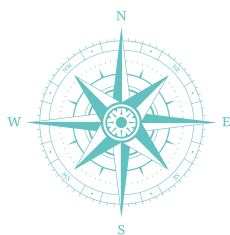




À LA UNE

p. 3

Des paroles aux
actes : l'heure du
bilan 2020 a sonné



ÉDITO

Cette année a été marquée par une crise sanitaire qui nous a conduits à réinventer de nouvelles organisations de travail et une nouvelle méthodologie sur la conduite du dialogue social. La CFDT-VNF a su être force de propositions pour accompagner l'établissement dans la mise en place de nouveaux dispositifs face à cette période inédite.

Malgré un contexte difficile, la CFDT-VNF s'est montrée très active comme à son habitude. Si les deux confinements successifs ont permis de freiner la propagation du virus, ils n'ont aucunement fait baisser la fièvre de nos équipes pour défendre vos droits et obtenir des avancées pour l'ensemble des personnels.

Le mois de décembre est l'occasion de dresser le bilan des actions concrètes menées tout au long de l'année et de rappeler les victoires obtenues grâce à l'impulsion et l'implication de la CFDT-VNF dans les concertations avec la direction.

C'est également l'occasion pour moi et au nom de tous les militants CFDT-VNF de vous souhaiter, malgré ce contexte particulier, de joyeuses fêtes de fin d'année et nos meilleurs vœux pour l'année 2021.

Rudy DELEURENCE

Secrétaire général
de la CFDT-VNF

Sommaire

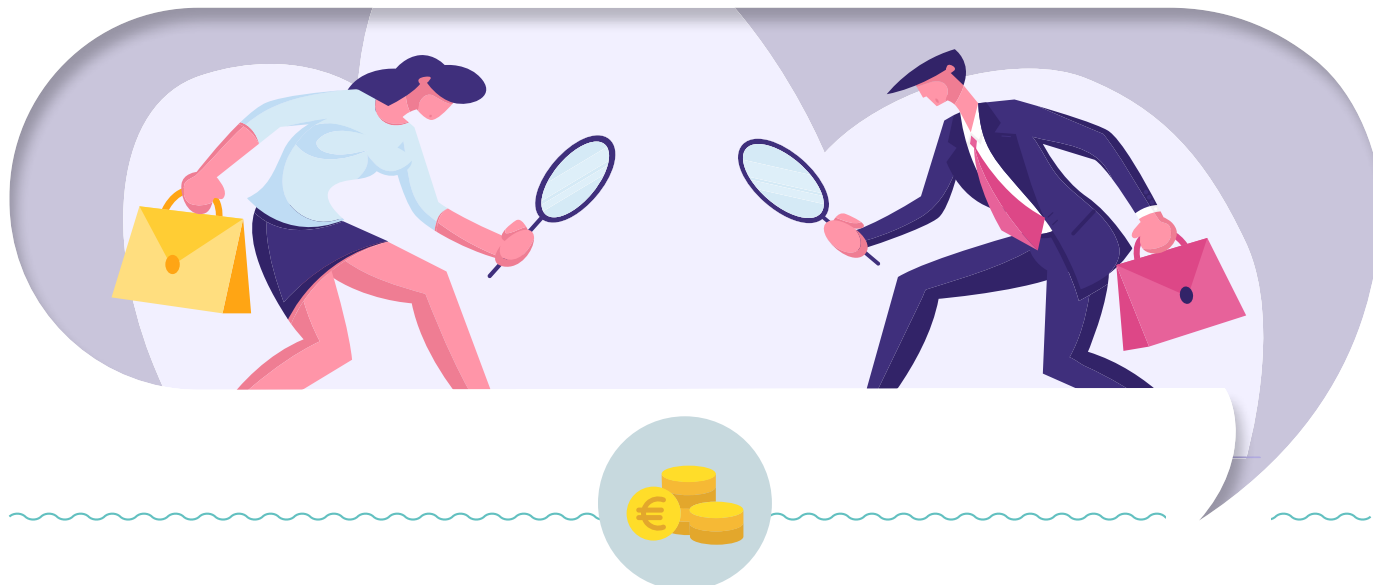
p. 3-6

A la une

p. 7-9

La feuille de route 2021

Des paroles aux actes : l'heure du bilan 2020 a sonné



RÉMUNÉRATIONS ET POUVOIR D'ACHAT

Cette année encore et malgré l'impact économique généré par la crise sanitaire, nous avons défendu et obtenu des garanties sociales et salariales :

- ▶ **obtention des titres restaurant pour les personnels de droit public d'une valeur faciale de 5 €** (soit un gain non imposable de plus de 600€/an/bénéficiaire et une enveloppe budgétaire avoisinant les 2 M€) ;
- ▶ **négociation d'un accord d'intéressement pour les personnels de droit public** et évolution des indicateurs d'attribution ainsi que du plafond annuel de la prime avec une mise en œuvre dès 2021 pour un premier versement en 2022 ;
- ▶ **signature de l'accord NAO 2020 pour les salariés de droit privé** et obtention de différents engagements pour les négociations en cours et à venir ;
- ▶ **obtention de la garantie d'aucune perte financière pour les personnels pendant le confinement** ;
- ▶ **paiement des heures supplémentaires pour les personnels mobilisés pendant le confinement** ;
- ▶ **maintien de la prime pour les adjoints de subdivision ou UTI** en reconnaissance de leurs responsabilités ;
- ▶ **obtention de 150 € pour la mobilité latérale des adjoints administratifs sans changement de groupe** dans le cadre de la nouvelle instruction RIFSEEP (après concertation, évolution du montant initial de 100 € à 150 €) ;
- ▶ **obtention et négociation d'un volet social actant une série de mesures et d'engagements pour accompagner le projet de transformation de l'EPA** ;
- ▶ **obtention d'un engagement de la direction de requalifier dès 2021 tous les CDD de droit public recrutés sur la maintenance** et donnant satisfaction dans le cadre des entretiens professionnels.

Par ailleurs, la CFDT-VNF a signé deux accords collectifs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (public et privé).

Des paroles aux actes : l'heure du bilan 2020 a sonné (suite)



PRÉSERVATION DE VOS CONDITIONS DE TRAVAIL

En télétravail à 100%, en travail à distance partiel ou en présentiel, la crise sanitaire a fortement impacté votre organisation de travail et vous avez su faire preuve de capacités d'adaptation. La CFDT-VNF a été force de propositions pour permettre à l'établissement d'assurer un plan de continuité de service tout en préservant vos conditions de travail :



Télétravail déployé à grande échelle et mise en sécurité des personnes fragiles ou en charge d'enfants

- ▶ **maintien des activités de l'établissement par l'élargissement massif du télétravail** sans durée hebdomadaire minimum ;
- ▶ **possibilité de télétravail à 100% pour les cas contact COVID ;**
- ▶ **mise en position télétravail (plus favorable) pour les agents en situation mixte ASA/ télétravail** pendant la première période de confinement ;
- ▶ **octroi d'Autorisation Spéciales d'Absences (ASA) rémunérées** pour les personnels justifiant d'un **état de santé fragilisé et ceux ne disposant pas de moyen de garde d'enfants** suite à la fermeture des crèches et écoles ;



Mise à Disposition du matériel et des outils pour télétravailler

- ▶ **mise à disposition du matériel et aux accès nécessaires** à la mise en place du télétravail dans la limite des moyens à disposition de

l'établissement et **tout en préservant ses dispositifs de sécurité ;**

- ▶ **augmentation du nombre d'accès VPN ;**
- ▶ **installation de Skype / Teams sur les postes de travail** pour faciliter les échanges en Visio à partir du domicile et élargissement de la capacité d'accueil en conférence téléphonique ;



Dialogue et concertation régulière sur les mesures sanitaires pour protéger les personnels « in situ »

- ▶ échanges réguliers afin de mettre en place des dispositifs adaptés à l'évolution de la situation ;
- ▶ concertation avec la direction sur les communications auprès des personnels afin de clarifier les dispositions mises en œuvre pour répondre aux recommandations gouvernementales ;
- ▶ **renforcement des dispositifs de sécurité pour les personnels de terrain** (exploitation et maintenance) avec nouveaux cycles de travail et usage limité pour les véhicules ;
- ▶ concertation avec la direction sur la communication de procédures pour les gestes barrières et fiches réflexes en cas de contamination ou suspicion de CODIV-19 ;
- ▶ **déclinaison des groupes de travail « déconfinement » locaux** pour la fin de la première période de confinement et rappel du respect de la progressivité d'un retour en présentiel.

Des paroles aux actes : l'heure du bilan 2020 a sonné (suite)

PAS DE DISTANCIATION POUR DÉFENDRE VOS DROITS !



Préserver vos acquis sociaux et salariaux durant les périodes de confinement et de crise sanitaire

- ▶ **absence de congés ou RTT imposés pour les personnels** (sauf pour les personnels en ASA Sanitaire et garde d'enfants, comme imposé par ordonnance n° 2020 430 du 15 avril 2020) et absence de remise en cause de l'acquisition des RTT ;
- ▶ **report exceptionnel de la prise obligatoire des congés du 31 mai au 31 décembre 2020** pour les salariés de droit privé ;
- ▶ **report de la clôture des entretiens professionnels au 31 juillet 2020 ;**
- ▶ **garantie 0 euro d'impact pour les personnels logés** dans la reconduction du moratoire sur les logements VNF au 31 décembre 2020 ;



DÉFENSE DES MISSIONS ET DE L'EMPLOI

Si la suppression des postes génère depuis plusieurs années une répercussion de la charge de travail sur les personnels en poste, cette solution insatisfaisante a aujourd'hui atteint ses limites. Il est à craindre que les missions de VNF soient désormais impactées et que l'établissement doive renoncer à certaines d'entre elles. **La CFDT-VNF a dénoncé cette année encore les baisses d'effectifs annuelles programmées par le Projet de Loi de Finances et a relayé les vives inquiétudes constatées légitimement sur le terrain.**

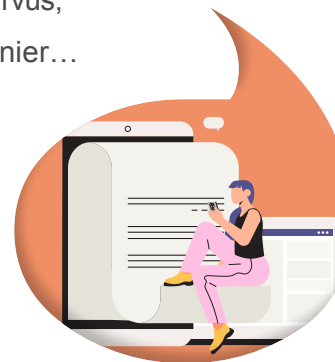
Par ailleurs, les CAP perdant leurs compétences en termes de mobilité et de promotion, la **CFDT-VNF a pris part aux discussions, au niveau du ministère comme au niveau de VNF, afin de définir le cadre**

des Lignes de Gestion (LDG) et ne pas laisser ainsi carte blanche à l'administration.

Elle a su être **force de propositions en portant et en défendant de nombreux amendements** primordiaux pour limiter l'impact de ces nouvelles règles sur les personnels.

Parmi eux, nous citerons :

- une publication des postes par grades et niveaux,
- une deuxième publication des postes au fil de l'eau lorsque ceux-ci ne sont pas pourvus,
- un bilan mobilités en CTU plénier...



Rester proche de vous malgré la distanciation sociale

Si l'année 2020 ne nous a pas permis de venir à votre rencontre à travers notamment l'organisation des HMI, les équipes CFDT-VNF sont restées mobilisées à vos côtés et engagées dans le dialogue social au quotidien. Elles ont été à votre écoute pour toutes les difficultés individuelles et collectives que vous avez pu rencontrer et ont assuré le relais auprès de la direction.



La CFDT-VNF a su compter sur vous pour faire remonter les problématiques de terrain dans cette période difficile. Elle a participé à la construction d'un dispositif de retour progressif au travail en présentiel, notamment par la mise en ligne d'une boîte à idées à travers laquelle elle vous a invités à vous exprimer.

Par ailleurs, la CFDT-VNF s'attache à vous tenir informés de ses revendications et l'avancement des négociations à travers l'envoi de flash info, newsletter, déclarations préalables aux instances et comptes rendus... que vous pouvez retrouver sur notre site internet www.cfdt-vnf.fr

Le travail n'est pas terminé ! De nombreuses négociations sont toujours en cours



Si des actions concrètes ont abouti en 2020, d'autres ont été initiées et sont en phase de concertation avec la direction :

- ▶ **étude du positionnement salarial interne des salariés de droit privé affectés à Paris et sa petite couronne** pour mise en place d'éventuelles mesures correctrices dans le cadre de la NAO 2021 ;
 - ▶ **analyse de la situation des salariés de niveau 1 à 8** dont la rémunération est située entre le minimum conventionnel du niveau et 110% de celui-ci en vue d'une éventuelle revalorisation salariale ;
 - ▶ discussion sur la mise en place d'un réel dispositif de **maintien de rémunération dans le cadre des réorganisations** ;
 - ▶ **obtenir le déplafonnement de la PTETE** à hauteur du plafond des DIR soit 6 500€ ;
 - ▶ **pour les saisonniers : revenir à l'essence même de leur rôle** (renfort et non-remplacement), mettre en place un réel programme de formation, un soutien marqué de la hiérarchie ainsi qu'un compagnonnage reconnu et valorisé par les agents d'exploitation et permettre leur recrutement sous statut privé
- pour les besoins supérieurs à 6 mois afin de ne pas multiplier les contrats courts et de limiter la précarité ;
 - ▶ **concertation sur la note de gestion portant sur la rupture conventionnelle pour les agents publics** avant diffusion ;
 - ▶ **participation au groupe de travail règlement intérieur pour les salariés de droit privé** et concertation sur la mise à jour de ce document ;
 - ▶ ouverture des négociations sur un accord collectif portant sur la gestion des demandes de ruptures conventionnelles pour les salariés de droit privé ;
 - ▶ ouverture des négociations sur la mise en place d'un supplément d'intéressement afin d'atténuer les effets de la crise sanitaire sur les indicateurs d'intéressement ;
 - ▶ **développement d'outils de communication et d'information relatifs à la retraite** et un accompagnement des salariés de droit privé dans cette démarche ;
 - ▶ **obtenir des autorisations de recrutement hors plafond d'emploi pour le reclassement des personnels de Bridgestone-Béthune.**

Les défis à venir



De nombreux chantiers restent encore à mener :

- ▶ **stopper la baisse** annuelle et purement numérique **des effectifs** ;
- ▶ **tenir compte au travers une réelle GPEC** de la courbe des départs à la retraite **en favorisant les mobilités internes et la valorisation des compétences** ;
- ▶ laisser le temps nécessaire à VNF pour relever les défis de sa transformation et modernisation et obtenir **une vision pluriannuelle des moyens humains et financiers** ;
- ▶ **avoir de la visibilité sur le devenir des missions de VNF** et de la transparence sur les perspectives d'avenir des personnels ;
- ▶ **obtenir un cadrage salarial NAO suffisant pour mener une politique salariale ambitieuse** et novatrice ;
- ▶ **réviser l'instruction télétravail à VNF**, concerner l'opportunité et les conditions de mise en place d'une indemnité aux télétravailleurs en compensation des frais engagés ;
- ▶ **négoier la mise en œuvre du déplaçonnement de la PTETE** (en attente de la parution du texte officiel) ;
- ▶ **obtenir la révision des taux pro/pro pour les personnels d'exploitation** et un plan de requalification pluriannuel de C en B et de B en A ;
- ▶ **négoier la mise en place d'une grille de salaires attractive pour les personnels de la maintenance en CDI de droit public** en cohérence avec celle des OPA ;
- ▶ **obtenir des garanties sur le déroulement de carrière des OPA et des personnels de maintenance** en CDI de droit public et privé ;
- ▶ **expérimenter un dispositif d'in-placement** pour les salariés de droit privé sur une durée de 2 ans ;
- ▶ analyser la cohérence des positionnements de poste dans les différentes filières métiers ;
- ▶ **renégocier l'accord triennal relatif à la répartition en pourcentage des personnels publics/privés.**

Comme vous pouvez le constater, la CFDT-VNF garde devant elle de nombreux défis à relever. **Aussi, nous remercions tous nos adhérent(e)s, militant(e)s et sympathisant(e)s qui nous soutiennent au quotidien.** C'est en sachant pouvoir compter sur vous que nous gardons le cap et la détermination nécessaire à l'avancement des négociations.



Pour celles et ceux qui ne nous ont pas encore rejoints,
VENEZ ! ENSEMBLE, NOUS SOMMES PLUS FORTS !

<http://www.cfdt-vnf.fr/pourquoi-adherer-a-la-cfdt-vnf/>

Le virus circule toujours : restez prudents

En dépit du déconfinement, de plus en plus de départements redeviennent des zones de vigilance du fait de la circulation active du virus.



Aussi continuez à user des gestes barrières pour votre santé comme pour celle de vos proches. C'est le meilleur moyen de témoigner de notre solidarité auprès de nos collègues, de se protéger et de protéger nos proches.