

LES EQ'EAUX

-VOIES NAVIGABLES DE FRANCE-

Été 2021

N° 43

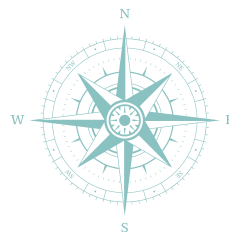
Cfdt:



À LA UNE

p. 3 **Comment faire beaucoup
avec presque rien...
ou personne !**

Som maire



ÉDITO

p. 3
A la une

p. 5
L'agenda

p. 7
Les Eq'Eaux Nationaux

p. 23
Les Eq'Eaux du Ministère

p. 25
Les Eq'Eaux des Régions

LE DESSOUS DES COULISSES !

A la CFDT-VNF, nous oeuvrons chaque jour pour faire évoluer et vivre notre établissement en étant force de propositions mais aussi à l'initiative de nombreuses actions internes et externes afin de porter et défendre les intérêts des personnels et de VNF. La CFDT-VNF montre son dynamisme également en cherchant toujours de nouvelles idées, en s'adaptant au contexte et en se battant pour obtenir des moyens chaque fois que cela est nécessaire et possible.

Vos élus ont toujours su répondre présents à toutes vos sollicitations, aux convocations et négociations avec la direction et savent même quand cela est nécessaire provoquer des réunions et de nouvelles négociations.

Ils ne viennent pas faire du présentisme, ils ne viennent pas uniquement faire des comptes rendus et opiner de la tête dans un sens ou dans un autre, mais ils viennent systématiquement avec des idées, des propositions réalistes et constructives, des constats utiles afin de faire changer les choses et parfois déclencher la prise de conscience.

Enfin, les élus de la CFDT-VNF savent saluer les avancées en remerciant les services et même la direction quand elle conduit le dialogue social dans un bon état d'esprit. Si la direction semble parfois se plaindre de nos actions, de nos procédés, de notre impatience, peut-elle en dire autant et démontre-t-elle autant de reconnaissance et de réalisme quant à la part active que nous prenons pour chacun des sujets ? Force est de constater que non, il suffit de lire ses communications, d'écouter ses interventions et la façon dont la direction laisse croire systématiquement qu'elle est à l'origine de tout par sa seule initiative.

L'art de la direction en 2021 revient à ouvrir le champ des négociations, de prendre à son compte toutes les avancées sociales et amendements sur les différentes décisions, instructions, accords... pour ensuite clairement indiquer qu'elle se moque que cela aboutisse ou non à la signature ou approbation des organisations syndicales. Désormais, alors que les accords collectifs font partis de la sphère publique, la direction affirme que le fait d'aboutir à un accord n'est pas révélateur d'un bon climat social ! Quels sont les indicateurs d'un bon climat social pour la direction ? C'est une toute autre histoire et n'en avons toujours pas la réponse !

Nous sommes fiers d'être à l'origine de nombreuses avancées au profit des personnels et de VNF ! Nous sommes fiers de notre ténacité face à l'adversité, de notre capacité à rassembler et à faire progresser par le haut les avantages sociaux. Nous sommes fiers de ne rien lâcher, d'être transparents sur nos positions et nos actions et enfin nous sommes fiers de vous toutes et tous qui, comme nous, faites front, vous adaptez et vous organisez du mieux possible y compris parfois avec les moyens du bord.

En ce début d'été, nous vous souhaitons de belles et bonnes vacances, en famille, entre amis et vous invitons à bien prendre soin de vous et de vos proches tout en évacuant la pression et le climat anxigène de ces derniers mois. Que cet été soit profitable pour nous permettre à toutes et tous de revenir en forme plus que jamais avec toute notre énergie, notre engagement et notre volonté d'avancer tous ensemble.

Cette force, c'est de vous que nous la tenons alors un GRAND MERCI et bonnes vacances !

Comment faire beaucoup avec presque rien... ou personne !

Nous y sommes! Nous aurions préféré dire l'inverse, mais conformément aux alertes répétées de ces dernières années découlant des baisses d'effectifs successives, le couperet tombe :

PASSAGE EN BASSE SAISON EN PLEIN MOIS D'AOÛT!

Faute de pouvoir maintenir les contrats de saisonniers sur leur durée initiale compte tenu d'une contrainte extrême sur le plafond d'emploi, de nombreux saisonniers ont vu la durée de leur contrat écourtée!

Outre le fait qu'il est déplorable de constater une baisse des niveaux de service touchant directement notre cœur de métier, l'impact pour les saisonniers, déjà en contrat précaire, est catastrophique.

LES CONTRATS SAISONNIERS : DES PERSONNELS « JETABLES » POUR LA DIRECTION

La CFDT-VNF déplore le manque d'anticipation de VNF dans le délai de prévenance des saisonniers quant au report de démarrage des contrats et les conséquences induites pour ces derniers. En effet, certains ont

été prévenus le vendredi qu'ils ne devaient pas venir travailler le lundi. C'est inadmissible! De plus, la réduction de ces contrats génère un impact financier pour ces personnels déjà en situation de précarité et qui pourraient voir leur droit au chômage remis en cause. Cette politique va à l'encontre des directives de la ministre du Travail qui avait demandé d'organiser le recrutement des saisonniers.

Aussi, il est malheureusement à prévoir que VNF rencontrera des difficultés de recrutement lors de la saison prochaine, l'image de marque de VNF ayant été impactée. La forte demande de saisonniers suite à la sortie de crise risque d'inverser la tendance de l'offre et la demande. S'ils ont le choix, les saisonniers préféreront probablement s'orienter vers un autre établissement ou entreprise qui ne les considèrera pas comme des variables d'ajustement. Par conséquent, il est à craindre que VNF fasse les frais de cette gestion humaine par un désengagement d'une partie de ses saisonniers, sans qui, aujourd'hui, VNF ne peut plus assurer l'ensemble de ses missions.

ET POUR LE PERSONNEL... LE CERCLE VICIEUX DE LA SURCHARGE D'ACTIVITÉ!

Jusqu'alors, la baisse des effectifs a été compensée par un report de charge sur les personnels de VNF restants. Ainsi, c'est plus de 800 postes supprimés entre 2013 et 2021 et c'est autant de charge de travail qui a été reportée sur les personnels. C'est grâce à la volonté et l'engagement de toutes et tous que le bateau est resté à flot, mais désormais cela ne suffit plus et le bateau commence à prendre l'eau.

Ne nous y trompons pas, si la direction laisse entendre que la tension va se desserrer l'année prochaine avec une inflexion sur la reprise des effectifs, il n'en demeure pas moins que nous serons encore et toujours moins nombreux. La question se pose : si nous n'y



Comment faire beaucoup avec presque rien... ou personne ! (suite)

arrivons plus aujourd'hui faute de personnels, comment y parviendrons-nous dans les années à venir en étant encore moins nombreux ? Nous ne sommes pas au bout de cette descente vertigineuse.

Cette année, sur plusieurs secteurs, c'est un passage en basse saison dès la mi-août, demain ça sera quoi ?

La CFDT-VNF alerte les politiques et demande une révision de cette politique

dévastatrice pour VNF et sans aucune logique. L'État se projette en s'appuyant sur la modernisation, mais celle-ci ne sera pas opérationnelle à cette échéance.

La direction est contrainte d'appliquer le plafond d'emplois défini dans la Loi de Finances votée au parlement. Pour autant, là où cela devient incompréhensible, c'est lorsqu'un député relaye cette alerte aux pouvoirs politiques et interroge le directeur général

sur la situation, et que celui-ci se contente d'assurer que tout va pour le mieux et que tout est sous maîtrise avec des perspectives positives.

Si on connaît le devoir de réserve pour les hauts fonctionnaires, il n'en demeure pas moins qu'il y a aussi un devoir de se battre pour les personnels et l'établissement qu'il dirige, quitte parfois à déplaire aux politiciens !

Bon à savoir

La prochaine Commission des Carrières et des Rémunérations (CCR) sera organisée le 28 octobre 2021. Les dossiers de saisine sont à retourner pour le 28 septembre au plus tard.

Vous êtes salarié de droit privé et vous souhaitez obtenir l'avis de vos représentants sur le positionnement de votre poste au regard de l'évolution de vos missions ou sur votre niveau de rémunération ?

Contactez-nous (cfdt@vnf.fr) et nous étudierons votre situation.



AG EN DA

Avril
Mai
Juin
Juillet
2021



1^{er} avril 2021

Négociation DRHM/CFDT-VNF accord d'intéressement privé



8 avril 2021

- Réunion bilatérales DG/CFDT-VNF (matin)
- Réunion DRHM/DS sur le télétravail (am)



13 avril 2021

Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit privé



15 avril 2021

Réunion DRHM/CFDT-VNF bilan NAO 2020



20 avril 2021

Négociation DRHM/CFDT-VNF accord d'intéressement privé



22 avril 2021

Réunion CTU Formation plénière



4 mai 2021

Réunion bilatérale DRHM/CFDT-VNF sur le protocole PTETE



6 mai 2021

Réunion DRHM/DS sur le télétravail (am)



10 mai 2021

Négociation DRHM/CFDT-VNF accord d'intéressement privé



11 mai 2021

Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit privé



17 mai 2021

Réunion DRHM/CFDT-VNF NAO 2021



20 mai 2021

Réunion CTU Formation plénière



27 mai 2021

Réunion CTU Formation représentant les agents de droit public



28 mai 2021

CHSCT Central

AG EN DÄ

Avril
Mai
Juin
Juillet
2021



31 mai 2021

Réunion DRHM/CFDT-VNF NAO 2021



3 juin 2021

- Réunion bilatérale DG/CFDT-VNF (matin)
- Réunion bilatérale DRHM/DS – télétravail (am)



8 et 9 juin 2021

Conseil national de la CFDT-VNF



10 juin 2021

Réunion bilatérale DRHM/CFDT-VNF sur le protocole PTETE



14 juin 2021

Réunion Commission Carrières et Rémunérations



18 juin 2021

CHSCT Central



22 juin 2021

Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit privé



23 juin 2021

Conseil d'administration de CFDT-VNF



24 juin 2021

- Réunion CTU Formation plénière
- réunion DRHM/CFDT-VNF NAO 2021 (apm)



30 juin 2021

Réunion CTU Formation représentant les agents de droit public



16 juillet 2021

- Réunion DG/DS (matin)
- Réunion DRHM/DS – Déontologie (apm)



22 juillet 2021

- Réunion CTU Formation plénière
- Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit public

Une crise informatique dans une crise sanitaire



VNF est confronté régulièrement à des tentatives de piratage.

20 jours de cyberattaque en avril

Cette fois, l'établissement a subi une attaque de haut niveau. C'est le 27 avril dernier que cette cyberattaque a été détectée alors qu'elle courrait depuis 20 jours. Il s'agit d'une attaque organisée qui, au-delà de VNF, a touché également d'autres établissements et services de l'Etat. Aussi, la direction s'est montrée très réactive et a mis en place une réponse d'urgence en fermant temporairement les accès au réseau numérique externe afin d'éviter la propagation de l'attaque.

Une paralysie des systèmes et des services de l'établissement

Cette intervention, indispensable, a néanmoins paralysé les services de l'établissement. Chacun a été dans l'obligation de s'adapter encore une fois face à cette nouvelle crise. Un travail en présentiel de certaines équipes a été organisé dans l'urgence afin qu'elles puissent continuer à poursuivre leurs missions.

Une sécurisation toujours en cours et une reprise progressive des services

La levée des menaces du système informatique a nécessité des opérations de sécurisation du réseau. Un retour sur site a été organisé afin d'actualiser les paramètres de sécurité (authentification, mot de passe...) pour réactiver les boîtes mail. Un nouvel antivirus a été déployé et les outils numériques ont été progressivement relancés. Le retour à la normale a été progressif, les équipes SI se sont pleinement investies sur le sujet depuis plus de 2 mois maintenant. La lecture des mails professionnels sur téléphone n'est toujours pas rétablie. Elle nécessite la mise en place d'une procédure sécurisée sur chaque téléphone, avec mise en sécurité de toutes les données mobiles, qui devrait être déployée progressivement durant l'été.

Une très forte mobilisation des équipes SI et RH

Aussi, nous remercions l'ensemble des équipes SI pour leur forte mobilisation dans ce contexte d'urgence. Nous saluons également le travail réalisé par les équipes RH pour l'organisation du retour sur site des personnels dans ce contexte particulier.

Une crise informatique dans une crise sanitaire (suite)



Si nous savons que cette intrusion numérique a généré un vol de données et qu'aucune n'a été détruite ou endommagée, le bilan des dommages causés n'a pas été communiqué. La DSIN, en liaison avec l'Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information (ANSSI), a procédé à l'analyse des causes et conséquences de cette attaque, dont l'ampleur est sans précédent à VNF.

L'hypernumérisation de l'exploitation de VNF n'est pas sans risque

Un retour d'expériences permettra de tirer les enseignements de cette crise. En effet, à la veille d'une modernisation et d'une numérisation importante de l'exploitation, de nombreuses questions se posent. La CFDT-VNF a interpellé le directeur général sur le sujet lors de la bilatérale du 3 juin dernier. Les réflexions portent notamment sur :

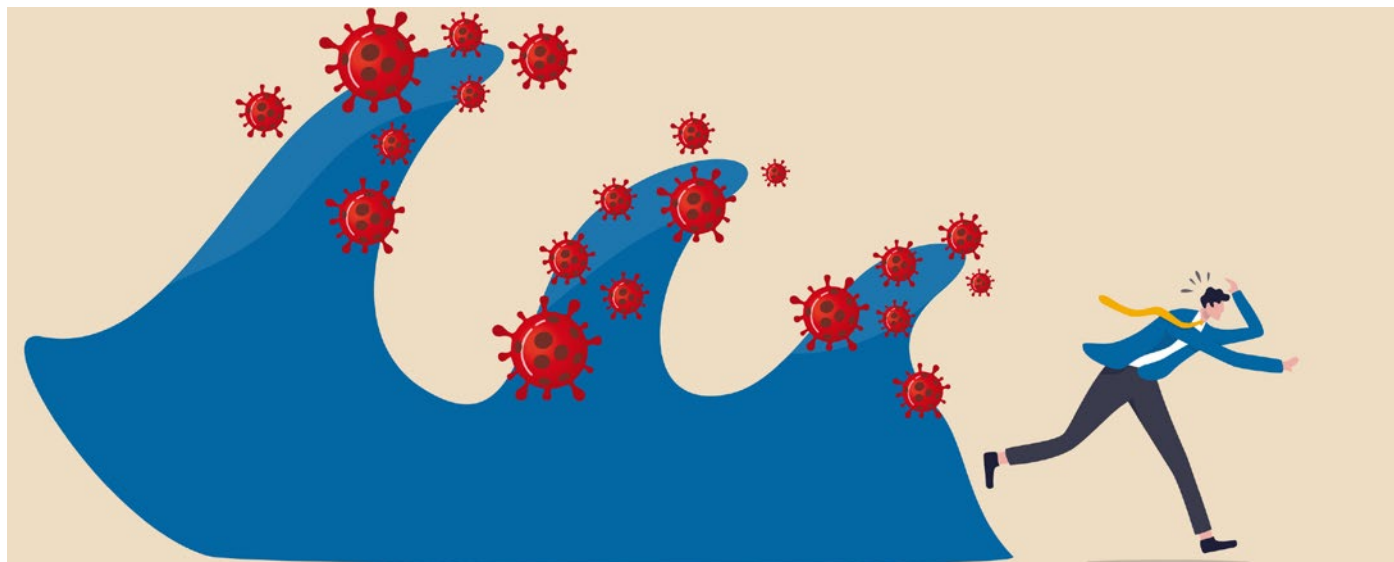
- ▶ la mise en sécurité et la préservation du système,
- ▶ le back-up : comment passer d'un système à un autre.

Alors que VNF connaît des baisses d'effectifs récurrentes depuis la création de l'EPA, ce contexte montre l'importance de préserver les postes. Cela sera d'autant plus nécessaire une fois que le réseau sera automatisé notamment pour maintenir la sécurité des biens et des personnes en situation de crise. Le développement du télétravail a stimulé les attaques informatiques et le piratage. Un contrôle sur le développement des outils et dans leurs interconnexions est nécessaire pour préserver la sécurité informatique du réseau.

Par ailleurs, nous invitons chacun d'entre vous à respecter les consignes de sécurité quant à l'utilisation des outils informatiques. La prévention est essentielle pour limiter l'impact de la cybercriminalité au sein de l'établissement.



Crise sanitaire : Allons-nous voir la sortie du tunnel ?



Les dernières décisions gouvernementales ont fait évoluer les mesures mises en place au sein de l'établissement. Dans ce cadre, un point de situation a été présenté en CHSCT central le 18 juin dernier, dont vous trouverez ci-dessous les principaux échanges.

De nouvelles mesures sanitaires depuis le 9 juin 2021

Désormais, **le port du masque en extérieur n'est plus obligatoire** sous réserve du respect d'une distanciation physique de 2 mètres. Toutefois, des chantiers ou plans de prévention peuvent prévoir cette obligation. Il a été rappelé que la vaccination ne dispense pas le port du masque.

S'agissant de **la vaccination des enfants pour laquelle la présence d'un parent est obligatoire**, la direction avait indiqué privilégier un traitement au cas par cas dans une logique de souplesse et de bon sens de la part des encadrants.

Depuis la tenue du CHSCT, **la circulaire du 5 juillet 2021** relative aux autorisations spéciales d'absence (ASA) dans la fonction publique de l'Etat est venue préciser les dispositifs accordés en matière de vaccination.

Ainsi, une ASA peut être accordée aux agents :

- ▶ qui **accompagnent leur enfant de plus de 12 ans** à leur rendez-vous vaccinal, pendant la durée strictement nécessaire à cette démarche et sous réserve de présentation d'un justificatif de rendez-vous vaccinal ;
- ▶ qui **présentent des effets secondaires importants après avoir été vaccinés contre la Covid-19** sous réserve d'une attestation sur l'honneur précisant ne pas être en mesure de travailler pour ce motif. Celle-ci peut couvrir l'absence du jour et du lendemain de la vaccination.

Les personnels dits vulnérables dont les activités ne sont pas télétravaillables pouvaient revenir sur site depuis novembre 2020, VNF ayant mis en place un certain nombre de mesures renforcées (mise à disposition de masques, gels, règles de circulation, de nettoyage, d'échelonnement des arrivées...).

Crise sanitaire : Allons-nous voir la sortie du tunnel? (suite)



2 jours sur site et par semaine même pour les personnes dites vulnérables

Depuis le 9 juin, au même titre que tous les personnels initialement en télétravail, ils doivent désormais revenir au minimum deux jours par semaine sur site.

Si le personnel vulnérable estime que ces mesures ne sont pas suffisantes ou adaptées, il a la possibilité de recourir au médecin du travail qui indiquera les aménagements nécessaires à mettre en place ou le cas échéant le maintien sur un dispositif à 100 % en télétravail. Dans ce cas et dans l'attente d'un rendez-vous pour la visite médicale, le personnel reste placé en ASA sanitaire.

Ainsi, en dernier recours, s'il ne peut pas revenir sur site après avis du médecin du travail, il restera placé en ASA sanitaire.

Un suivi plus renforcé par la Médecine du travail des personnels vulnérables

La direction a indiqué qu'à ce stade, sur les 56 personnes identifiées, 24 situations restent à traiter. Une prise en compte individuelle est assurée par les secrétaires généraux qui disposent d'outils RH pour accompagner ces personnels. La CFDT-VNF a alerté

la direction sur la situation des personnels à qui il a été demandé de revenir travailler sur site sans attendre la visite médicale. Aussi, elle a proposé qu'un rappel soit réalisé auprès des UTI dans ce sens. De manière plus générale, la CFDT-VNF regrette que l'ensemble des personnels dits vulnérables, placés en ASA sanitaire et/ou en arrêt de travail dans le cadre de cette vulnérabilité, ne soient pas systématiquement reçus par la médecine du travail préalablement à la reprise de travail en présentiel.

- ▶ S'agissant de la **vaccination des personnels**, la direction a indiqué qu'**aucune traçabilité n'est conservée**. Une autorisation d'absence est accordée sous réserve d'un justificatif qui est ensuite détruit.
- ▶ Les **événements conviviaux en extérieur** (pot de départ...) **sont désormais possibles** sous réserve du respect d'une jauge de 25 personnes maximum et d'un protocole sanitaire adapté aux conditions.
- ▶ Le protocole sur les **lieux de restauration a également évolué** (distanciation physique de 1,5 m et aération naturelle en continu). Dans ce cadre, la brochure des mesures générales de prévention covid-19 a été mise à jour, ainsi que des fiches : les kits manager, « ¼ h sécurité Covid » et « mémo personnels », disponibles sur l'intranet.
- ▶ Enfin, le stock de masques chirurgicaux est remonté à un peu plus d'1 million. La consommation du nombre de masques a augmenté (16 500/semaine en moyenne), compte tenu du retour partiel en présentiel des personnels tertiaires.

Souhaitons qu'en septembre nous ne soyons pas de nouveau confrontés à une reprise de l'épidémie que certains craignent d'ores et déjà avec la multiplication des variants dont notamment le variant DELTA.

Le télétravail devient un mode d'organisation pérenne au sein de VNF



La CFDT-VNF milite et porte la révision de l'instruction télétravail et la mise en place d'une indemnité télétravail depuis 2020, encore plus fortement depuis cette année. **À force de ténacité et sans rien lâcher**, nous avons enfin obtenu au début de cette année l'accord d'ouvrir le champ des négociations.

À cette fin, la direction a organisé un groupe de travail pour concerter et dégrossir le sujet télétravail avec les organisations syndicales avant les passages au CHSCT qui était programmé le 18 juin et celui du CTU Plénier le 22 juillet.

Comme à son habitude, la CFDT-VNF a pris une part active dans ce groupe de travail et s'est montrée force de propositions. Nous avons ainsi pu porter de nombreux amendements sur le projet d'instruction pérenne qui vont dans le bon sens pour le personnel. Désormais, le télétravail suite à la crise sanitaire va s'inscrire pleinement comme une organisation pérenne et stabilisée au sein de VNF.

En effet, la sécurisation d'un certain nombre d'applications informatiques permet désormais

aux personnels administratifs de télétravailler. De même, les chefs d'équipe sont désormais éligibles au dispositif.

Le refus doit être impérativement justifié par la direction

En cas de refus, la hiérarchie devra apporter des arguments étayés, y compris sur le nombre de jours télétravaillés. La direction s'appuiera sur les éventuelles remontées des OS en cas de litige. Pour les salariés de droit privé, ces sujets pourront être discutés en CTU Privé. Un bilan sera réalisé après 1 an afin d'adapter le processus si nécessaire. Par ailleurs, une campagne de communication sera mise en œuvre pour préciser le cadre légal du télétravail.

La direction s'est refusée pour le moment d'inscrire le télétravail dans un accord

Il reste pour autant deux points durs pour lesquels nous n'avons pas pu à ce stade aboutir à un consensus. Cela a conduit la CFDT-VNF à s'abstenir lors de la consultation au CHSCT Central du 18 juin, ce qui sera également le cas lors du CTU plénier prévu courant juillet. Ces deux points bloquants sont :

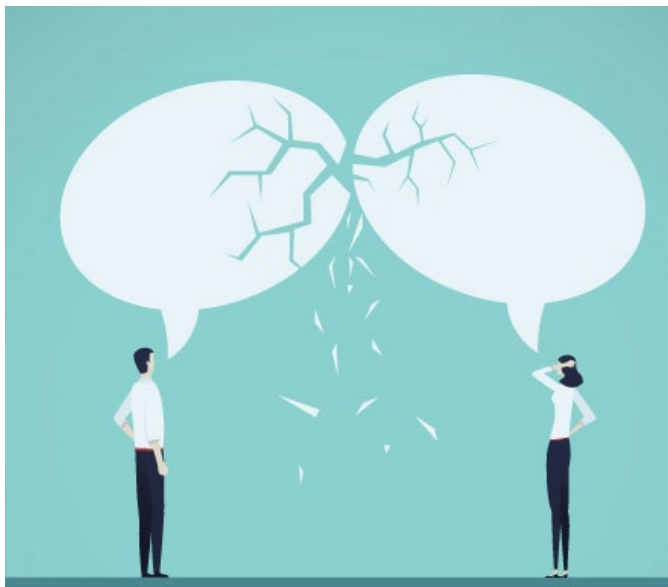
- ▶ le fait de garder une simple instruction plutôt qu'un accord collectif qui donnerait toute sa valeur au dispositif ;
- ▶ le fait qu'il ne soit pas intégré dans cette instruction un dispositif d'indemnité lié au télétravail.

Malgré tout, faute d'avoir pour le moment abouti sur sa négociation en l'absence d'un arbitrage des tutelles, la CFDT-VNF a obtenu un amendement supplémentaire dans le préambule de l'instruction pérenne qui prendra effet au 1er septembre 2021.

Le télétravail devient un mode d'organisation pérenne au sein de VNF (suite)

Celui-ci indique que :

«La présente instruction abroge et remplace l'instruction relative à l'exercice du télétravail signé en date du 6 mars 2019 et a vocation à s'appliquer jusqu'à la signature simultanée de deux accords relatifs au télétravail à VNF. Ces deux accords respecteront les conditions de validité prévues par le code des transports et seront applicables respectivement aux salariés de droit privé et aux personnels de droit public. À ce titre, des négociations seront ouvertes avec les organisations syndicales dès lors que les conditions de la mise en place d'une indemnité télétravail auront pu être arrêtées en lien avec les tutelles de l'établissement. »



Si la CFDT-VNF avait escompté davantage et si elle avait préféré éviter la phase de cette instruction en négociant directement un accord collectif intégrant l'indemnité, elle a au moins obtenu le fait que cette indemnité ne passe pas aux oubliettes et l'engagement qu'elle fera l'objet de négociations dès l'aval des tutelles et la fin des discussions en cours au sein de la fonction publique.

L'avancement des négociations côté fonction publique

Un accord devrait être proposé à la signature des organisations syndicales ce 13 juillet pour une mise en application dès le mois de septembre sur la base suivante :



**2,5€ / jour
télétravaillé,**



**Un plafond annuel
de 220 € / an.**

La CFDT-VNF ne manquera pas de poursuivre son combat pour que ces dispositions puissent être mises en place au sein de VNF. Nous espérons également que l'EPA disposera d'une marge de négociation afin que le plafond annuel soit adapté aux 3 jours de télétravail par semaines possibles à VNF. La CFDT-VNF vous tiendra informés des avancées sur ce dossier.

Dans l'attente, faute d'obtenir une rétroactivité de l'indemnité télétravail au 1er janvier 2021 comme s'y était engagé le directeur général avant de revenir en arrière, nous avons demandé à la direction de réfléchir à un dispositif intermédiaire et indépendant de l'indemnité visant à compenser les coûts indirects (électricité, chauffage, eau...) liés au télétravail forcé qui se sont reportés sur le personnel depuis le début de cette crise sanitaire.

Heures mensuelles individualisées (HMI) en distanciel : les personnels du privé au rendez-vous

La crise sanitaire ayant fait évoluer nos modes d'organisation et de communication, cette année et pour une première fois, la CFDT-VNF a organisé ses HMI portant sur la NAO des salariés de droit privé en distanciel (via Teams) auprès de chacune des DT et du siège. Ces rencontres qui se sont déroulées sur la période de mai et juin ont permis d'échanger autour des négociations en cours, de rappeler et/ou expliquer les avancées sociales obtenues et de répondre aux questions des salariés.

De nombreux sujets ont été évoqués, notamment :

- ▶ Le télétravail,
- ▶ La crise informatique,
- ▶ La NAO : bilan 2020 et propositions 2021,
- ▶ L'intéressement 2020 et le projet d'accord 2021-2023,
- ▶ La mutuelle et la prévoyance,
- ▶ Le COP,
- ▶ La centralisation de la gestion administrative des salariés de droit privé...

La secrétaire de la FDDP était également présente pour rappeler les dispositifs proposés aux salariés de droit privé.

Malgré les crises sanitaire et informatique, plus de 25 % des personnels étaient au rendez-vous !

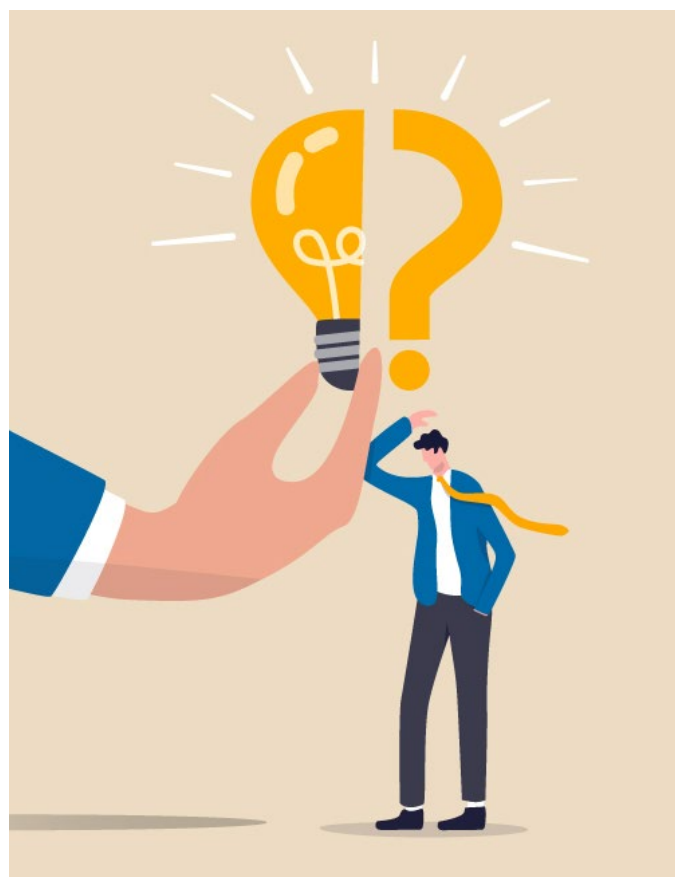
Aussi, nous les remercions une nouvelle fois pour leur présence et ces échanges. Nous avons été très heureux de les retrouver et partager ces moments avec eux. Leurs avis, leurs idées, leurs réactions, leurs suggestions, leurs soutiens nous permettent de faire avancer les choses !

Après 3 réunions avec la direction des ressources

humaines, celle-ci a transmis le projet d'accord NAO 2021 en indiquant qu'il s'agissait de sa dernière proposition. Notre souci d'être la plus représentative possible, en qualité de seule organisation syndicale des salariés de droit privé, nous a incités à proposer à l'ensemble des personnels de droit privé une nouvelle HMI sur TEAMS le jeudi 8 juillet afin de les informer du contenu de l'accord proposé par la direction.

Cela a été l'occasion pour eux d'être informés, de poser leurs questions, de partager leurs remarques et réflexions et surtout de faire connaître leur avis en donnant à la CFDT-VNF un mandat de négociation !

L'équipe CFDT-VNF reste à votre disposition pour répondre à toutes vos questions complémentaires.



Négociations Annuelles Obligatoire (NAO) 2021 : baisse du cadrage salarial à 1,6%, soit 403 000 €



À ce jour, trois réunions se sont tenues avec la direction autour de la négociation annuelle obligatoire pour les salariés de droit privé. Cette année, l'enveloppe RMPP allouée par le ministère s'élève à 1,6 % (en masse), soit 403 000 €. Pour rappel, ce taux était de 1,8 % en 2020, soit 413 000 €.

La convention collective prévoit un certain nombre de dispositions réglementaires qui impactent déjà cette enveloppe, telles que la valorisation de l'ancienneté acquise et l'adaptation des règles d'évolutions salariales (mobilité, expertise, évolution de fiches de poste...). Autant dire que les marges de manœuvre permettant la mise en place de nouvelles mesures pour valoriser l'investissement des salariés sont très faibles. Pour autant, la CFDT-VNF a su être force de propositions. Après avoir réuni un groupe de travail composé de salariés venant de différentes directions (Siège et DT), elle a présenté à la direction plusieurs propositions, dont certaines n'impactent pas le cadrage des tutelles.

Les mesures de distribution des enveloppes salariales à titre individuel sont inadaptées

Après des années d'application, force est de constater que le dispositif actuel des mesures « prime

exceptionnelle individuelle » et « augmentation salariale liée à l'expertise » est insatisfaisant pour les raisons suivantes :

- ▶ peu de salariés concernés (103 salariés pour la mesure expertise, 39 pour les primes sur 424 salariés éligibles);
- ▶ distribution à tour de rôle;
- ▶ moyenne de l'augmentation salariale liée à l'expertise de 1,6 % alors que le dispositif prévoit jusque 6 % d'augmentation (effet saupoudrage);
- ▶ moyenne des primes exceptionnelles individuelles de 685 € alors que le dispositif prévoit de 500 à 2000 € (là aussi, effet saupoudrage);
- ▶ manque de transparence dans les enveloppes par DT/Direction (enfin, en 2021, nous obtenons un peu de transparence !);
- ▶ managers peu (voire pas) associés au dispositif.

La direction ayant tendance à écarter chaque année les propositions de la CFDT-VNF sous prétexte qu'elles ne sont pas applicables aux personnels publics, nous avons analysé les mesures existantes pour les agents publics et étudié la possibilité d'en adapter certaines aux salariés privés.

Négociations Annuelles Obligatoire (NAO) 2021 : baisse du cadrage salarial à 1,6%, soit 403 000 € (suite)

La CFDT-VNF a proposé de revoir le dispositif dès 2021 pour une application en 2022

Aussi, si le calendrier déjà bien avancé et la marge de manœuvre permise par le faible cadrage salarial des tutelles pour 2021 ne permettent pas de réformer les pratiques salariales individuelles en 2021, l'objectif était de définir les contours d'un nouveau dispositif pour 2022. Faute d'y parvenir, la CFDT-VNF a proposé d'obtenir l'engagement de la direction d'ouvrir le champ des négociations dès le second semestre. À ce titre, nous avons proposé d'étudier la possibilité de mettre en place un complément individuel annuel (en s'inspirant du complément indemnitaire annuel pour les agents de droit public), en remplacement de la « prime exceptionnelle individuelle » et de « l'augmentation salariale liée à l'expertise ». Si les conditions resteraient à définir et à être négociées, ce dispositif permettrait de :

- ▶ remettre le manager direct au cœur du système de reconnaissance en l'associant sur l'attribution annuelle du complément individuel annuel,
- ▶ valoriser l'investissement de tous les salariés méritants sur leur poste,
- ▶ homogénéiser un outil déjà en place pour une grande partie des personnels de droit public afin de permettre une maîtrise du dispositif par tous les managers publics et privés ;
- ▶ permettre un dispositif similaire pour évaluer les équipes mixtes composées de salariés de droit privé et d'agents de droit public.

La direction est réticente, car elle ne veut pas casser « la dynamique salariale »

La direction a émis un certain scepticisme sur cette proposition qui, d'après elle, viendrait « casser la dynamique salariale existante ». Pourtant les nombreux

échanges récurrents avec les personnels (encadrants ou non) depuis plus de 15 ans démontrent que cette dynamique est inexistante voir contre-productive.

... Quelle « dynamique » ?

En effet, force est de constater que ce dispositif génère bien plus de frustration que de satisfaction. La réalité est que ce moment est systématiquement l'occasion de raviver des tensions dans les équipes.



De plus, **les salariés doivent souvent attendre au moins 3 ans** (et bien souvent davantage) pour pouvoir prétendre à une telle mesure.

Ainsi, **80 % des personnels écartés de ces mesures sont mécontents et plus de la moitié des personnels bénéficiaires estiment que la rétribution est bien en deçà de leur investissement** au quotidien par rapport au temps d'attente nécessaire pour qu'ils en soient bénéficiaires.

Négociations Annuelles Obligatoire (NAO) 2021 : baisse du cadrage salarial à 1,6%, soit 403 000 € (suite)

La réalité est que tous les autres dispositifs salariaux (ancienneté, mobilité, GIPA etc.) ont déjà fait l'objet d'une révision à l'inverse des dispositifs encadrant les mesures individuelles qui servent souvent de variables d'ajustements selon ce qu'il reste dans l'enveloppe suite à un cadrage de Bercy bien aléatoire. Au lieu de choisir la facilité et de se cacher les yeux, il est temps que VNF tire les conclusions de ce triste constat et fasse évoluer ses dispositifs de reconnaissance individuelle **avec des moyens à la hauteur de l'investissement des personnels**.

La CFDT-VNF veut travailler à la refonte du système...



La CFDT-VNF a fait une proposition qui a le mérite de poser le sujet sur la table. Pour autant, elle n'est pas fermée aux discussions et est prête à étudier une contre-proposition de la direction. L'inacceptable serait de ne rien faire et de continuer de se cacher la réalité !

... Quand la direction veut faire un « bilan » !

À ce stade, la direction propose de réaliser un bilan sur la politique générale de rémunération avant d'entamer toute négociation afin de ne pas se limiter à cibler les principes régissant les mesures individuelles.

Faut-il attendre ? Le bilan est vite fait !

Alors que ce dispositif est censé être un outil de management et de reconnaissance pour les personnels qui ont développé des compétences sur leur poste, il récompense uniquement 20 à 25 % des salariés chaque année et moins de 10 % d'entre eux sont éligibles à une prime. Si quelques-uns peuvent s'en satisfaire, c'est facilement 90 % des personnels qui en sont insatisfaits pour, rappelons-le, une enveloppe de près de 100 K€ ! Cet outil n'est pas à la main des managers qui, eux-mêmes, dénoncent son dysfonctionnement. Aussi, la CFDT-VNF souhaite que la direction réfléchisse à un dispositif différent qui permettrait de valoriser réellement l'expertise et l'investissement des personnels sur leur poste.

La direction ne veut pas récompenser l'engagement des personnels, mais plutôt satisfaire les organes de tutelle

Alors que nous alertons la direction depuis des années sur la défaillance du système, celle-ci ne semble pas bien mesurer l'ampleur du problème. Sa principale préoccupation semble être de ne pas alourdir la note ou afficher devant les tutelles qu'un cadrage minimum s'impose. Un bilan de satisfaction auprès des personnels leur permettrait peut-être de faire face à la réalité et revoir leur position. C'est ce que nous l'avons invitée à faire, et c'est ce que nous ferons !

Nos propositions hors enveloppe

Par ailleurs, consciente des limites imposées par l'enveloppe NAO, la CFDT-VNF a émis plusieurs propositions hors enveloppe :

- **L'aide à l'achat (ou modification) d'un vélo/véhicule électrique** pour verdir le parc automobile des salariés, sous réserve de l'utiliser pour le trajet domicile/travail au moins 1 fois par semaine;



Négociations Annuelles Obligatoire (NAO) 2021 : baisse du cadrage salarial à 1,6%, soit 403 000 € (suite)

- ▶ **L'abondement renforcé par la direction de la banque centralisant les dons de jours de repos** pour les personnels VNF dont la présence auprès d'un enfant ou d'un proche gravement malade est absolument nécessaire du fait de la particulière gravité de la situation + dépôt des jours de congés perdus (non consommés et non déposés sur le CET) dans cette banque de jours;

REFUSÉ

- ▶ La **mise à disposition des personnels auprès d'autres établissements** dans une démarche personnelle, avec une garantie de retour à l'emploi (période à fixer) afin d'enrichir leurs expériences professionnelles;

À L'ÉTUDE

- ▶ La **renégociation de la cotisation patronale sur la prévoyance décès**;

ACCEPTÉ

- ▶ **Plus de transparence** est nécessaire dans la distribution de l'enveloppe. En effet, il est important que chacun connaisse le montant de l'enveloppe alloué à sa direction afin de prendre conscience des contraintes budgétaires de l'établissement et des limites de l'exercice.

ACCEPTÉ

De son côté, la direction a émis 2 propositions :

- ▶ Élargissement du plafond «forfait mobilités durables» à 500 € (au lieu de 400 € actuellement) en cas de cumul avec le versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ;
- ▶ Élargissement du maintien de salaire dès le 1er jour d'arrêt maladie pour les salariés en période d'essai.



Le 8 juillet, tous les personnels de droit privé disponibles se sont réunis sur l'invitation de la CFDT-VNF afin de prendre connaissance de ce projet d'accord à l'issue des négociations avec la direction. Tous ont pu s'exprimer en donnant, à leur organisation syndicale représentative, mandat de signer ou non cet accord. La démocratie participative a pu s'exprimer et la CFDT-VNF a su en tenir compte. Merci à vous !

Un nouvel accord d'intéressement pour les salariés de droit privé

L'accord d'intéressement 2018-2020 a pris fin l'année dernière. De nouvelles négociations ont été entamées dès le printemps pour aboutir à un nouvel accord triennal qui devait être signé avant le 30 juin, sous peine de la suppression de ce dispositif pour les salariés de droit privé.



Dans ce cadre, la CFDT-VNF a réuni un groupe de travail interne afin d'échanger sur les critères pris en compte dans le calcul de l'intéressement de ces 3 dernières années et d'en définir éventuellement des nouveaux. Ces échanges ont permis d'enrichir les débats avec la direction. Après 3 réunions de négociation, un projet d'accord a été accepté par les 2 parties et a fait l'objet d'une signature le 25 juin dernier, après présentation au CTU Privé du 22 juin et au CA du 23 juin. Celui-ci couvre le même périmètre que précédemment. En parallèle, les négociations sur l'élargissement de l'intéressement pour les personnels de droit public se poursuivent et ont donné lieu à la rédaction d'un projet d'accord, aujourd'hui entre les mains du guichet unique.

Le nouvel accord d'intéressement triennal pour les salariés de droit privé comprend plusieurs indicateurs

de performance collective qui s'inscrivent dans le cadre du pacte social du projet de modernisation. L'accord repose sur 5 critères, décomposés et pondérés comme suit :

Critère recettes (30 %) :

- ▶ indicateur relatif au taux de recouvrement des péages marchandises, plaisance professionnelle et privée pour 20 %
- ▶ indicateur relatif au taux d'augmentation des recettes domaniales pour 10 %

Critère économique et financier (25 %) :

- ▶ indicateur relatif à l'exécution des budgets « dépenses d'investissement » liés à la modernisation pour 10 %
- ▶ indicateur relatif à l'exécution des budgets « dépenses d'investissement » non liés à la modernisation pour 15 %

Critère RH (30 %) :

- ▶ indicateur relatif au taux de retour des entretiens professionnels pour 15 %
- ▶ indicateur relatif au taux d'accès à la formation pour 15 %

Critère handicap (5 %) :

- ▶ indicateur relatif au taux d'emploi légal de travailleurs handicapés pour 5 %

Critère sécurité (10 %) :

- ▶ indicateur relatif au nombre d'accidents avec arrêt des salariés de droit privé pour 10 %

En comparaison avec l'accord 2018-2020, certains indicateurs ont été renouvelés (critères RH, handicap, sécurité), modifiés (critère recettes, critère économique et financier) ou supprimés (critère environnemental).

Un nouvel accord d'intéressement pour les salariés de droit privé (suite)

Lors des négociations, la direction avait proposé l'intégration d'un indicateur portant sur l'évolution du nombre d'écluses et de ponts mobiles automatisés et réarmés à distance ou téléconduits sur l'intégralité du réseau. Compte tenu de la difficulté à évaluer l'atteinte des objectifs de cet indicateur, la CFDT-VNF a fait une contreproposition et a réussi à faire évoluer cet indicateur en l'axant sur les dépenses d'investissement liées aux travaux de modernisation, dont des budgets croissants vont être attribués à VNF à compter de

2021. Ce nouvel indicateur vient désormais compléter le critère économique et financier du nouvel accord triennal.

La CFDT-VNF se félicite de la signature de ce nouvel accord, qui devrait permettre de reconnaître l'implication quotidienne des personnels au sein de l'établissement sur les 3 années à venir.

Retrouvez [ICI](#) l'intégralité de l'accord d'intéressement 2021-2023.

Complément d'intéressement 2020 pour tous les salariés de droit privé

Comme nous l'avions annoncé dans la newsletter de printemps, la crise sanitaire a impacté le résultat de certains indicateurs dans le calcul de l'intéressement. La CFDT-VNF avait anticipé ces effets de bord en portant et en obtenant dans l'accord NAO 2020 l'ouverture de négociations dès 2021 sur la mise en place d'un supplément d'intéressement afin d'atténuer les effets de la crise sanitaire liée au COVID-19 sur les différents indicateurs.

Après plusieurs réunions d'échanges où la CFDT-VNF a dû convaincre et faire adhérer la direction sur la nécessité de mettre en place un tel dispositif et respecter ses engagements, elle a réussi à obtenir son appui auprès des tutelles. Elle a ainsi obtenu un complément d'intéressement pour tous les salariés de droit privé d'un montant de 199,95 € (sur la base d'un temps plein et sans jour d'absence) soit une enveloppe globale de 91694,19 €. Les spécificités et les modalités de ce complément sont identiques à celles de l'intéressement versé en mai 2021 (choix du PEE ou du compte courant, part des charges salariales et patronales) et son versement est prévu pour le mois d'octobre.

Ainsi, c'est une enveloppe totale de 630117,84 € qui a été mobilisée pour le dispositif d'intéressement en 2020 pour tous les salariés de droit privé, soit un montant de 1260 € (contre 1369 € en 2019 et 1314 € en 2018).

La CFDT-VNF a montré une nouvelle fois sa capacité à négocier et à obtenir. Elle se félicite de cette victoire, qui vise à reconnaître l'investissement des salariés tout au long de l'année 2020. La CFDT-VNF continue à porter et défendre ses revendications pour négocier et obtenir un accord d'intéressement juste et acceptable pour les personnels de droit public.

Pour plus d'info, [retrouvez l'intégralité du flash info](#) relatif au complément d'intéressement 2020.



Accord d'intéressement : Y aura-t-il une nouvelle année perdue pour les personnels publics ?



Vous le savez, depuis toujours la CFDT-VNF milite pour obtenir un accord d'intéressement pour tous les personnels de droit public comme c'est déjà le cas depuis des années pour les personnels sous statut privé.

Rien ne justifie que dans une même communauté de travail, où toutes et tous, chacun(e) à son niveau contribue aux objectifs de VNF, cela ne soit pas le cas.

Nous avons donc porté et négocié un projet d'accord d'intéressement qui stagnait depuis des mois au ministère sans aucune avancée. Nous avons appris, il y a peu, que ce projet d'accord était désormais au guichet unique. C'est désormais le retour de celui-ci qui est attendu !

Aucun effort d'information et de considération des représentants du personnel

Le plus marquant dans ce dossier est que les représentants du personnel, à l'origine de cette demande, ne sont pas informés des évolutions de celui-ci. En effet, suite à la négociation de l'accord d'intéressement 2021/2023 pour les salariés de droit privé, l'indicateur portant sur le suivi de consommation

des budgets a été modifié et transmis comme tel au guichet unique. En parallèle, si la CFDT-VNF ne l'avait pas fait remarqué et demandé, les représentants des personnels du CTU Public n'auraient même pas eu cette information. Cela démontre tout l'intérêt et le respect de la direction pour le dialogue social et pour les représentants des personnels.

La direction et/ou les tutelles jouent la « montre »

Rappelons que l'engagement initial de la direction était la mise en place de cet accord dès 2020, ce qui aurait dû conduire au versement financier, selon les résultats obtenus des différents indicateurs, dès cette année. C'est donc déjà une année de perdue pour les personnels sous statut public et si l'aval des tutelles n'est pas obtenu avant la fin d'année, cela en fera deux !

Si cela devait être le cas, sachant que le budget a été prévu à cet effet, la direction va-t-elle mettre en place une compensation pour tous ces personnels ?

La question est posée, mais au regard de ce qui a été fait l'année dernière, cette option est compromise !

Déplafonnement de la PTETE : les CEEP insuffisamment reconnus !



La CFDT-VNF a reçu la proposition finale de la direction sur la négociation du nouveau protocole PTETE faisant suite au déplafonnement enfin obtenu à la même hauteur que les DIR, à savoir 6 500 €. Déplafonnement pour lequel la CFDT-VNF s'est battue pendant des années, celui-ci étant une avancée sociale totalement justifiée au regard des missions et de l'investissement quotidien des personnels.

La CFDT-VNF a été force de propositions pour aboutir à ce protocole et plusieurs de ses propositions et amendements ont pu être retenus par la direction permettant de faire avancer le projet dans le bon sens pour les personnels. Pour autant, à ce stade, la CFDT-VNF regrette de ne pas être entendue sur la juste revalorisation qu'il conviendrait d'avoir pour tous les chefs d'équipes principaux qui exercent des fonctions d'encadrement et qui sont restés sur le bord de la route lors des derniers protocoles de par le plafond de la PTETE de l'époque.

Une revalorisation qui plafonne à 1 000 € par an

La CFDT-VNF a démontré, chiffres à l'appui, que les précédents protocoles ont permis, pour une partie

des personnels, d'obtenir une revalorisation pouvant atteindre 1100 € notamment en obtenant, dans le dernier protocole PTETE, la reconnaissance de la maintenance.

Dans le projet de protocole transmis par la direction, une classe D spécifique à l'encadrement est créée, mais la direction entend ne pas dépasser 5 700 € pour celle-ci prétextant qu'une revalorisation de 1 000 € est un effort conséquent pour VNF dans l'objectif de reconnaître les missions d'encadrement.

65 €/net par mois pour toujours plus d'investissement, de responsabilité et une charge d'activité croissante

La CFDT-VNF a invité la direction à relativiser : 1 000 € brut par an de revalorisation semble beaucoup, mais revient concrètement à reconnaître toutes les responsabilités et la charge de travail de ces CEEP à hauteur d'environ 65 € nets/mois, sachant que ces derniers auront dû attendre 6 années pour enfin pouvoir avoir une évolution de leur PTETE et obtenir une reconnaissance de leurs missions.

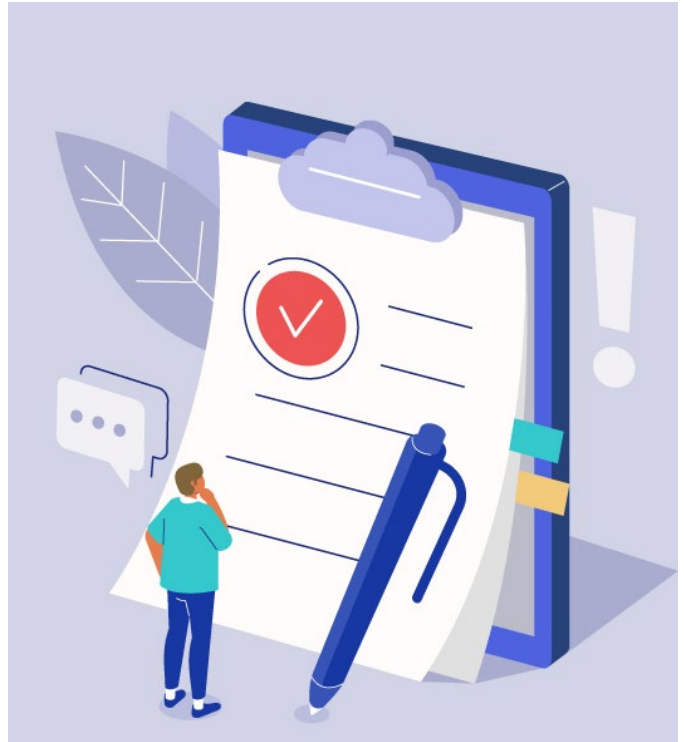
Déplafonnement de la PTETE : les CEEP insuffisamment reconnus ! (suite)

Il faut faire des efforts pour rendre les postes plus attractifs et valoriser ces missions

À l'heure où il n'y a plus désormais d'obligation de mobilité fonctionnelle pour être promu C3 par concours, est-ce que 65 €/mois susciteront, chez les lauréats, la motivation et l'envie d'assumer ces missions ? D'autant plus dans le contexte actuel dans lequel il faut faire face à des réorganisations successives, des baisses d'effectifs et un projet de modernisation qui pourront être lourds de conséquences pour les personnels dans les mois et/ou années à venir et où les CEEP seront en première ligne !

L'encadrement de proximité est placé par la direction au cœur du projet stratégique de VNF et comme étant la clé de voute du système, il serait peut-être nécessaire que la direction mobilise tous les moyens possibles pour reconnaître leur importance.

La CFDT-VNF a demandé à nouveau à la direction de revoir sa position et de faire un effort supplémentaire qui démontrera, qu'au-delà des mots et en cohérence avec les précédents protocoles où les CEEP exerçant des missions d'encadrement ont été exclus faute de marge de manœuvre que, dans la limite de ce nouveau déplafonnement et des majorations possibles, la direction sait valoriser pleinement les efforts qu'elle attend de ces personnels.



Une signature pour la forme ou par conviction ?

Sans autre argument que celui de l'impact financier, la direction est restée figée sur les 5 700€ maximum hors majoration éventuelle et nous a proposé la signature du protocole PTETE en l'état.

La CFDT-VNF a obtenu l'engagement que le protocole s'appliquera sur cette base y compris si les organisations syndicales ne le signent pas. La direction quant à elle, a bien fait comprendre qu'elle se moquait bien que ce protocole soit signé ou pas!

Ne pas le signer en l'état pourrait démontrer un désaccord de la CFDT-VNF car les personnels méritent plus, surtout depuis le temps qu'ils attendent, et cela pourrait peut-être ouvrir la porte à une révision ultérieure de ce protocole !

Pour la CFDT-VNF, le choix reviendra à ses militants et fera l'objet d'un vote au sein de son conseil national.



Indemnité télétravail : groupe de travail du 1^{er} juillet 2021 (Arbitrages de la ministre)



Comme annoncé, la séance du groupe de travail du 1^{er} juillet 2021, relatif au télétravail dans la Fonction Publique, a vu la ministre donner les arbitrages en matière d'indemnisation du télétravail pour les agents publics.

La séance a été présidée par la ministre de la Transformation et de la fonction publiques.

La ministre a annoncé *la séance de signature de l'accord le 13 juillet à 9h*.

Elle a salué le travail des équipes et a rappelé les évolutions du texte de l'accord depuis l'ouverture de la négociation (préservation du collectif de travail, l'évolution des pratiques, l'encadrement, le droit à la déconnexion, etc.) Elle a rappelé qu'il s'agissait d'un accord socle qui aura vocation à être décliné au plus près du terrain.

La ministre a annoncé ensuite ses arbitrages sur le volet de l'indemnisation du télétravail :

- ▶ Suppression du seuil de déclenchement de l'indemnisation (initialement fixé à 35 jours de télétravail par an) ;
- ▶ Indemnité forfaitaire de 2,5€ par jour de télétravail (non soumise aux charges sociales ni à l'impôt) ;
- ▶ Plafond de 220€ annuels ;
- ▶ Versement trimestriel ;
- ▶ Un décret pris avant le 1^{er} septembre 2021 établira l'obligation d'indemnisation pour la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière. Des délibérations de l'organe délibérant la mettront en œuvre dans la fonction publique territoriale.

Indemnité télétravail : groupe de travail du 1^{er} juillet 2021 (Arbitrages de la ministre) (suite)

Les organisations syndicales et les représentants des employeurs se sont ensuite exprimés.

La CFDT mesure le chemin parcouru depuis l'ouverture de cette négociation il y a 11 semaines : le passage à un accord-cadre trois versants, l'introduction du sujet de l'indemnisation, la prise en compte de la nécessité de préserver le collectif de travail qui était un point essentiel pour la CFDT, le recentrage autour de l'organisation du travail dans le traitement des thématiques de la formation, de l'accompagnement des collectifs, du droit à la déconnexion ou des pratiques managériales. Elle salue un projet qui envisage le télétravail comme une modalité d'organisation parmi d'autres, qu'il s'agit d'encadrer dans les meilleures conditions possibles pour les agents et pour les employeurs.

Les arbitrages annoncés sur l'indemnisation permettent d'avoir une vision complète de l'accord, et la CFDT rappelle que l'indemnisation forfaitaire, la suppression du seuil de déclenchement, l'élévation du plafond et le versement trimestriel étaient des demandes fortes

qu'elle a pu avancer et défendre au cours des groupes de travail avec l'administration et ses échanges avec le cabinet ministériel. La levée du seuil et le plafond exprimé annuellement permettent l'indemnisation du télétravail ponctuel tel qu'il a déjà été autorisé par le décret de 2020.

La CFDT rappelle qu'un accord est forcément le résultat d'un compromis entre toutes les parties et qu'il ne constitue pas une fin en soi. **Elle souhaite que cet accord cadre ouvre dès le 1^{er} septembre la voie à des négociations de proximité pour une mise en œuvre au plus près du terrain.**

La ministre a rappelé les règles de l'ordonnance du 17 février 2021 sur la négociation collective dans la fonction publique : un accord n'existe que s'il est majoritaire. Si l'accord n'est pas signé le 13 juillet par une majorité de voix des organisations syndicales, il n'existera pas. C'est la situation antérieure qui continuera de s'appliquer, sans modification réglementaire ni indemnisation.

Passage au RIFSEEP pour les corps techniques de notre ministère

Le cabinet de Mme Pompili a précisé aux organisations syndicales ministérielles que le remplacement du système indemnitaire actuel des corps techniques (ITPE, TSDD, dessinateurs, ETST) par le RIFSEEP se ferait dans les conditions suivantes : [CLIQUEZ ICI](#)

Les rendez vous salariaux de la Fonction publique

Toute l'information CFDT sur [les rendez-vous salariaux de la Fonction Publique](#).

Nous sommes en attente d'informations sur sa déclinaison au MTE notamment en ce qui concerne les taux de promotion pour les C et B.

Rien ne va plus, faites vos jeux !



Depuis quelques semaines la fièvre de l'or s'est emparée de la DTBS ; l'argent coule à flots sur les rives de Seine tel un gagnant du Loto, la direction ne trouve pas de mots assez forts pour décrire cette situation, pour le moins nouvelle, nous avons des sous à dépenser !

Habitée d'ordinaire à faire vivre ses agents plutôt chichement des subsides du ministère, notre parcimonieuse direction succombe ces dernières semaines à une folie dépensière. La promesse de notre tutelle ne se compterait plus en millions, mais en milliard (un). Curieux revirement, après des décennies d'oubli, pour ne pas dire de mépris de notre premier et seul financier : l'État français.

Si l'importance des sommes peut faire rêver, la manière de les investir est plus inquiétante. Un programme a bien été établi sur la base du financement promis par le ministère. Ce «business plan» reste toutefois un roman d'anticipation. Les crédits peuvent à tous moments être réorientés vers d'autres priorités politiques qui dépendent comme chacun sait de la versatilité des électeurs et encore plus de Bercy. Un autre problème de taille handicape notre direction, elle sait dépenser des millions quand il le faut, mais est incapable de déboursier quelques milliers d'euros pour les plus élémentaires fournitures. Le quotidien à la DTBS nous rappelle chaque

jour la dure réalité de l'exercice comptable de l'État. Alors véritable opportunité pour la voie d'eau ou simple effet d'annonce ?

Il serait facile aujourd'hui de se tourner vers le passé en se rappelant les grandes orientations stratégiques d'hier et les engagements mirobolants des décennies précédentes. Ces projets stratégiques censés construire un établissement socialement et économiquement responsable (Projet stratégique 2015/2020 Marc Pappinuti). Que reste-t-il de toutes ces promesses ? Le canal Seine Nord Europe traîne à sortir des cartons. La viabilité économique, restera-t-elle aussi un vœu pieu, malgré les efforts de la tutelle à supprimer des effectifs ?

La certitude c'est que comme au Casino, cette manne financière en jeu fera sans aucun doute quelques heureux et beaucoup de déçus. Les entreprises qui profiteront des travaux sur les ouvrages seront sans doute comblées. Les agents qui devront changer de poste, voire refaire leur vie ; victimes de la modernisation auront plus de mal à comprendre les nouvelles règles du jeu.

Profitez des vacances d'été bien méritées pour faire un break et oublier, l'espace de quelques semaines le travail et ce contexte parfois pesant. Toute la section vous souhaite de très bonnes vacances.

Modification de l'organisation des astreintes à la DTSO

Dans le cadre de la mise en place de la nouvelle organisation de la Direction Territoriale Sud-Ouest et notamment le remplacement des Subdivisions par les services territoriaux, la Direction territoriale élabore un projet de modification de l'organisation des astreintes.



Les astreintes à la DTSO sont organisées en quatre niveaux :

- ▶ une astreinte terrain tenue par les agents d'exploitation ;
- ▶ une astreinte intermédiaire tenue par les Chefs d'équipe ;
- ▶ une astreinte encadrement tenue par les cadres de la subdivision ;
- ▶ une astreinte direction.

Les modifications concernent :

- ▶ l'astreinte encadrement dont le dimensionnement géographique passe du périmètre de la subdivision à celui du service territorial ;
- ▶ l'astreinte intermédiaire est assurée par les CEEP. Selon les effectifs, les secteurs d'intervention seraient plus étendus et/ou morcelés inter centre.

Sur le fond, la CFDT-VNF propose de prendre en compte ce sujet en fonction du découpage territorial des centres et que les agents et leurs encadrements interviennent sur leur secteur (CT) qui est devenu assez étendu. Les réflexions qui ont émané sur l'organisation aurait dû anticiper cette thématique.

Par ailleurs, la CFDT-VNF demande que la direction prenne en compte le risque de méconnaissance de certains secteurs particuliers comme la Montagne Noire.

Sur la forme, la CFDT-VNF rappelle que lorsque le projet de réorganisation a été soumis au CTUP du 23 novembre 2020, l'un des engagements de la direction territoriale qui a justifié l'abstention lors du vote était lié à l'absence d'impact financier pour les agents.

En conséquence, tout agent qui souhaite continuer à faire des astreintes doit pouvoir faire au minimum le même nombre d'astreintes qu'en 2020.

Par ailleurs, il convient de rappeler que dans le cadre de la réduction du nombre de NAS, il avait été convenu avec Marc PAPINUTTI, directeur général à l'époque, que les astreintes devaient permettre de contribuer à neutraliser l'impact financier du passage de NAS à COP 15.

Nous resterons vigilants, à votre écoute et en soutien auprès de toutes et tous et nous profitons de cet article pour vous souhaiter de très belles vacances d'été.

DT STRASBOURG
ET DT RHÔNE-SAÔNE

La CFDT-VNF dirigeante d'itinéraire...ou pas



Le Canal du Rhône au Rhin Branche Sud (CRRBS) a vu depuis quelques années de nombreux projets sur cet itinéraire de transit. Malheureusement beaucoup d'entre eux n'ont pas vu le jour, et ce n'est pas faute d'avoir eu de belles opportunités pour «rentabiliser» ce canal. Les agents ne peuvent malheureusement être que spectateurs d'une organisation ou plutôt d'un fonctionnement en déclin.

Un énième projet en date a «fuité» aux oreilles des agents grâce à la bonne entente des personnels de terrain entre les deux DT, à savoir DT Strasbourg et DT Rhône-Saône.

Il est triste, dans la conjoncture actuelle, de devoir se battre pour des projets valorisant tout le potentiel de ce canal et favorisant l'environnement. Nous appartenons à ce ministère qui est censé montrer l'exemple en matière d'écologie, d'environnement propre, mais nous sommes malheureusement les derniers de la classe en la matière.

Rappelons que ce sont de nombreux adhérents de la CFDT-VNF des deux DT qui ont provoqué une réunion sur le devenir de cet itinéraire du CRRBS. A cette occasion, certains agents y étaient conviés, d'autres pas, faute au COVID nous a-t-on répondu! Il a bon dos le COVID! C'était le 25 mars à Valdieu et 48 personnes étaient présentes.

Nous n'y avons rien appris de neuf, hormis le fait que ce canal, faute de partenaires, serait en danger... Nous avons alors demandé aux deux directions d'être plus actives face à ce projet de transport d'ordures ménagères qui devrait relier Montbéliard (DTRS) à Bourogne (DTS). Là encore la CFDT-VNF a alerté, interrogé, discuté et proposé, mais les échanges n'ont pas rencontré une motivation et une conviction équivalentes aux nôtres.

La CFDT-VNF a dénoncé le manque d'implication de la part des dirigeants des 2 DT dès la connaissance du projet, et cela jusqu'à devoir les informer de la tenue d'une réunion capitale des porteurs de ce projet, d'où le réveil de la direction deux jours avant.

Sans l'intervention de la CFDT-VNF, ce projet serait aujourd'hui peut-être déjà aux oubliettes, mais nous veillerons et suivons de près son évolution. Tout comme d'ailleurs nous serons vigilants sur les autres opportunités de ce canal qui ne sont pas développées (colis lourds) ou pires, risque d'être anéanties (croisiéristes fluviaux).

Nous vous souhaitons à toutes et tous d'agréables vacances!

DT NORD-EST

Départ à la retraite de Gabriel Hess. Pascal Debrière reprend le flambeau.



Notre collègue Gabriel Hess, secrétaire de la section CFDT-VNF du Nord-Est, militant de longue date à la CFDT, a fait valoir ses droits bien mérités, à la retraite. Nous lui souhaitons toutes et tous nos vœux de bonheur pour sa nouvelle vie. Gaby n'est pas parti sans assurer la continuité de la section d'où le vote du conseil syndical de la section CFDT-VNF du Nord-Est pour lui trouver son remplaçant : **Pascal Debrière** a été élu nouveau secrétaire général de la section du Nord-Est de VNF.

La section CFDT-VNF continuera de porter les revendications locales et nationales pour le progrès de tous les agents et salariés du Nord-Est dans un contexte qui est, il faut l'admettre, déjà bien difficile pour tous d'où de grands besoins de solidarité et de soutien de tous les personnels de notre direction.

Même si notre direction cherche à nous apporter quelques éclaircies auprès des collectivités pour avoir leur soutien en investissement, nous avons beaucoup d'incertitudes pour l'avenir sur le contenu de ce COP qui ne propose rien sur la maintenance et la réfection du réseau actuel.

La voie d'eau s'enlise et n'assure plus ses missions faute de moyens et d'effectifs suffisants

Et que dire de l'offre de service qui est déjà bien dégradée à la DT Nord-Est, pour rappel l'épisode de cet hiver sur le CCB

“

« Le bateau hollandais LIANE, chargé de 247 tonnes d'engrais en provenance de Hollande et pour destination Sète, est arrivé le 10 février à l'écluse 71 de Vitry le François. Le bateau français RELICAT, chargé de 235 tonnes de sulfates en provenance de Hollande et pour destination Arles, était prévu pour le 11 février à l'écluse 71 Vitry le François.

Le chômage sur la petite Saône était programmé du 22 février au 19 mars alors les deux bateaux devaient quitter ce secteur le 21 février au plus tard. Il faut 7 jours de navigation à un commerce pour traverser le CCB. Jusque-là tout allait bien.

À partir du 10 février, la météo prévoyait une période de gel si bien que les bateliers ont

demandé d'être accompagnés par un brise-glace sur les deux de l'UTI avant de s'engager sur le CCB. Le service ne s'est pas engagé à mettre disposition un brise-glace pour leur faciliter le passage en cas de nécessité.

Le 12 février les deux bateaux ont fait demi-tour pour décharger à Soissons et la marchandise a été livrée par camion. »

”

Quand la période estivale arrive sans le nombre escompté de saisonniers et CDD, ce sont tous les secteurs du petit gabarit qui proposeront un service dégradé. Rien de valorisant pour les personnels de notre direction. Si notre ex-directeur, VIP de VNF auprès des collectivités territoriales, a cherché d'obtenir du soutien pour développer et relancer la voie d'eau au Nord-Est, où est-il aujourd'hui ? Parti pour les collectivités ! N'est-ce pas un signal pour les personnels et le devenir de notre DT ! N'allons-nous pas droit vers une décentralisation des canaux à petit gabarit ?

De son côté la CFDT-VNF a aussi contacté les élus locaux porteurs d'un mandat national, députés et sénateurs sur les effets de bord du COP de VNF notamment sur les effectifs. Nous avons repris localement les arguments de la lettre de notre SG de la CFDT-VNF adressée à tous les membres des deux assemblées, en les précisant sur la Meuse et les Ardennes, secteurs touchés par une « dénavigation » programmée. Nous avons été écoutés et entendus par ces élus dont, rappelons-le, le vote du budget à l'assemblée pour les services de l'État a une forte incidence sur la réduction des personnels de notre établissement.

Nous avons hâte de vous retrouver en présentiel dès septembre à la levée des contraintes. Quant à notre direction, elle n'a pas cessé de dérouler ses actions de communication en petit comité sur les projets de réorganisation auprès des personnels. Ce qui n'est pas encore possible aujourd'hui pour notre organisation syndicale, mais le sera très prochainement avec la reprise des HMI et AG. **Nous vous souhaitons à toutes et tous d'excellentes vacances bien méritées !**

DT NORD PAS-DE-CALAIS

Nous avons décidé, en fin de ce premier semestre 2021, à l'aube des vacances et face à une amélioration tant attendue de la crise sanitaire (espérons que cela dure), de partager avec tous les lecteurs de cette newsletter un petit air de positivité qui ne fera de mal à personne!

Du coup, notre choix s'est porté sur deux actions au caractère plutôt reconnaissant, professionnellement et personnellement, de la valeur de nos agents et collègues.

L'Atelier Régional de Férin : fer de lance du savoir-faire de VNF

La première note positive concerne une unité unique et spécifique de notre établissement, que vous ne connaissez sans doute pas tous, au sein de notre DT Nord-Pas-de-Calais. Il s'agit de l'Atelier Régional de Férin, qui jouit d'une compétence reconnue notamment dans la conception des portes d'écluses grâce à son savoir-faire en chaudronnerie et soudure.

Et cela n'est pas passé inaperçu !

Dans le cadre de l'Université de la Voie d'Eau, notre Direction en lien avec la DRHM va porter un projet qui sera débattu pour une co-construction de cet atelier avec l'ensemble des personnels afin de dispenser des formations qui trouveront toute leur utilité dans le cadre du transfert des compétences.

Même si pour le moment, à ce stade tout récent, nous restons prudents et attendons de voir si cette amorce aura un effet enthousiaste et concret auprès des acteurs concernés sur la suite réservée à cette initiative... nous ne pouvons que nous féliciter, au moins, de cette idée porteuse de valorisation de nos hautes compétences! Nous reviendrons, bien sûr, sur l'évolution de ce dossier dans un prochain article!

Les anciens ordinateurs VNF offerts aux écoliers de la petite commune d'Hérin

La deuxième note positive qui concerne l'informatique ne fera pas de mal non plus.

Nous avons décidé de porter à votre connaissance, cette fois-ci, une belle action de notre DT, à l'initiative d'un agent éclusier investi dans le monde associatif, en lien avec notre service informatique.

Eh oui, il faut le souligner aussi, nombre de nos collègues, outre leurs compétences professionnelles, s'investissent au quotidien personnellement auprès d'associations, et œuvrent pour le bien des autres.

Trop rarement à notre goût, les agents VNF sont mis à l'honneur, et pourtant dans l'ombre ils arrivent à concilier de bonnes actions à titre privé tout en contribuant à l'image de VNF.

Nous avons eu écho qu'au sein de notre Etablissement, ces deux aspects combinés ont pu permettre récemment, en lien avec une association en faveur des écoles d'une petite ville de 4 100 habitants, Hérin dans les hauts de France, d'offrir aux petits écoliers concernés 10 postes informatiques réformés, mais de toute utilité pour nos « ch'tis bambins »



Ce petit clin d'œil est le bienvenu, mais bien sûr n'efface en rien les tristes réalités de notre quotidien en termes de réductions d'effectifs et de réorganisations. Cela nous promet une rentrée dure pour tous et laborieuse syndicalement, mais dans l'attente et parce qu'il faut bien parfois redescendre la pression, toute la section vous souhaite à toutes et tous de bonnes vacances!

Pas de fumée sans feu

Les projets en cours suscitent de nombreuses inquiétudes auprès des personnels. En réponse aux questions que la CFDT-VNF relaye lors des réunions d'instances, la direction rétorque qu'il s'agit d'informations véhiculées par Radio CANAL et invite les personnels à ne pas écouter tout ce qui se dit. Elle se dédouane des décisions prises qui, selon elle, lui sont imposées par la direction générale, le COP, le département... et pourquoi pas les Chinois ou les martiens!

À l'aube d'un projet de modernisation, des organigrammes faisant écho aux travaux du RETEX 2018 sont diffusés sur l'intranet. La CFDT-VNF avait alerté la direction sur le risque de déclassement des services de maintenance au sein des UTI. Les départs forcés d'OPA compétents dans cette discipline ont contribué à l'affaiblissement d'une UTI, qui n'est désormais plus en mesure de répondre à des problématiques technologiques et propose purement et simplement l'externalisation de ces activités, alors que dans le même temps VNF recrute des CDD et/ou des CDI maintenance.

Les représentants CFDT-VNF ont dénoncé le détricotage systématique des services de maintenance, qui empêche des OPA d'accéder au grade d'ingénieurs et d'être acteurs dans l'organisation de la DT. La DT CB se retrouve sous un effet de tenaille et doit faire face à une montée significative des besoins de connaissance technologique, un niveau de maintenance idoine ainsi qu'un mode de fonctionnement et de gestion des recrutements qui ne sont pas en adéquation avec la réalité du terrain, malgré les alertes répétées de la CFDT-VNF.

De plus, il semble que dans certains endroits, on édite des notes de service qui axent les efforts sur les travaux à la pioche, sur la bonne image que doivent donner les agents et les saisonniers, ces derniers n'ayant pas le droit de se plaindre sous menace de sanctions ou de ne pas être recrutés l'année suivante. On parle du « pont trop bas »... Que dire de la position de la direction qui a déclaré lors de divers interviews (France 2, M6, France Info, l'Yonne républicaine) que VNF est prêt à mettre 1 million d'euros sur la table pour pallier ce problème, dont la responsabilité ne relève pas de VNF ? Les personnels de l'UTI Nivernais Yonne supportent les quolibets qui viennent de toute part et des responsables syndicaux CFDT-VNF sont interpellés par des élus. À l'aube du projet du COP, il semblait pourtant que la direction souhaitait conserver des relations apaisées avec les collectivités locales.

De plus, la CFDT-VNF dénonce et relaye depuis plusieurs mois des alertes très inquiétantes sur des comportements inappropriés envers les agents, la

gent féminine, les personnes en situation de handicap. Certaines victimes se sentent obligées faute d'autres solutions, de se mettre en disponibilité, de demander des mutations quand il ne leur est pas laissé entendre qu'elles peuvent aussi quitter la DT.

La direction qui est informée par les représentants du personnel de ces situations doit prendre ses responsabilités et agir là où il faut agir ! Fermer les yeux, déplacer ou reporter le problème n'est pas la solution et contribue à entretenir un climat délétère.

Toujours sur les conditions de travail, le service sécurité et prévention alerte sur la progression d'accidents de 2 roues. Ceux-ci s'ajoutent aux problèmes constatés sur des passerelles de portes d'écluses défectueuses. Les personnels se battent avec les herbes aquatiques et ont l'impression de vider les canaux à la petite cuillère. Lors de du CHSCT Central, la direction a affirmé être attentive à leur sort et veillera à traiter ces situations avec « bienveillance ». Ce mot si souvent utilisé est loin de correspondre aux ressentis de nombreuses personnes au sein de la DT ce qui démontre encore une fois qu'entre la théorie et la pratique il demeure un monde !

Nous espérons que pendant quelques semaines, ce climat anxiogène pour certaines et certains pourra être mis en arrière et vous apporter une bouffée d'oxygène bien méritée.

Nous restons mobilisés et à votre écoute pour toutes vos questions et sollicitations. Dans ce cadre, nous viendrons prochainement à votre rencontre et vous invitons à assister à nos tournées sur le terrain, dont le calendrier est le suivant :

- *UTI Nivernais-Yonne : 8 et 9 juillet*
- *CEMI Tonnerre : 20 juillet*
- *CEMI Ouche : 26 juillet*
- *CEMI Nemours et Briare : 10 aout*
- *UTI Nivernais-Yonne : 16 aout*
- *CEMI Decize : 26 aout*
- *CEMI Saint-Satur : 13 septembre*
- *SEMEH et Canal du Centre : 13 septembre*

Nous espérons vous y retrouver nombreux et dans l'attente, toute la section vous souhaite de belles vacances !

SIÈGE :

Vous avez demandé le siège ? Ne quittez pas, nous vous mettons en relation...



Avant de partir en vacances, nous vous proposons de répondre à quelques questions pour gérer correctement le siège de VNF pendant la saison estivale et préparer au mieux vos travaux de rentrée. Dans un souci d'anonymat, nous avons changé les noms des personnes et nous vous proposons des réponses avec une dose de second degré (de toute façon, on a inventé les questions 😊)

Question de Côme Haix : Bonjour, je suis sollicité par le ministère pour rendre des postes grâce à des budgets du plan de relance, mais, du coup, je me suis engagé à tout moderniser en même temps et je n'arrive plus à faire tourner mes services ? Que dois-je faire ?

Notre réponse : Et bien vous avez de la chance, cher Côme Haix, car vous allez contribuer à relancer la France en ne remplaçant pas tous les départs à la retraite des agents et c'est une bien belle mission qui vous est proposée là. Peu importe que vous n'arriviez pas à faire comprendre à vos interlocuteurs du ministère qu'il est compliqué de lancer tous les chantiers sans personnel supplémentaire ou au moins avec le même nombre de personnes, vous allez réussir à les lancer. Et si vous ne savez pas comment faire pour tout faire et bien ne faites pas tout ! Faites un petit tour sur vous-même (en néo langage administratif, un 360°), oubliez les missions les moins importantes et concentrez-vous, enfin concentrez vos équipes sur l'objectif unique : moderniser ! Le reste (politique RH cohérente, remise en état du réseau, mettre en place un dialogue social) attendra.

Question de Hesse Geai : Bonjour, je souhaite profiter de l'occasion post Covid pour rassembler tous les personnels du siège dans le bâtiment principal. Bon, pour l'instant, tout le monde se tasse un peu, mais il doit rester de la place quelque part et on peut laisser en place du télétravail. Vous avez des conseils ?

Notre réponse : Merci pour votre demande de conseil, Hesse Geai, c'est toujours bien de demander aux agents avant de tout changer. Pour mettre 300 personnes dans un espace prévu à l'origine pour 120, en rajoutant des salles pour faciliter la collaboration entre les services, permettre aux salariés de passer des appels sans gêner les collègues ou réaliser des visios, pardon, des réunions en distanciel puisque c'est leur lot quotidien depuis plus

d'un an, il va effectivement falloir compter massivement sur le télétravail. Peu importe qu'il ne soit toujours pas prévu de compensation financière, le personnel du siège et des DT est habitué désormais. Par contre, les directions qui ne pouvaient pas télétravailler avant la crise parce que euh, et bien parce que, mais qui ont finalement télétravaillé pendant toute la crise vont nécessiter une (grosse) explication à des directeurs frileux à la base à laisser leur personnel hors de leurs champs de vision. Et il serait de bon ton de se souvenir du travail réalisé pendant la dernière année par les personnels « indispensables » qui ont rempli leurs missions dans des conditions inédites, en particulier quand on leur présente désormais une réorganisation de leur service. Dernier point à prendre en compte, abstraction faite des dépenses importantes, il faudra désormais sur Paris réserver des salles haut de gamme à l'extérieur dans une zone calme et climatisée pour les réunions de direction et les conseils d'administration, c'est leur habitat naturel rappelons-le.

Question de Herr Hache : Bonjour, j'ai rédigé plein de notes dernièrement sur différents sujets, notamment j'ai bien avancé sur ma gestion du personnel en proposant de faire le minimum sur la NAO (je suis trop fort pour négocier sans négocier), mais, curieusement, personne ne retrouve mes documents. Que dois-je faire ?

Notre réponse : Guten Tag, Herr Hache. Contrairement à ce que pourrait indiquer l'origine de votre nom, vous semblez avoir perdu toute rigueur germanique et le sens du compromis pour fournir au personnel une information claire et transparente. À notre avis, vous avez encore dû mettre vos documents sur l'intranet VNF et vous essayez désespérément de les retrouver via le moteur de recherche de ce même intranet. Et bien rassurez-vous, vous n'êtes pas le seul ! Devant ce triangle des Bermudes informatique, vos collègues de la DSIN nous proposent de passer prochainement par un bureau numérique, qui devrait nous permettre de retrouver nos petits, parmi les documents que vous mettrez en ligne et parmi nos propres documents, désormais accessibles en ligne via le cloud. Ce sera aussi l'occasion de faire un peu de ménage dans nos sharepoint, dans nos serveurs ou dans nos disques durs. Alors certes, il y a de temps en temps quelques coupures de réseau ou une cyberattaque qui nous rappellent que nous dépendons désormais entièrement de nos ordinateurs, mais si cet outil pouvait nous permettre de trouver enfin les documents des Herr Hache, même des moyens, nous en serons heureux.