

LES EQ'EAUX

- VOIES NAVIGABLES DE FRANCE -

mai-juin
2022

N° 45

Cfdt:



Cfdt: VNF

CFDT VNF

À LA UNE

p. 3 2022

L'année des Élections professionnelles



NOUS DÉCOUVRIR
EN VIDÉO



Sommaire

p. 3
A la une

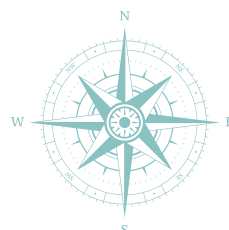
p. 6
L'agenda

p. 7
Les Eq'Eaux Nationaux

p. 15
Les Eq'Eaux Privés

p. 18
Les Eq'Eaux Publics

p. 20
Les Eq'Eaux du Ministère



ÉDITO

Ce numéro estival est pour l'essentiel consacré aux questions relatives au pouvoir d'achat. La question des fins de mois, manger, se chauffer, circuler devient de plus en plus centrale pour la majorité des personnels. Avec une inflation record, c'est une de nos priorités de négociation pour les semaines et les mois à venir.

C'est aussi le lancement de notre campagne électorale. Et oui déjà 4 années dont plus des deux tiers en situation de Covid et de distanciation sociale. 2022, est une année charnière, car les réformes voulues par le Gouvernement en matière de représentation du personnel seront mises en œuvre lors des élections de fin d'année.

Plus que jamais, l'union fait la force et l'engagement de votre équipe syndicale va être central pour défendre vos intérêts jour après jour.



Rudy DELEURENCE
Secrétaire général de la CFDT-VNF

2022 : l'année des Élections professionnelles

Déjà 4 années se sont écoulées depuis les dernières élections professionnelles. En 2018, vous avez accordé votre confiance à la CFDT-VNF en la plaçant première organisation syndicale représentative de l'EPA VNF. La CFDT-VNF est présente au sein des instances des 7 directions territoriales et du siège. Ce positionnement lui permet de connaître vos problématiques de terrain, de les remonter au niveau national si nécessaire et d'être force de propositions. Enfin, la CFDT-VNF est le seul syndicat représentatif des salariés de droit privé.

UN MANDAT RICHE EN VICTOIRES, MALGRÉ LA CRISE SANITAIRE

En 4 ans, la CFDT-VNF s'est mobilisée au quotidien en direction territoriale comme au siège afin de défendre vos intérêts et vos droits, malgré la crise sanitaire Covid-19 qui a marqué plus de la moitié de cette période. Notre engagement et notre ténacité nous ont permis d'obtenir des avancées significatives. Un bilan complet de ces avancées obtenues sur le dernier mandat sera disponible très prochainement sur notre site www.cfdt-vnf.fr. C'est aussi par votre soutien et votre mobilisation, quand cela s'avérait nécessaire, que nous y sommes parvenus. Pour autant, les conditions de travail

et d'emploi à VNF continuent de tanguer dangereusement. Aussi, la CFDT-VNF reste sur le pont pour la défense de vos intérêts.

LE VOTE ÉLECTRONIQUE : RESTEZ MOBILISÉS

Le 8 décembre prochain, vous serez amenés à élire de nouveau vos représentants qui devront être en capacité de défendre et porter les projets de négociation durant les 4 années à venir. Pour la première fois, le vote s'effectuera en mode électronique qui se déroulera du 1^{er} au 8 décembre 2022. À l'aube de ce rendez-vous important pour le dialogue social, la CFDT-VNF vous invite à ne pas manquer ce moment primordial pour votre avenir dans un contexte particulièrement difficile.

**FATIGUÉ(E)
DE RAMER
SEUL(E) ?**
Rejoignez-
nous et soyez
candidats !

Qui dit élections dit candidats. Vous avez montré votre détermination à faire entendre votre voix lorsque cela était nécessaire. Continuez à porter haut et fort vos revendications en rejoignant les équipes CFDT-VNF en étant candidat pour siéger auprès des instances. Tous les élus CFDT-VNF sont à votre image. Ils se mobilisent pour défendre activement les missions de la voie d'eau, ont envie de faire bouger les choses et de replacer l'humain au cœur de notre établissement. Vous n'avez pas besoin de compétences spécifiques pour être candidat. Venez comme vous êtes et prenez la parole pour défendre vos acquis.



2022 : l'année des Élections professionnelles (suite)

VOS MÉTIERS ET VOTRE QUOTIDIEN AU CŒUR DE NOTRE CAMPAGNE !

Durant les 7 prochains mois, la CFDT-VNF a choisi de communiquer sur vos métiers, vos savoir-faire et vos problématiques à travers 11 personnels fictifs de l'établissement qui vivent votre quotidien. Ces personnages sont comme vous, comme nous. Parce que la force vive de VNF, c'est bien l'ensemble des personnels !

Par une [première communication](#), nous avons souhaité vous faire découvrir les raisons qui ont amené vos collègues à s'investir auprès de la CFDT-VNF. Comme eux, vous aussi vous pouvez vous engager à nos côtés ! Vous souhaitez mieux connaître la

CFDT-VNF ? Nous vous invitons à visionner [l'animation vidéo](#) qui vous présente sa genèse, sa méthode et ses valeurs.

L'ensemble de ces communications sont accessibles sur notre site internet www.cfdt-vnf.fr, que nous avons fait évoluer afin de l'adapter aux évolutions graphiques et techniques.

Vous y retrouverez donc l'ensemble des articles de la newsletter, mais aussi les déclarations préalables et comptes rendus de réunion, flash infos, accords collectifs, organisation des équipes CFDT-VNF... L'accès à ces contenus est désormais facilité par un moteur de recherche.



VOUS AUSSI VOUS VOULEZ FAIRE BOUGER LES CHOSES ?

Vous voulez vous exprimer et être entendu ? Vous voulez apporter votre pierre à l'édifice ?

Rejoignez-nous en nous contactant :

cfdt@vnf.fr

Bon à savoir

La CFDT-VNF vous tient régulièrement informé des échanges tenus lors des instances. Retrouvez l'ensemble des derniers comptes rendus sur notre site web :



**CTU
Plénier**



**CTU
Public**



**CTU
Privé**



**CHSCT
Central**



Instances du personnel

Le grand «chamboule tout»



Après s'être attaqué aux instances du personnel dans le secteur privé, le Gouvernement continue sa transformation et sa « simplification » des instances du personnel au sein de la fonction publique ! On vous explique tout !

FINI LES CTU ET LES CHSCT : LES CSA (COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION) LES SUPPLANTENT

Désormais, pour VNF, il y aura :



UN CSA CENTRAL
pour tout l'établissement



8 CSA
D'ÉTABLISSEMENT

QUELLES SERONT LES COMPÉTENCES DU CSA ?

Les compétences seront sensiblement les mêmes que les CTU. Toutefois, désormais, les questions relatives aux conditions de santé et de sécurité au travail des personnels seront

traitées exclusivement dans ces instances dans le cadre d'une formation spécifique. Dans celles-ci, les titulaires seront désignés parmi les élus au CSA et les suppléants seront désignés par les organisations syndicales représentatives.

UNE FRAGILISATION DES QUESTIONS RELATIVES À VOS CONDITIONS DE TRAVAIL

L'expérience depuis 4 ans dans le privé a démontré que le fait de supprimer les CHSCT a fragilisé le pouvoir coercitif des représentants du personnel pour toutes les questions ayant trait aux conditions de travail et à la sécurité. Il nous faudra être particulièrement vigilants pour que ces questions restent prioritaires.

QUID DES CLAS ET DE LA FDDP

► La FDDP pour les salariés du privé est remplacée par le **Comité Des Salariés (CDS)** : 2 Titulaires/ 2 suppléants du privé qui seront élus au CSA Central et qui seront, de fait, membres du CDS. Les autres membres seront désignés.

► Les CLAS sont maintenus ainsi que le mode de désignation de ses membres.

LES CAP CHANGENT DE CAP!

Désormais, les questions de mobilité et de promotion sont à la seule main de l'administration.

Les organisations syndicales n'auront plus voix au chapitre. Désormais, La CAP examinera certaines des décisions individuelles relatives à la carrière des agents, (licenciement, refus de formation, de télétravail, de disponibilité, temps partiel, démission, de congé au titre du CET, de désaccord sur le contenu des entretiens professionnels etc.). **Le rôle des élus sera de défendre vos situations particulières.**

Pour les PETPE : une CAP au niveau central de VNF et des CAP locales dans chaque DT. Les autres corps dépendront désormais des CAP, par niveau de corps, gérées directement par le ministère (A+/A/B/C).

AG EN DÄ

Mai
Juin
2022



9 mai 2022

Réunion CTU privé



16 mai 2022

Réunion NAO (sous réserve de la transmission du cadrage par les tutelles)



19 mai 2022

- Réunion CTU plénier
- Réunion CTU public



2 juin 2022

Réunion DRHM/DS



7 juin 2022

- Commission des carrières et des rémunérations
- CTU privé



8 juin 2022

Réunion NAO



22 juin 2022

Conseil d'administration



23 juin 2022

CHSCT Central

30 juin 2021

- Réunion CTU plénier
- Réunion CTU public

Le COVID est toujours parmi nous!

Évolution des mesures sanitaires



L'évolution de l'épidémie Covid-19 a connu un rebond en France en janvier 2022 par l'arrivée du virus Omicron. Un suivi régulier des absences est assuré par les services RH, qui ont enregistré **210 absences simultanées fin janvier** (arrêts maladie, cas contact et gardes d'enfants). Si aujourd'hui le taux d'incidence est à la baisse, **il est important de rester vigilant.**

Le masque non obligatoire, mais toujours à disposition

Comme vous le savez, de nombreuses mesures ont été allégées. Ainsi, le port du masque n'est plus obligatoire en intérieur depuis le 14 mars 2022. Pour autant, l'établissement continue de mettre à disposition des masques chirurgicaux pour les personnels qui le souhaitent ainsi que des masques FFP2 pour les personnes vulnérables.

Le nettoyage renforcé au bon vouloir des DT

Le nettoyage renforcé des points de contacts dans les espaces collectifs a été maintenu jusqu'au 30 avril, mais ce dispositif est désormais à la main des DT et pour certaines, celui-ci a déjà été stoppé.

Gel désinfectant toujours à disposition

La mise à disposition de sprays/gels désinfectants est également maintenue. La brochure de prévention

nationale, qui a été mise en place dès le début de la crise sanitaire et a évolué au cours de ces 2 dernières années, est aujourd'hui caduque. Aussi, les décisions concernant la gestion sanitaire relèvent désormais du niveau territorial.

Espaces collectifs sous surveillance

S'agissant des espaces collectifs, les jauges ne sont plus obligatoires, sous réserve d'une ventilation ou aération suffisante. Ainsi, des capteurs de CO2 ont été mis en place avec notice à l'appui afin d'inciter à l'aération des espaces. Enfin, les cellules de veille se réunissent désormais en cas de besoin.

Si le contexte sanitaire semble s'améliorer, le bon sens reste de mise. Aussi, nous vous invitons à maintenir la pratique des gestes barrières et à aérer vos espaces de travail très régulièrement. Enfin, en cas de symptômes, le test et le port du masque restent vivement conseillés. Protégez-vous, protégez vos collègues.

Des mesures pour faire face à l'inflation grandissante

Depuis plusieurs mois, les prix à la caisse ne cessent de s'envoler. Cette augmentation entraîne inévitablement une baisse du pouvoir d'achat des Français. En effet, l'argent dépensé en plus sur les produits de première nécessité (carburant, énergie, denrées alimentaires, sanitaires...) représente autant d'argent en moins pour l'achat d'autres produits ou services. D'ailleurs, nombreux sont ceux qui peinent à boucler leurs fins de mois...



Votre pouvoir d'achat au cœur de nos échanges avec la direction

Face à cette situation, il y a urgence de mettre en place des dispositifs financiers pour que les personnels de VNF puissent faire face à l'inflation grandissante. C'est ce que la CFDT-VNF revendique et ne cesse de porter auprès de la direction lors des différentes instances. En effet, si certains dispositifs ne sont pas à la main de la direction, d'autres ne dépendent que de sa volonté.

Les revendications CFDT-VNF pour améliorer votre pouvoir d'achat

Lors du CTU Plénier du 13 avril, la CFDT-VNF a demandé :

- ▶ **La mise en place d'une indemnité [Carburant] pour les personnels qui ne peuvent pas télétravailler** et ne disposent pas de transports en commun pour rejoindre leur lieu de travail, ce qui les contraint à utiliser leur véhicule (ex : chèque carburant) ;
- ▶ **La revalorisation des titres restaurant (TR) pour les personnels publics** : la CFDT-VNF demande dès cette année une évolution de la valeur du TR à 7,50 € et l'engagement d'une seconde revalorisation en janvier 2023 à

hauteur de 9€ afin de faire face à l'augmentation du coût des repas en extérieur et combler l'écart existant avec les titres restaurant des personnels privés ;

- ▶ **La mise en place de la prime PEPA [dite Prime Macron ou Pouvoir d'achat] défiscalisée à hauteur de 1000 €/personne pour l'ensemble des personnels (privés et publics)** dès la rentrée de septembre ;
- ▶ Sans attendre la confirmation du MTE sur le versement et le montant d'un CIA et d'un CA pour les OPA, le **versement d'urgence d'un second CIA/CA exceptionnel ainsi qu'une mesure exceptionnelle sur la PTETE à hauteur de 300 €** ;
- ▶ **Un cadrage salarial pour la NAO 2022 (salariés privés) à hauteur de 4 % minimum ;**
- ▶ **La possibilité de télétravailler jusqu'à 4 jours par semaine pour les personnels qui le souhaitent** au moins pendant cette période de tension sur le prix des carburants ;
- ▶ La mise en place de la semaine à 4 jours pour les personnels de terrain afin de **limiter les trajets**.

La CFDT-VNF a su se montrer convaincante et a obtenu, de la part de la direction, l'organisation d'une réunion spécifique avec les organisations syndicales afin d'échanger sur ces différentes propositions.

À travers des éléments de chiffrage que la direction réalisera, les discussions pourront être ouvertes en vue d'étudier la faisabilité pour l'établissement de mettre en place des actions concrètes. Nous vous tiendrons informés de l'avancement des négociations.

Heures mensuelles d'information (HMI) : Notre priorité : écoute & informations



Même si nous sommes restés en contact et à votre écoute durant ces 2 dernières années, la crise sanitaire ne nous a pas permis de venir à votre rencontre physiquement et nous le regrettons. Aussi, depuis ce début d'année, les HMI reprennent en présentiel et nous sommes heureux de vous retrouver!

- ▶ **Ces rencontres sont l'occasion de vous informer de l'avancée des sujets en cours**, partager des idées, aborder vos problématiques et répondre à vos questions.
- ▶ **Elles vous permettent également de nous exprimer vos revendications** afin que celles-ci soient entendues, défendues, portées, relayées au niveau local, mais aussi au niveau national lorsque cela s'avère nécessaire.

Depuis fin mars, vos représentants CFDT-VNF nationaux se joignent à vos représentants locaux pour vous informer en toute transparence des dernières actualités. A cette occasion, nous abordons de nombreux sujets impactant **les personnels publics et privés** : pouvoir d'achat, télétravail, pacte social, fin de l'accord sur la répartition des personnels publics/privés, élections professionnelles... mais aussi des sujets spécifiques à votre statut.

Pour les personnels publics, les discussions portent sur la RIFSEEP, les titres restaurant, le dispositif d'intéressement, la complémentaire santé, la rupture conventionnelle, la révision des taux pro pro, le cahier revendicatif pour les OPA...

Pour les salariés privés, le bilan de la NAO 2021 et les propositions pour la NAO 2022 sont abordées ainsi que l'intéressement, [les résultats de l'enquête](#) sur «les rémunérations, conditions de travail et carrières», la rupture conventionnelle, la mutuelle et sa surcomplémentaire.... Un représentant de la FDDP est également présent afin de vous rappeler les dispositifs proposés. Des temps d'échange individuels et/ou collectifs sont organisés afin de prendre connaissance de vos problématiques et vous conseiller.

Cette tournée des HMI a commencé fin mars et se terminera au mois de juin.

Nous réitérons nos remerciements auprès des personnels qui sont venus à notre rencontre pour la richesse des échanges qui ont été tenus. C'est cette proximité qui nous permet de mieux connaître vos problématiques sur le terrain, vos attentes et ainsi être force de propositions face à la direction et obtenir des avancées concrètes dans l'intérêt des personnels.

Heures mensuelles d'information (HMI) : Notre priorité : écoute & informations (suite)

La tournée des HMI se poursuit. Aussi, si nous ne sommes pas encore passés dans votre région, rejoignez-nous aux dates suivantes :

- DT Nord-Est : **12 et 13 mai**
- DT Sud-Ouest : **17 et 18 mai**
- DT Strasbourg : **23 et 24 mai**
- DT Centre-Bourgogne : **10 juin**
- DT Bassin de la seine : **date à définir**
- DT Nord-pas-de-Calais : **date à définir**



Vous n'avez pas pu profiter de ces moments d'échanges et vous joindre à nous ?

Vos représentants CFDT-VNF se tiennent à votre disposition :



DT Bassin de la Seine
Willy AGLAE



DT Nord-Est
Pascal DEBRIERE



DT Nord Pas-de-Calais
Maryline DESCRYVER



DT Rhône-Saône
Maxime GOMEZ



À NOTER

Nous vous rappelons que vous informer est un droit. Aussi, ce temps est considéré comme du temps de travail effectif.

Y participent également :



Cindy LEROY



Isabelle TESTU



DT Sud-Ouest
Sébastien PONS



DT Strasbourg
Benoît ROESSLER



Florence DEQUIRET



Farida SIAD



DT Centre-Bourgogne
Patrick BLANC



Siège
Rudy DELEURENCE

Fin des accords triennaux répartition public/privé L'arbre qui cache la forêt de la précarité



Lors de la création de l'EPA VNF en 2012, les discussions concernant la diversité des postes et statuts de l'établissement ont donné lieu à la rédaction et à la signature d'un « document cadre relatif aux emplois de VNF et aux catégories de personnel ayant vocation à les occuper ainsi que leur répartition » pour une durée de 3 ans.

Dans la continuité de ce document-cadre, 2 accords triennaux (public et privé) relatifs à la répartition en pourcentage des personnels publics-privés au sein de VNF ont été signés en 2016 (2016-2018) puis en 2019 (2019-2021). Ces accords prévoyaient la répartition des personnels permanents comme suit :

- ▶ Agents titulaires de la fonction publique en position normale d'activité, de détachement ou mis à disposition au sein de VNF, les ouvriers des parcs et ateliers (OPA) et agents « Berkani » : entre 88 et 93 %
- ▶ Salariés de droit privé en CDI et fonctionnaires détachés sous contrat de droit privé : entre 7 et 12 %

La répartition des effectifs publics/privés se stabilise

Arrivée à échéance en fin d'année dernière, la question s'est posée sur l'intérêt de renégocier ces accords après presque 10 années de vie. En effet, si ceux-ci permettaient de sécuriser l'équilibre public/privé et

de rassurer les personnels au moment de la création de l'EPA, l'évolution naturelle des emplois sur les 10 dernières années a montré le maintien d'une certaine stabilité. L'effectif privé a ainsi augmenté de 3,6 % sur 10 ans, ce qui représente 60 recrutements privés en plus sur l'effectif global, soit 6 recrutements par an.

Imposer une répartition contribuerait encore plus à limiter les embauches

Aujourd'hui, le plafond des 12 % est atteint notamment au regard des 800 postes supprimés depuis 2013 qui ont pour beaucoup pesé sur l'exploitation, même si désormais tous sont impactés. Aussi, signer un nouvel accord dans des conditions identiques à celles du dernier accord n'est pas souhaité par la direction, car cela reviendrait à limiter l'établissement dans sa capacité à pourvoir ses postes pour les 3 prochaines années. Par conséquent, les accords triennaux sur la répartition des personnels publics/privés n'ont pas été reconduits.

Fin des accords triennaux répartition public/privé L'arbre qui cache la forêt de la précarité (suite)

Pour la CFDT-VNF, des freins pour recruter les effectifs là où on a besoin

Dans le même temps, la direction a présenté dans ses orientations de recrutement pour 2022, le recrutement de 20 CDI de droit privé. Pour la CFDT-VNF, au vu des nombreuses vacances de postes au sein de l'établissement, il est aberrant de s'arrêter au statut des personnels pour recruter. Depuis l'EPA, tous les postes sont ouverts aux publics comme aux privés (sauf maintenance et exploitation). **Aussi, recrutons, quel que soit le statut afin de faire vivre l'établissement, plutôt que de multiplier les postes vacants qui finissent, après un an, par être supprimés. De plus, les organigrammes «gruyère» de plus en plus fréquents génèrent un report de charge systématique sur les équipes et désorganisent les services.** Cela n'est pas acceptable et nuit au fonctionnement de l'établissement.



Le vrai risque c'est la précarisation des emplois avec le CDI de droit public : ni les avantages du public ni les avantages du privé !

Aussi, pour la CFDT-VNF, le risque ne repose plus sur un possible déséquilibre visant les statuts public/privé (le temps l'ayant démontré), mais sur une augmentation des recrutements sous CDI de droit public. Pour mémoire, il y a plusieurs années, la direction avait fait le choix de pallier la baisse des PETPE par l'arrivée des contrats saisonniers sous statut privé. **Plus récemment, elle avait décidé de stopper les recrutements de CDD de droit privé pour privilégier uniquement les CDD de droit public.** Rappelons que la souplesse de ces contrats, l'absence de convention collective et d'avantages sociaux ont fortement pesé dans le choix opéré par la direction. **C'est ainsi que certains agents enchaînent parfois jusque 20 CDD sur une période de 5 ans...**

La répartition public/privé n'a plus de sens, car la direction se sépare aujourd'hui des OPA au profit de CDI publics précaires et demain c'est quoi le programme ?

Depuis un an maintenant, la direction procède au recrutement de CDI de droit public pour remplacer les OPA au fur et à mesure de leur départ. Cela fait de nombreuses années que la CFDT-VNF ne cesse de souligner l'incohérence du moratoire interdisant le recrutement sous statut OPA, alors que la maintenance est au cœur du projet stratégique de VNF. Si le CDI public est plus favorable que le CDD, la CFDT-VNF revendique des recrutements d'OPA et faute d'obtenir la fin du moratoire, la CFDT-VNF considère que le CDI Public est moins favorable que le CDI privé.

En effet, à l'inverse du CDI public, le CDI privé est cadré par une grille salariale, une convention

Fin des accords triennaux répartition public/privé L'arbre qui cache la forêt de la précarité (suite)

collective et les salariés peuvent bénéficier d'actions sociales dispensées par la FDDP. Nous comprenons donc l'orientation prise par VNF !

Les accords triennaux étaient là pour protéger et rassurer le statut public : le bilan est qu'ils ont inventé des statuts encore plus précaires que les contrats de droits privés

Outre le fait que ce statut est moins protecteur pour les agents, le CDI public s'ajoute aux nombreux statuts déjà existants sur la maintenance (OPA/PETPE/CDI privé/CDD public) ce qui complexifie encore davantage la gestion. Dans l'absolu, VNF pourrait accentuer la défense du statut OPA et, faute d'y parvenir, de décider de recruter ses mainteneurs

sous CDI de droit privé (cela a déjà été fait par le passé), mais cette volonté n'est pas portée par la direction. A ce stade, le risque repose aujourd'hui sur l'élargissement du CDI de droit public à d'autres métiers que la maintenance.

En effet, si VNF recrute aujourd'hui ses mainteneurs sous CDI de droit public, qu'est-ce qui l'empêcherait demain de recruter sous ce statut d'autres métiers ? Si la CFDT-VNF a obtenu de la direction l'engagement que ces nouveaux contrats ne viseront, que la maintenance, rien juridiquement ne l'empêcherait de faire autrement sur l'ensemble des futurs recrutements et cela ne serait pas le premier revirement !

Clin d'œil

**DÉPART À LA RETRAITE DE PASCAL SIMON,
ÉLU AU CA**

Toute l'équipe de la CFDT-VNF souhaite saluer le départ à la retraite de Pascal SIMON, militant engagé depuis de nombreuses années au sein de la DTNE pour la défense des personnels et de la voie d'eau. Pascal était élu membre au conseil d'administration de VNF, dont le mandat a été repris par Maxime GOMEZ. Bonne retraite Pascal !



Innovation Fluviatech : un beau projet novateur



Lors de notre dernière newsletter des régions, dans l'article de la DT CB, une très jolie photo d'un projet novateur présenté lors du challenge innovation Fluviatech a été utilisé pour mettre en avant le manque d'investissement criant sur certains de nos ouvrages parfois dans des états critiques.

La CFDT-VNF souhaite préciser qu'à ce stade ce concept d'ombrière photovoltaïque, n'existe pas encore et n'est donc pas financé par VNF. Nous profitons de cette clarification pour donner la parole au concepteur du projet qui peut ainsi en faire une présentation plus complète.

«Le projet CANAUX P, présenté lors du challenge innovation Fluviatech, est un concept d'ombrière photovoltaïque, architecturalement élégante, positionnée au-dessus de sas d'écluses, sur des canaux à vocation touristique.»

Lors d'une bassinée, les plaisanciers vont passer une quinzaine de minutes au milieu de chaque SAS; l'ombrière est l'occasion d'améliorer le confort d'usage de ces ouvrages, surtout par temps, chaud, mais pas que.

En effet, le projet CanauxP, c'est aussi l'occasion d'élargir la réflexion autour de ce que pourrait être l'écluse de demain, au regard d'enjeux importants comme : la résilience face au changement climatique, l'économie d'eau, la lutte contre les espèces invasives, la préservation de la biodiversité, l'exploitation, le développement touristique, toutes les idées sont les bienvenues!»

Ainsi, n'hésitez pas à apporter votre contribution aux concepteurs du projet que nous saluons et félicitons !



Négociations 2022 sur les salaires encore reportées. Vite il y a urgence ! Les prix enflent et le calendrier avance !



Mi-Mai et les négociations annuelles obligatoires n'ont pas encore débuté pour l'année 2022. Comme chaque année, la direction a été contrainte de reporter les réunions initialement prévues, dans l'attente du cadrage des tutelles qui sera la base de négociations. Pour information L'ADEME, autre établissement public bien connu du MTE, connaît son cadrage salarial depuis mi-mars !

La CFDT-VNF a porté la revendication d'un cadrage à hauteur de 4 % minimum (contre 1,6% en 2021).

La direction a indiqué avoir entendu notre demande ainsi que nos arguments, qu'elle dit avoir relayée et défendue auprès de Bercy. **Il est impératif d'obtenir au plus vite la confirmation du cadrage NAO 2022 afin d'ouvrir les négociations et activer les mesures d'urgence qui s'imposent pour le pouvoir d'achat des personnels.** En effet, face au bond de

l'inflation que connaît la France ces derniers mois, l'heure n'est plus à vouloir gagner plus d'argent pour les personnels, mais à en perdre le moins possible.

D'ores et déjà, au dernier CTU privé du 9 mai 2022, les élus CFDT-VNF ont dénoncé le retard pris, la différence de traitement d'un établissement public à un autre et le manque d'investissement de la direction générale pour peser dans la levée de ces lenteurs ! Cela désorganise les négociations, mais également les ateliers salariaux qui doivent suivre et la mise en paiement des mesures prises ! Cette méthodologie récurrente de jouer la montre pour opérer une négociation a minima en pleine période estivale n'est pas acceptable et doit cesser !

Nous vous tiendrons informés sur l'avancée de ces négociations et vous consulterons, comme à notre habitude, afin de prendre en compte vos remarques et avis sur le prochain projet d'accord NAO.

Intéressement 2021 pour les salariés de droit privé 1 260,92 nets pour un temps complet

La commission intéressement s'est réunie les 22 février et 7 mars 2022 afin d'étudier les chiffres présentés par la direction et les taux de réalisation des différents indicateurs définis par l'accord d'intéressement 2021-2023.

Lors de ces réunions, la CFDT-VNF a interrogé la direction sur le calcul d'un certain nombre d'indicateurs.

Après quelques questionnements et ajustements, la prime d'intéressement a été augmentée de 14 €, portant son montant à 1 260,92 € nets pour un temps complet. Pour mémoire, l'intéressement 2020 s'élevait à 1 240,76 € (supplément d'intéressement négocié par la CFDT-VNF de 199,95 € compris).

Cette prime individuelle sera versée à la fin du mois de mai sur votre compte bancaire et/ou sur les Plans d'Épargne Entreprise (PEE) selon le dispositif pour lequel vous avez opté.



Obligation d'entretien professionnel tous les deux ans : la direction «botte en touche»

- ▶ Tous les 2 ans, l'établissement est tenu de faire **un point sur les compétences et les besoins en formation de ses salariés** au cours d'un entretien individuel : c'est le Code du travail!
- ▶ Tous les 6 ans, un « entretien bilan » doit être réalisé afin de faire **l'état des lieux sur leur parcours professionnel** : ça aussi c'est la loi!

Des pénalités s'appliquent à hauteur de 3000 € par salarié à verser sur chaque CPF en cas de non respect de la Loi.

Tout employeur qui ne veille pas à proposer des actions de formation durant plusieurs années s'expose à des dommages et intérêts de par le manquement à son obligation de maintien de l'employabilité de ses salariés.

Ainsi, pour le salarié qui n'a pas bénéficié les 6 dernières années des entretiens professionnels ou d'au moins une action de formation non obligatoire, l'employeur doit abonder son compte personnel de formation (CPF). Le CPF du salarié doit alors être crédité de 3000 €.

Obligation d'entretien professionnel tous les deux ans : la direction «botte en touche» (suite)



La Direction n'applique pas la Loi et nous le fait savoir

Interrogée en fin d'année 2021 par la CFDT-VNF sur le sujet, la direction a indiqué étudier par le biais de ses avocats si son statut la dispensait de ce dispositif. En février 2022, elle a finalement annoncé aux représentants du personnel qu'elle n'appliquerait pas cette mesure, sans justification particulière. Dans le [dernier document transmis par la direction](#) qui mentionne pourtant cette obligation, 149 salariés n'auraient pas eu ces entretiens obligatoires et au moins une formation non obligatoire.

Face à l'absence de fondement juridique de cette décision, ce qui n'a pas manqué d'interpeller la revue [Miroir social](#), le CTU Privé a donné mandat à la secrétaire de la FDDP pour prendre conseil auprès d'un avocat afin de vérifier si l'établissement est soumis à cette obligation, et tenter une action en justice si nécessaire. La CFDT-VNF de son côté engagera également tout ce qui doit l'être pour défendre les droits des salariés. Un premier rendez-vous a eu lieu et le dossier est désormais entre les mains de notre conseil juridique. Aussi, nous ne manquerons pas de vous informer des actions qui seront émises.

La charge de travail induite par l'intérim des tâches d'un poste vacant de catégorie inférieure doit être impérativement indemnisée !



800 postes ont été supprimés ces dernières années et 400 nouvelles suppressions sont annoncées d'ici 2025. Cette baisse des effectifs a pour effet des vacances de poste qui génèrent des trous dans des organigrammes «gruyères» et un report de charge de travail sur tous les personnels en poste indépendamment de leur statut.

Les postes vacants non pourvus génèrent beaucoup d'heures supplémentaires

Les agents sont ainsi amenés à effectuer des heures

supplémentaires souvent non rémunérées, voire même écrêtées au-delà d'un plafond de 12 h. Nous ne nous attarderons pas sur cette pratique illégale, mais adoptée par la direction et pour laquelle nous avons demandé qu'en l'absence d'autorisation d'heures supplémentaires, celles-ci soient placées sur un compteur spécifique correspondant à une banque temps.

Ce dispositif aurait offert la possibilité aux personnels concernés de pouvoir récupérer ces heures, dans des conditions à définir, quand leurs conditions et charges de travail l'auraient permis. Cependant, nous avons essuyé un refus de la part de la direction qui préfère poursuivre ces pratiques.

La direction ignore la Loi et écrête les heures supplémentaires : nous n'avons pas dit notre dernier mot sur ce sujet

Nous n'abandonnerons pas ce point spécifique à l'écrêtage et nous mettrons tout en œuvre pour qu'enfin la direction stoppe cette pratique récurrente et illégale en lien direct avec les baisses d'effectifs.

En complément et compte tenu du contexte où de plus en plus de personnels sont amenés à assumer la charge de travail générée par la vacance des postes, la CFDT-VNF a demandé à la direction d'instaurer un dispositif spécifique pour les personnels qui assurent l'intérim d'un poste de catégorie inférieure.

C'est une réelle charge de travail qui n'est ni reconnue ni valorisée ! À titre d'exemple, un agent de catégorie B qui ferait l'intérim total ou partiel d'un agent de catégorie C en plus de ses missions pourrait être éligible à un dispositif spécifique et bénéficier d'une indemnité complémentaire.

La charge de travail induite par l'intérim des tâches d'un poste vacant de catégorie inférieure doit être impérativement indemnisée! (suite)

La direction semble valider le principe d'une enveloppe budgétaire complémentaire pour rétribuer le travail supplémentaire généré par les postes vacants

La CFDT-VNF demande en effet que l'intérim « descendant » puisse être reconnu et valorisé, ce qu'elle a rappelé lors du dernier CHSCT central. Pour la direction, le report de charge de travail doit être cadré et valorisé à travers d'autres outils comme le CIA, le CA ou une mesure individuelle pour les salariés de droit privé.

Compte tenu des limites de l'exercice, **la CFDT-VNF a demandé de provisionner une enveloppe complémentaire à celle initiale pour que la rétribution ne se fasse pas aux dépens d'autres agents et dans le respect de la moyenne d'un coefficient à 1. Ce principe semble avoir été validé par la direction et fera l'objet d'échanges lors de la prochaine réunion sur le pouvoir d'achat avec les organisations syndicales.**

Quid du devenir du corps des PETPE

Le 21 avril 2022 s'est tenue une réunion de concertation relative au statut du corps des Personnels d'Exploitation des Travaux Publics de l'État (PETPE). Cette réunion était présidée par Monsieur CLÉMENT en qualité de DRH du ministère et y participait également Monsieur HANNEDOUCHE en qualité de DRH de VNF.

Il a été présenté deux projets de décrets statutaires (statut PE État et statut PE VNF) et deux projets de décrets indiciaires (Personnels d'Exploitation État et VNF). L'ensemble des personnels de ces deux corps restent fonctionnaires de l'État.

Ces projets de décrets ont pour vocation à créer deux corps des Personnels d'Exploitation en lieu et place d'un seul.

Vous pouvez retrouver le compte rendu complet de cette réunion en suivant [ce lien](#) et dans l'attente,

n'ayant encore à ce jour aucune certitude sur le devenir de l'ICT après le 31/12/2022, ni sur la capacité de VNF de prolonger ce dispositif dans l'attente d'un dispositif pérenne, nous continuons de demander qu'aucun projet de réorganisation conduisant à une baisse de rémunération pour les personnels impactés, ne soit présenté en consultation au sein des CTU Pléniers. Qu'il y ait des groupes de travail, de concertations avec les personnels et leurs représentants est une chose, mais de valider ce projet et le mettre en œuvre sans pouvoir en garantir les conséquences financières pour les personnels en est une autre!

La réunion sur la situation indemnitaire des OPA enfin fixée

Depuis, l'ouverture du chantier statutaire le 11 décembre 2020, la CFDT a toujours maintenu les mêmes revendications.

Lors de la 5^{ème} réunion relative au chantier statutaire le 11 février 2022, devant le refus de l'administration d'aborder le volet indemnitaire des OPA, la CFDT a quitté la séance et décidé de saisir les ministres concernés pour sortir de l'impasse dans laquelle le secrétariat général du MTE nous conduisait.

La CFDT a refusé de continuer le chantier statutaire tant qu'une réponse n'était pas apportée à nos demandes. C'est désormais chose faite nous vous invitons à prendre connaissance de [la réponse de la DRH à notre courrier](#). Certes ce dernier ne répond pas à l'intégralité de nos revendications, mais une réunion sur l'indemnitaire est enfin programmée le 19 mai prochain et c'est déjà une réponse plus sérieuse que celle obtenue dans les 5 premières réunions où ce sujet central était éludé.

La CFDT participera donc à cette rencontre pour continuer à porter chacune des demandes déjà formulées à savoir :

- ▶ La suppression des abattements de zones 2 et 3 : le 1er niveau de grade OPA en zone 3 est toujours rémunéré en dessous du SMIC horaire, ce qui est contraire à la Loi;
- ▶ L'accès pour les OPA à la GIPA;
- ▶ La garantie de prise en charge à 100 % des OPA en cas d'arrêt pour accident du travail jusqu'à consolidation comme les fonctionnaires;
- ▶ L'intégration de la prime d'expérience dans celle d'ancienneté, pour atteindre 30 %;
- ▶ L'augmentation du taux moyen de la prime de rendement à minima de 1,4 % pour tous les OPA sans exception;

- ▶ Une information régulière du FSPOEIE à tous les OPA sur le site ENSAP comme pour les fonctionnaires.

À l'heure où le pouvoir d'achat est au centre de toutes les discussions, il est temps que celui des OPA soit également traité avec considération.

Avec votre soutien et toute notre énergie, sans rien lâcher, nous poursuivrons notre combat dans ce sens et nous ne manquerons pas de vous tenir informé des suites données!

