

LES EQ'EAUX

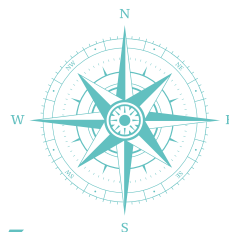
Des Régions'
-VOIES NAVIGABLES DE FRANCE-

JUIN
2022

N° 2

Cfdt:





p. 3 DT Nord-Est

p. 4 DT Sud-Ouest

p. 5 DT Strasbourg

p. 7 DT Bassin de la Seine et Loire

p. 8 DT Nord-Pas-de-Calais

p. 9 DT Centre-Bourgogne

p. 13 DT Rhône-Saône

p. 14 DT Siège

Avant tout, nous tenons à vous remercier pour les nombreux retours suite à la diffusion du premier numéro des Eq'Eaux des Régions - nouveau format. La newsletter CFDT-VNF, que cela soit dans sa version territoriale ou nationale, reste très consultée et saluée par les personnels !

Pour la direction, c'est aussi une bonne occasion de lire un condensé de ce qui se passe en DT, du climat social, des avancées et des tensions... Bref de prendre le pouls et de mesurer la capacité des DT à maintenir ou pas un dialogue social de qualité.

Pour les DT, c'est aussi l'occasion de constater que la direction à la tête de VNF est loin de toujours être exemplaire dans ce domaine, ce qui doit les rassurer bien qu'il serait avisé de ne pas s'en satisfaire !

Par ce numéro 2 des Eq'eaux des Régions, et à quelques semaines de la période estivale, nous en profitons pour vous souhaiter d'excellentes vacances. Dès la rentrée, les Eq'eaux des régions reprendront et nous continuerons, en toute transparence, de vous relayer les informations recensées sur l'ensemble de l'EPA. Cela c'est grâce à vous ! Alors n'hésitez pas à faire remonter aux secrétaires de section de chacune des DT et du Siège, toutes les informations utiles qui pourraient alimenter la newsletter et ainsi informer toute la communauté VNF.

Bonne lecture et surtout très bonnes vacances à toutes et tous.



Rudy Deleurence
Secrétaire général
de la CFDT-VNF



DT NORD-EST

L'interconnexion des trois pc : oui ! Mais à quel prix ?!

Lors d'un dernier CTU de proximité, les élus CFDT-VNF ont été consultés sur la déclinaison du projet de modernisation de l'établissement fixé par le COP. À cette occasion, ils ont voté « contre » l'interconnexion des trois PC d'Einville, Bar-le-Duc et Golbey.

Cette interconnexion porte dans son sillage une nouvelle baisse des effectifs alors que les personnels sont déjà surchargés

La CFDT-VNF salue le travail conséquent élaboré par les techniciens et les agents des PC dans le cadre de ce projet. Cependant, elle ne peut accepter la baisse d'effectifs prévue par cette nouvelle organisation. La CFDT-VNF alerte depuis plusieurs mois la Direction sur les risques encourus pour le collectif de travail. **Les agents de PC se trouvent déjà en difficulté lors des périodes d'absences** : congés, formation, maladie et autres... Actuellement, le manque d'effectifs génère mal-être et situations conflictuelles pour les agents comme pour les encadrants. La mise en place de l'interconnexion des trois PC doit être établie de manière fiable, sereine et optimale. **Nous ne pouvons accepter le déploiement du prolongement d'une organisation bancaire.**

La Direction ne peut se satisfaire de cette projection en l'état et doit entendre nos revendications.

Des effectifs, des moyens et une reconnaissance financière pour les équipes s'imposent

La CFDT-VNF revendique une PTETE C pour les agents des PC. La mise en place de l'interconnexion demande aux agents un investissement non négligeable, mais indispensable à ce projet. Ils vont devoir se former, acquérir rapidement des connaissances supplémentaires sur un territoire plus vaste, développer des compétences numériques, devenir plus polyvalents et gagner encore davantage en autonomie. La Direction doit reconnaître l'exigence qu'elle impose aux personnels et doit valoriser leurs degrés de qualification par l'augmentation de la PTETE.

La direction donne droit à une PTETE C

La CFDT-VNF s'était engagée à poursuivre le débat. Aussi, suite au vote négatif des organisations syndicales, le CTU de proximité s'est de nouveau réuni le 23 mai dernier. À cette occasion, **la directrice territoriale a indiqué donner une suite favorable à l'attribution d'une PTETE C aux agents du PC d'Einville dès la mise en place de l'interconnexion.** Sans résoudre le problème de fond sur la baisse des effectifs et donc permettre un vote favorable sur ce projet de réorganisation, c'est malgré

tout un pas en avant significatif pour les personnels qui a été fait par la direction suite aux revendications de la CFDT-VNF. Aussi, devant cette avancée, la CFDT-VNF a fait le choix de s'abstenir lors de la consultation.



Nouveau PC D'EINVILLE

La modernisation de VNF passe par la rénovation des infrastructures, la mise en place de la téléconduite et de l'automatisation des ouvrages qui s'étend jusqu'en 2030. Il faut rappeler qu'à terme, les constructions des deux PC de la Moselle seront terminées. Ils gèreront l'intégralité du trafic du petit et grand gabarit. La CFDT-VNF a porté ses choix d'implantations pour TOUL Valcourt et THIONVILLE (dans les locaux destinés au péage).

Ces choix sont partagés par la Direction.

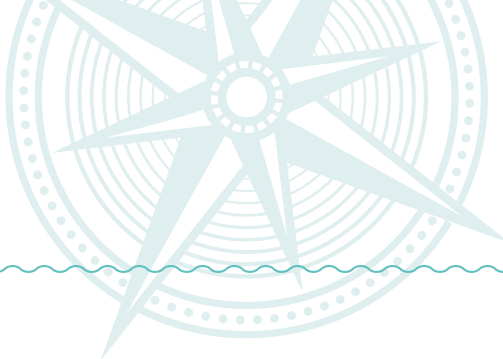
POINT AGENDA!

Vos élus CFDT-VNF se sont réunis le 31 mai dernier pour établir les prochaines promotions des OPA et ont, comme à leur habitude, été force de propositions.

La réorganisation touche l'ensemble des personnels tertiaires ou d'exploitation, nous ne sommes qu'au premier tournant des négociations. Aussi, nous avons organisé une tournée des Heures Mensuelles d'Information (HMI). Dans ce cadre, nos équipes viennent à votre rencontre sur l'ensemble de la DTNE afin d'échanger sur vos attentes dans le cadre des négociations en cours et recueillir vos points de vue.

La CFDT-VNF organisera son assemblée générale le vendredi 24 juin 2022. Tous nos sympathisants et adhérents sont invités et les bienvenus!





DT SUD-OUEST

Opération « 1 000 smartphones » contre la fracture numérique à VNF : environ 80 agents de terrain concernés à la DTSO



Depuis la cyberattaque de VNF, des agents ne peuvent plus se connecter à distance aux outils de travail.

Suite à l'attaque informatique générale de VNF survenue en 2020, les mesures de sécurité du réseau informatique de VNF se sont renforcées avec pour dommage collatéral l'impossibilité pour les agents d'exploitation et de maintenance de se connecter à distance à leur messagerie depuis leur téléphone et ordinateur personnel.

Depuis cette crise informatique, la connexion à distance des agents de terrain est rompue. Il ne leur reste plus que le poste informatique partagé pour se connecter. Toutefois, cette solution a montré depuis de nombreuses années, son incapacité à garantir pour chacun une connexion régulière au réseau informatique.

En effet, en saison de navigation, les agents d'exploitation sont tous les jours sur le terrain, ce qui ne leur permet pas de passer au centre d'exploitation pour se connecter au poste informatique partagé. Pour les Ouvriers des Parcs et des Ateliers (OPA) qui partent en déplacement pour la semaine, ils ne peuvent pas accéder au poste informatique partagé pendant la durée de mission.

Une injustice numérique entre les personnels

Les difficultés de connexion des agents d'exploitation et de maintenance sont d'autant plus problématiques que depuis la crise, les applications informatiques se sont multipliées à VNF (OCTAVE, CAMPUS, NOTILUS...). À cela s'ajoute la dématérialisation des élections professionnelles avec l'obligation de voter en ligne. Cette situation conjuguée au processus de dématérialisation en cours à VNF a conduit à une véritable fracture numérique entre les agents de terrain et les autres agents de VNF.

Afin de réduire cette fracture, la CFDT-VNF demande régulièrement depuis de très nombreux mois la mise en place d'un système permettant aux agents d'exploitation de se connecter à distance au réseau de VNF.

Comme à notre habitude, force de propositions, nous avons proposé à la direction territoriale de se servir des tablettes numériques présentes aux écluses au titre de la GMAO dont le service est déjà équipé. Toutefois, cette solution n'a pas été retenue par VNF au motif d'un risque de rupture de la confidentialité résultant de l'utilisation partagée de chaque tablette par plusieurs agents.

Des smartphones professionnels pour accéder aux outils professionnels à distance

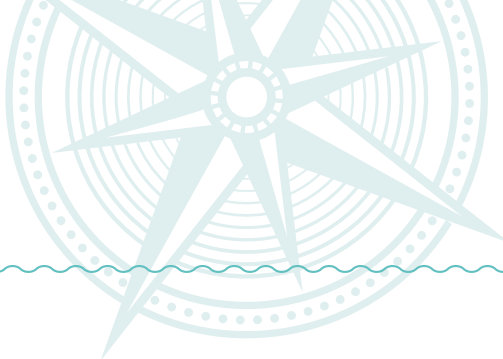
VNF a préféré la solution individuelle du smartphone pour chaque agent ne disposant pas d'un poste de travail avec connexion informatique.

VNF a donc lancé au niveau national son opération « 1000 smartphones » pour les agents de terrain. Concernant la DTSO, cela représente environ 80 agents de terrain. Les smartphones sont en cours de déploiement.

La distribution des téléphones portables est accompagnée par des formations de prise en main. La CFDT-VNF a demandé à ce que chaque agent concerné soit systématiquement formé à l'utilisation du smartphone et de ses applications. Pour cela, **la CFDT-VNF propose la mise en place d'une formation interne, ce qui permettrait de reconnaître le rôle indispensable des formateurs internes à cette opération et de les valoriser financièrement.**

La CFDT-VNF a également demandé que le kit de formation soit distribué en format papier en complément du kit de formation en ligne sur CAMPUS. En effet, un agent de terrain ayant mal compris ou oublié comment fonctionne le site CAMPUS risque d'avoir du mal à récupérer le kit de formation sur CAMPUS. Ce risque est d'autant plus grand qu'une majorité des agents de terrain sont plus à l'aise avec les activités manuelles qu'ils ne le sont avec l'informatique.

Pour conclure, la CFDT-VNF tient à souligner l'investissement important déployé par les agents de la DTSO en charge de l'informatique et de la téléphonie pour le déploiement de ces 80 smartphones.



DTSTRASBOURG

Rencontre du 24 mars 2022 avec Benoît Dufumier, directeur général délégué



Le 24 mars 2022, une délégation de la CFDT-VNF composée de Benoit ROESSLER, Christian FEHLMANN, Ronald WEYER et Jean François BRUNGARD a été reçue par le Directeur Général Délégué, accompagné de quelques membres du CODIR présents à Mulhouse lors de la cérémonie des vœux de la DTS.

Le temps imparti n'a pas permis d'aborder les nombreux sujets à l'ordre du jour. Voici quelques réponses aux questions posées :

- **La situation problématique des effectifs de Niffer**

Le DGD a indiqué qu'il n'est pas question de réduire le niveau de service. L'administration peine à recruter dans un marché de travail peu favorable du bassin rhénan, mais mettra tout en œuvre afin de pallier ce manque d'effectifs.

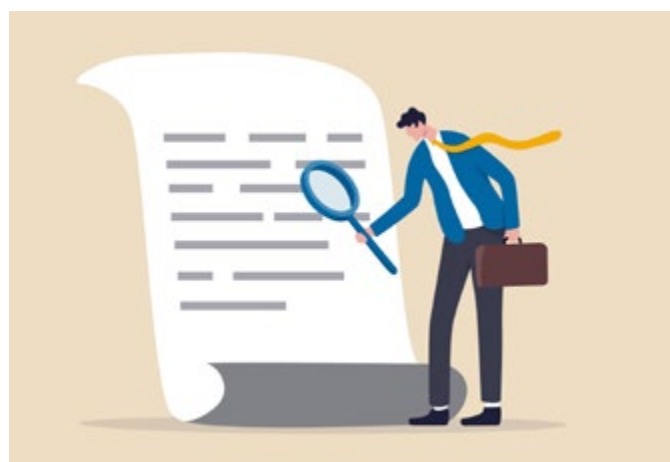
- **Le recrutement des saisonniers et d'éventuels CDD avec une fourchette de salaire peu attractive et un manque de communication**

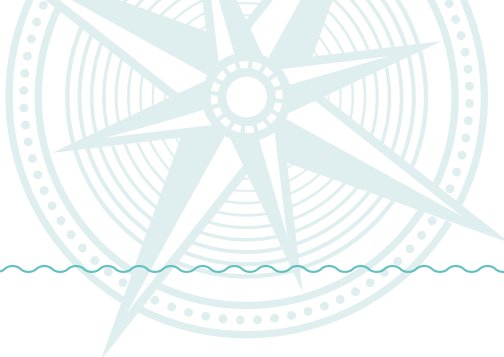
Le DGD a répondu qu'il s'agit d'une stratégie nationale, que tous les canaux de publications d'offres d'emplois sont utilisés et que les agents peuvent contribuer à une large diffusion également.

- **La problématique de formation des nouveaux arrivants et le transfert de compétences**

Le DGD a rappelé que c'est un point sensible pour l'établissement, des formations sont proposées aux nouveaux arrivants et un dispositif de transfert de compétences est en développement.

La CFDT-VNF a rappelé l'action du 7 décembre dernier qui avait mobilisé plus d'un tiers des effectifs de la DT et a relayé les inquiétudes des personnels qui restent à ce jour sans garantie pérenne de rémunération si ce n'est que par la simple parole du directeur général qui ne dispose, à cette date, d'aucun support juridique au-delà du 31 décembre 2022.





DT STRASBOURG

Rencontre du 24 mars 2022 avec Benoît Dufumier, directeur général délégué (suite)

Le DGD a rappelé que le DG s'est lui-même engagé à un maintien de salaires pour les agents avec plusieurs hypothèses évoquées, telle la refonte du RI des PETPE ou la poursuite de l'ICT. Il a également rappelé l'absence de mobilité imposée.

- **Que vont devenir les bâtiments, actuels lieux de vie et de travail des agents, si des collectivités souhaitent les acquérir ?**

Le DGD a répondu qu'il n'avait pas connaissance de tels cas à la DTS, mais « que chacun se rassure », un accompagnement individuel adapté permettra de prendre en compte chaque situation particulière.

- **Pour les itinéraires secondaires, tel le canal du Rhône au Rhin Branche Sud, les équipes ne sont plus en capacité d'entretenir nos infrastructures et les marchés passés ne permettent pas toujours d'assurer un niveau suffisant. Les réseaux sociaux dénoncent régulièrement cet abandon de canaux.**

Le DGD a annoncé que la Direction territoriale suit le dossier de près et que la signature de la charte entre VNF et la région Grand Est va permettre de redynamiser ce secteur.

- **La CFDT-VNF a soulevé la question de la numérisation qui s'accélère au détriment des agents. Ne serait-il pas possible de ralentir le rythme ?**

Le DGD a rappelé que la réussite du projet de modernisation est liée à notre aptitude à utiliser les outils numériques pour simplifier et automatiser certaines opérations ou formalités. L'accompagnement au déploiement de ces outils est une priorité et la DTS s'est fortement impliquée.

Vous trouverez les questions non traitées dans le lien suivant ainsi que les réponses complètes apportées par le Directeur Général Délégué.

Questions ouvertes
CFDT-VNF au DGD

Réponses complètes
apportées par le
Directeur Général
Délégué

Nouvelle formule pour nos HMI

Avec 3 nouvelles grandes Unités Territoriales, la CFDT VNF de la DTS a organisé 3 HMI sur 3 sites différents afin de rencontrer le maximum d'agents en cette période de modernisation et de réorganisation.

La première s'est tenue le 17 mars sur l'UT Rhône au Rhin Branche Sud, suivie le 22 mars de l'UT Strasbourg Rhin puis le 29 mars sur l'UT Marne au Rhin Sarre.

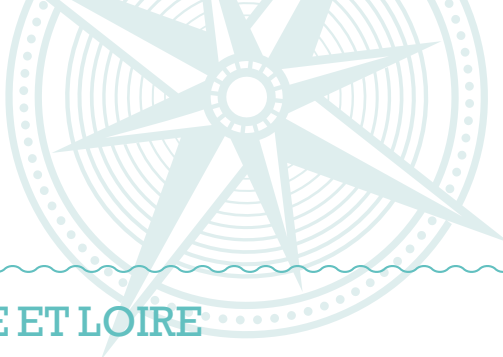
Une HMI spécifique s'est tenue pour évoquer la problématique des «3x8» le 28 mars sur le site des écluses de Gamsheim.

Les dernières HMI se sont tenues les 23 et 24 mai au Quai de Paris, siège de la DTS, pour les personnels administratifs et salariés de droit privé en présence de Rudy Deleurence, Secrétaire Général CFDT-VNF et Farida Siad, secrétaire de la FDDP.

Les HMI «nouvelles formules» ont remporté un vif succès avec une participation active. Une bonne qualité d'échanges nous a permis de vous retrouver, mais surtout d'écouter vos inquiétudes et de répondre à vos questions.

La CFDT-VNF organisera son assemblée générale le 16 juin. Nous vous attendons nombreux !





Neutralité carbone : un climat malsain à la DTBSL



Tournant au cœur de la ZFE parisienne (Zone à Faible Émission), le moteur de la standardisation à la DTBSL, trop polluant, risque de retarder l'établissement public dans son implacable ascension vers la modernité promise par le COP.

VNF reine du « green washing » : la voie d'eau écolo... de loin alors !

Le 4 avril dernier, les experts du climat de l'ONU ont publié un nouveau rapport consacré à la réduction des Gaz à Effet de Serre (GES). L'empreinte carbone des Français est d'environ 10 tonnes de CO₂ par habitant et par an. Dans ce calcul sont prisés en compte les émissions des services publics. Dans sa communication, la direction s'associe pleinement au principe de la neutralité carbone, plus solidaire ! En nouant des partenariats avec la ville de Paris, notre ministère de tutelle, la Région Île-de-France et d'autres entités prestigieuses, VNF est associé à divers projets pour des mobilités innovantes visant à la protection de l'environnement. Des études sont développées dans le cadre des Jeux Olympiques de 2024 pour proposer des solutions moins polluantes dans le transport de marchandises et de passagers de façon pérenne sur la voie d'eau.

Un parc automobile polluant et vieillissant

Toutefois, notre direction qui représente l'établissement dans la capitale ne paraît guère pressée de passer des paroles aux actes, surtout en ce qui concerne sa propre empreinte carbone. Les agents continuent pour la plupart de se déplacer dans des véhicules classés en CRIT'AIR 3, 4 ou 5. Ce problème n'a pas été anticipé dans certaines UTI qui sont aujourd'hui paralysées par les jours de restriction de circulation (assez nombreux ces dernières années). L'âge et l'état du parc automobile ne posent pas de problèmes particuliers à la direction dont la rigueur en matière de bilan carbone semble ne concerner que le monde extérieur.

Les bateaux de service, c'est pire !

Ce double langage deviendrait risible s'il n'était pas tragique et alarmant quand il est question des bateaux de service. Sur ce chapitre, le problème de la pollution serait, pour rester courtois, le moindre des soucis de ces vieux rafiots pour certains toujours en attente d'hypothétiques titres de navigation, pour d'autres d'un passage au chantier naval, et pour tous d'un vrai budget d'entretien et de maintenance.

Les maisons éclésières : des passoires thermiques

Inutile de revenir sur le sujet des maisons éclésières et des locaux en général dont la vétusté doit effrayer plus d'un expert. On le voit la DTBSL, qui se pose en censeur, n'innove guère en matière de protection du climat ! La région Île-de-France s'illustre comme une des plus mauvaises élèves en matière d'émission de CO₂, et notre direction ne fait rien pour corriger ce triste bilan !

Moderniser, c'est aussi accepter d'établir le bilan carbone des UTI. En parler, développer des solutions avec le personnel, en un mot décider de vivre au 21^e siècle !



DT NORD PAS-DE-CALAIS

Comme dit le dicton : «en mai, fais ce qu'il te plaît»



Et bien une fois n'est pas coutume, la Section CFDT-VNF Nord - Pas-de-Calais a décidé de mettre à l'honneur les initiatives et partenariats locaux! Ainsi pour cette fois, c'est le secteur de l'UTI Escaut-S' Quentin qui a retenu toute notre attention!

L'UTI Escaut-S'-Quentin toujours sur le pont

Nos agents sur le terrain n'ont pas attendu le COP et ses orientations stratégiques pour promouvoir leur outil au quotidien à savoir : la voie d'eau! Ainsi, malgré la crise Covid et la réduction des effectifs, ils sont restés fidèles, présents, disponibles pour accompagner les initiatives et actions locales qui se sont multipliées ces dernières semaines.

Échanges de bonnes pratiques avec le Service public de Wallonie

Tout d'abord, le 11 avril, une délégation du Service public de Wallonie est venue en visite sur l'écluse de Fresnes dans le cadre d'échanges sur les méthodes d'exploitation et de maintenance des deux services de part et d'autre de la frontière. L'initiative ne s'arrêtera pas là puisque d'autres rencontres ont été programmées. À noter que le Service public wallon est aussi partie prenante au même titre que VNF dans le projet de réouverture du canal de Condé à Pommeroeul. Nul doute que ce genre d'action ne peut apporter qu'un regain de positivité à nos collègues et à leur travail.

Visite de l'écluse de Valenciennes par le grand public



Au cours de la semaine du 11 au 22 avril, dans le cadre de la 3^e édition du «made in Valenciennes», qui met à l'honneur le savoir-faire d'entreprises régionales, VNF a collaboré à cette manifestation, en organisant gratuitement des visites de l'écluse de Valenciennes et de son barrage.

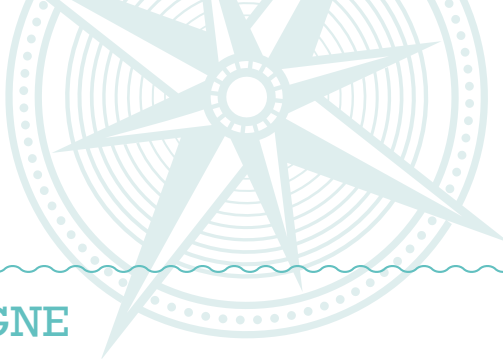
Et nous ne pouvons passer à côté de la fête du port de Valenciennes Valescaut qui le 28 mai, sur les bords de l'Escaut, a fait le plein d'activités et là aussi une fois de plus VNF, en partenariat avec l'office de tourisme, a fait visiter aux amateurs son écluse.

Nous aurions pu aussi citer d'autres exemples, le pardon de la batellerie du 1^{er} mai à Douai sur le territoire de l'UTI

Deûle-Scarpe, tradition bien ancrée où VNF a toute sa place. La région des Hauts-de-France n'a pas à rougir de son patrimoine et des femmes et hommes de VNF qui malgré tout, dans la morosité d'un service qui s'effrite et des surcharges de travail qui les affaiblissent, continuent à mettre en valeur leur savoir, leur métier et la voie d'eau!

Souhaitons que la direction locale et la direction générale fassent preuve d'autant d'énergie et de rigueur pour se battre et parfois s'exposer dans l'objectif d'obtenir les moyens et les outils suffisants pour permettre aux personnels de travailler sereinement et rêvons un peu : d'être reconnus et valorisés!

Une piste pour commencer la démonstration? Publier et pourvoir tous les postes vacants des organigrammes présentés en instance plutôt que de jongler avec des gels de postes, des suppressions ou tout simplement de laisser traîner pour satisfaire des plafonds d'emplois au risque d'occasionner surcharge de travail et mal être pour les personnels!



DT CENTRE-BOURGOGNE

La saison touristique bat son plein, les moyens, eux, se font toujours attendre !

La reprise d'activité sur le secteur touristique, suite à deux saisons perturbées par la Covid 19, fait de nouveau ressentir la baisse du niveau de service auprès des usagers. Après les plaisanciers, les agents d'exploitation sont en première ligne devant cette situation et leur professionnalisme a des limites face à la pénibilité du travail. Il est important que les directions prennent conscience de la difficulté dans laquelle elle plonge son personnel.



Modernisation de la voie d'eau : pas partout

Sur une UTI, des personnels se déplacent en 2 roues depuis des années sur des secteurs comprenant 15 à 25 écluses manuelles et ne savent même pas où se restaurer le midi. Ce dysfonctionnement perdure malgré les alertes émises par la CFDT-VNF et la régulation mise en place n'apporte aucune amélioration pour les personnels qui, de façon totalement illogique, se croisent sur le parcours !

Recrutement des saisonniers : des méthodes discutables

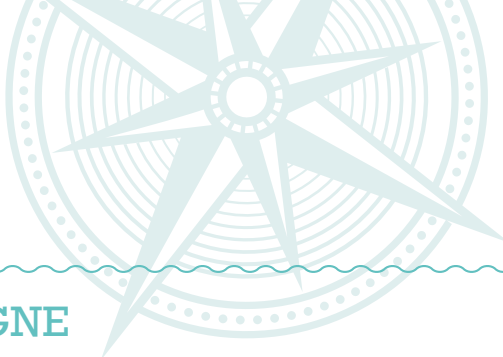
À Joigny, quelle surprise ont eue les personnels de l'atelier le 13 avril quand une délégation de personnes du conseil départemental de l'Yonne et d'une société d'intérim ont débarqué dans leurs locaux. La raison invoquée par l'encadrement de l'UTI est de **faire connaître VNF pour attirer des candidats aux postes de saisonniers ou autres.**

La CFDT-VNF comprend les difficultés de recrutement et l'a même invoqué à plusieurs reprises, et ce même aux plus hautes instances de VNF (CTU Plénier du 12/10/2021 et CA de juillet 2021).

Cependant, la CFDT-VNF a émis des réserves sur les conditions cavalières et anachroniques de cette réunion organisée sans préparation préalable. De plus et assez paradoxalement sur une UTI, les saisonniers, qui œuvrent depuis plusieurs années auprès de VNF, se voient menacés de ne pas être prolongés plus d'un mois. Cherchez l'erreur ?

Le comportement managérial à tous les étages provoque des départs ou les accélère, ce qui provoque l'inquiétude des agents : les nombreux départs annoncés généreront parfois l'absence d'encadrants dès le mois de juillet. **La CFDT-VNF ne cesse d'alerter la direction sur ces sujets.**





DT CENTRE-BOURGOGNE

De «nouvelles techniques» de surcharge sont inventées à l'UTI Val de Loire Seine



TECHNIQUE N° 1 : Le « y'a qu'à, faut qu'on »

Problème : Les services (CEMI, CMS, PC) ont échangé avec l'UTI sur les difficultés rencontrées.

À titre d'exemple, les encadrants des CEMI se plaignent de ne pas avoir assez de temps pour rencontrer les agents sur le terrain. Les agents, quant à eux, se plaignent de ne pas assez voir les encadrants sur le terrain.

Après 4 mois d'échanges, on arrive aux solutions : « y'a qu'à, faut qu'on » ! Le tout sans prendre en compte les difficultés actuelles liées aux manques de moyens humains, techniques et financiers.

Solution miracle : organiser des réunions pour permettre les échanges !

Problème : le manque de temps ne le permet pas.

Résultat : c'est le serpent qui se mord la queue, les encadrants pourraient être considérés comme absents et les agents ont l'impression de ne pas être entendus.



TECHNIQUE N° 2 : « Toujours plus... »

Problème : Comment faire encore plus avec toujours moins ?

Solution : On dit aux agents « faites ci, faites ça et rapprochez-vous des encadrants du CEMI ».

Puis aux encadrants « faites ci, faites ça et voyez cela avec les agents ».

Et aux agents et aux encadrants, on leur dit : « faites-moi un retour ».

Résultat : la voie hiérarchique est coupée et le planning de tâches est encore plus surchargé



TECHNIQUE N° 3 : Faire l'autruche

Problème : Tout est fait pour ne pas faire remonter les difficultés sous prétexte que VNF doit assurer un service public et qu'on se tire une balle dans le pied s'il est su (usagers, riverains, collectivités...) que les agents travaillent en mode dégradé. Manque de personnel, besoins de saisonniers, besoins de faucardage... Rien ne bouge.

Solution : refuser les congés, faucarder en régie, mais sans faucardeur avec des chaînes, des crocs, une mini pelle et faire intervenir l'ensemble du CEMI (chef de centre, chefs d'équipe, agents pour retirer les algues), obliger les agents et saisonniers à passer de l'éclusage en poste fixe à l'accompagnement manuel sur 5 écluses sans émission d'avis à la batellerie aux usagers.

Résultat : cela crée naturellement des tensions sur le terrain, et pour finir on demande au chef de CEMI d'aller écluser lui-même...



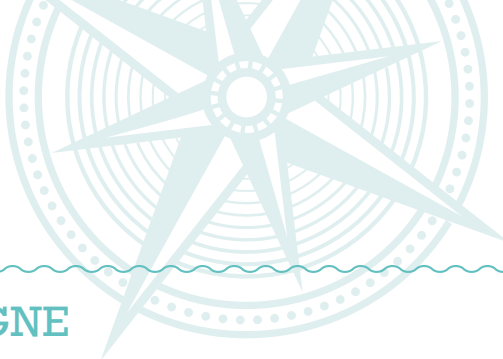
TECHNIQUE N° 4 : Faire culpabiliser les personnels

Problème : la direction (DIEE – service fonctionnel DTCB...) passe commande à l'UTI pour assurer la remontée des travaux pour les 10 années à venir.

Solution : L'UTI demande aux CEMI de lui faire remonter ces informations en faisant un point avec les agents et en analysant l'ensemble du linéaire et tous les ouvrages.

Résultat : Ce travail est très intéressant, mais doit se faire en basse saison pour pouvoir compter sur la disponibilité des agents, et en déchargeant les encadrants de leurs missions quotidiennes. Cette mission prend du temps et n'est pas réalisable sur 3 semaines au mois de mai.

Réponse de l'UTI : « si on veut, on peut ». Mais bien sûr ! Certains peuvent peut-être commencer à 7 h et finir à 19 h et même manger devant l'ordinateur le midi pour gagner du temps ! Est-ce cela que souhaite la direction ? Pour rappel, le droit à la déconnexion existe !



DT CENTRE-BOURGOGNE

Dialogue social : un début d'embellie



Après des mois de rupture de dialogue et la mise en place d'un mouvement intersyndical, les instances reprennent progressivement... Ainsi, un CTUP s'est tenu le 12 mai dernier. À la demande des OS, la direction a accepté une modification de l'ordre du jour.

Des avancées ont eu lieu sur des points d'achoppement qui duraient depuis plusieurs mois. La note de gestion relative aux véhicules d'astreintes a été finalisée et validée. Le groupe de travail portant sur les astreintes a été relancé sous l'égide de la directrice adjointe, ce qui a permis de faire voter le nouveau règlement intérieur de la DT.

La CCOPA s'est déroulée le 13 avril, au cours de laquelle les échanges ont été constructifs et pour une fois sans trop d'anicroches. La ligne directrice est de promouvoir le maximum de grades du premier niveau vers un niveau supérieur afin que les OPA de bas de grille se retrouvent au-dessus du SMIC horaire.

Bémol : une avance sur l'année 2023! En effet, pour parvenir à faire progresser l'ensemble des ouvriers, la CCOPA a dû demander une enveloppe en surbooking. Cette demande a été acceptée!



Les moins

Beaucoup trop de postes non occupés!

La direction construit ses analyses en comptabilisant uniquement les postes vacants. Mais si on y rajoute les restrictions pour incapacité au poste occupé et les arrêts maladie de longue durée, certains centres ne peuvent plus fonctionner. De plus, le peu d'agents restants doit se partager les missions des absents. Et quand le dernier survivant n'est plus là, tout explose!

À titre d'exemple pour l'exploitation : aucun chef d'équipe n'est présent au sein des équipes à St Satur et Nemours. Quant à Briare, 2 chefs d'équipe sont présents au lieu de 5... Les agents n'ont que 2 bras et ne peuvent assumer le travail de 3 ou 4 personnes prévues sur le papier.

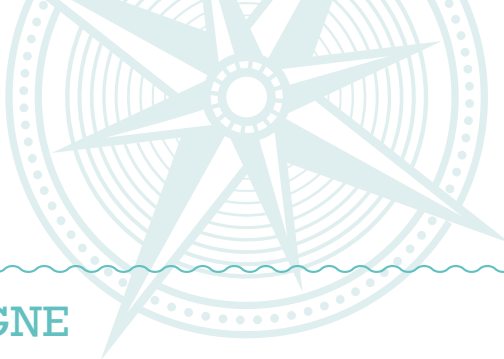
Aussi, malgré la reprise timide du dialogue social dans la DT, n'oublions pas qu'en 2016, une enquête RPS avait démontré les effets délétères du projet de service. Pour autant, force est de constater qu'en 2022, on prend les mêmes et on recommence!

Ainsi, de nouveaux arrivants étudient et planchent sur les futures organisations sans tenir compte de l'historique et le devenir des personnels sur l'ensemble de la DT.

*Comme le disait Albert Einstein :
« La folie, c'est de faire toujours la même chose
et de s'attendre à un résultat différent ».*

De fait, les responsables de la DT quêtent le moindre signe d'amélioration, mais la DT serait plus attractive avec des promesses de financement et d'hypothétiques évolutions positives du COP.

Dans le cas contraire, on peut toujours espérer un « EFFET KETCHUP » : à force de taper sur le fond de ce qui reste, la sauce finira par jaillir...



Crise de popularité du DT : cherchez l'erreur



Très certainement sans lien de cause à effet, la côte de popularité du Directeur territorial de la DTCB semble de plus en plus basse. Pour preuve, le service de la communication utilise la couleur «rouge» pour adresser sa relance auprès des agents les «invitant» à venir partager avec le DT un moment de convivialité à Briare.

Cette façon de communiquer est très mal interprétée par le personnel. La vraie question à se poser est : «pourquoi si peu de personnels veulent y participer?»

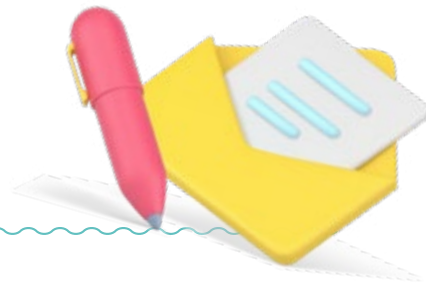
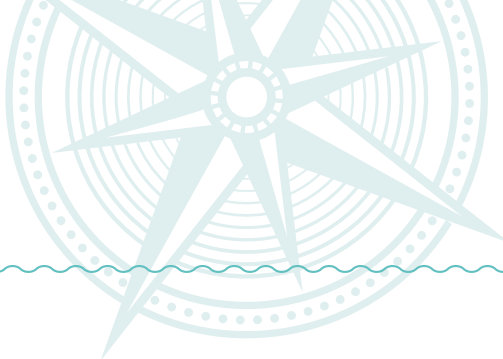
La covid? La forte rupture du dialogue social? La lassitude des clowneries ?

Sur le fond, les agents ne comprennent pas!!! Pas d'argent pour travailler, mais des manifestations coûteuses qui imputent d'un bras le budget de fonctionnement. Des réunions de service sont organisées à grands frais pour le paraître certainement! Quelle est la volonté de nos responsables de service de passage chez nous? Ils tricotent et détricotent, avec pour seul objectif de bons soldats aux ordres : répondre aux demandes de réductions d'effectifs du ministère et donc du DG.

Toujours à votre écoute et proche de vous, la **CFDT-VNF** est allée à votre rencontre en organisant notamment des HMI «volantes» : les 27 et 28 avril sur le périmètre de l'UTI Saône-Loire (canal du Centre, canal de Roanne à Digoin) et SEMEH, puis les 24 et 25 mai sur l'UTI Val de Loire-Seine.

De nombreuses questions ont concerné le devenir des agents dans le projet de VNF. Tout et son contraire sont colportés au sein des territoires. De nombreux sujets suscitent l'inquiétude des personnels : rupture numérique à la veille des élections, formations des agents...

Cher(e)s Collègues, nous vous remercions pour avoir été présents aux HMI et pour la qualité des échanges. Nous restons à votre disposition pour vous apporter tout complément d'information ou pour échanger avec vous sur votre situation.



DT RHÔNE-SAÔNE

Lettre à Élise

Vous connaissiez la pièce musicale pour piano composée par Ludwig van Beethoven? On va vous parler de la lettre avec ÉLISE qui est une tout autre musique, hélas.

Jusqu'à maintenant pour envoyer un document par courrier en UTI, il fallait :

- Rédiger la lettre
- La mettre dans un parapheur
- Poser le parapheur sur le bureau du signataire
- Récupérer le document signé généralement dans la foulée
- Envoyer le document

Pour une fois qu'il y avait un processus de simple à VNF, c'était trop beau pour que cela dure... Donc est apparue cette chère ÉLISE!

Pour faire simple et le plus court possible, le processus peut être celui-ci :

- Prendre en charge un document reçu en l'enregistrant dans ÉLISE tout en renseignant tous les éléments nécessaires
- Créer un processus pour une réponse
- Demander des tâches pour ce document suivant les destinataires internes :
 - Prise en charge
 - Lecture
 - Traitement
 - Validations
 - Signature
- Enregistrer le document comme « expédié » dans Élise
- Diffuser par voie postale
- Notifier l'envoi à tous les intervenants dans le processus

Pour ceux qui chercheraient de fausses notes dans cette partition, quelques indices dans les 24 tutoriels pour les utilisateurs (et faut bien ça...) :

Extraits :

« Une fois le projet de réponse rédigé et validé, il convient d'imprimer le courrier définitif, de le faire signer (de manière manuscrite) et de l'intégrer à Élise en tant que courrier signé. »

QUELLE AVANCÉE! Ne jetez surtout pas vos anciens parapheurs, ils serviront encore. Bon, ce sera plus long, mais c'est le progrès...

« Si le courrier signé a été réalisé en dehors d'Élise, il ne contient pas le QR code de reconnaissance. Il convient alors d'utiliser la fonction d'impression, option "fiche de numérisation" puis de scanner vers Élise les deux feuilles : fiche de numérisation puis courrier signé. Le courrier signé viendra automatiquement s'insérer comme une pièce du dossier courrier. »

Quand on vous dit que ce logiciel va vous simplifier la tâche...

« Attributions multiples : à un moment donné, plusieurs destinataires peuvent avoir, en même temps, des tâches à effectuer. L'attributaire actif à ce moment doit se charger de coordonner les actions des uns et des autres pour aboutir au traitement du courrier. »

Et pour l'attributaire actif susnommé, bonne chance à lui pour gérer cela... déjà qu'avant il fallait des années pour comprendre certains circuits de signatures selon les sujets... Mais oui, si vous ne l'aviez pas encore compris, ÉLISE va vous amener gain de temps et simplicité dans la gestion des courriers...

On se demande quelles têtes bien pensantes et bureaucratiques continuent de pousser le déploiement de ce logiciel à VNF alors qu'il fait une majorité de mécontents... A-t-on déjà oublié que les personnels en UTI ont d'autres choses à faire que d'essayer de se débrouiller avec des outils chronophages de la sorte ?

DES MOTS ET DES MAUX

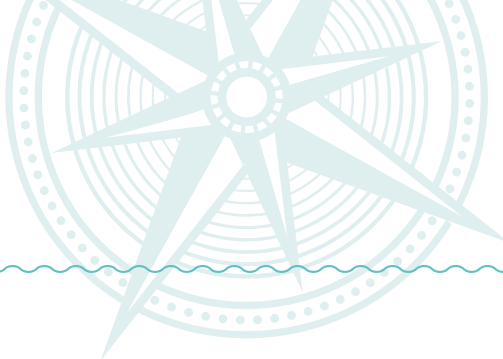
S'il existe des petits MOTs, de grands MOTs, des gros MOTs, des MOTs doux...

Il convient de rappeler à ces directions qui nous en abreuvent régulièrement que tout doit avoir un sens et que chaque MOT, de par son sens, peut provoquer bien des MAUX.

Force est de constater les communications qui sont MOTivées par une volonté de vendre des objectifs fixés qui comportent de bons MOTs sans toutefois se soucier des MAUX qu'elles génèrent car l'éMOTion ne se maîtrise pas, c'est un ressenti...

Aussi quel que soit le MOTif, si vous voulez rester MOTeur, attention à ce que vos MOTs ne soient pas source de MAUX car nous ne sommes pas des aniMAUX...

Sinon, les gros MOTs finiront par être de sortie et en attendant MOTus et surtout évitez les MOTs doux, nous n'y croirions pas...



DT SIÈGE

Les super héros !

La direction a décidé de prendre sa part dans les réorganisations et de nous faire la démonstration que, pour elle, tout est possible !

À la tête nous avons donc le numéro 1 : le DG. Dans le second rang protocolaire le DGD suivi par le DGA !

Force est de penser qu'avec de tels titres, la charge de travail doit être conséquente, mais vous allez comprendre que dans l'esprit de la direction, on peut toujours faire plus.



La création

Il y a quelque temps, le DGA a occupé la mission de préfigurateur d'un nouveau concept de direction : la DIMOA ! Avec cette nouvelle direction, tout est devenu possible et ainsi d'une simple décision pouvait naître une nouvelle direction qui n'était pas vraiment au siège, pas vraiment en DT, mais qui surplombait le tout en se nourrissant de toutes et tous.

Une direction qui peut agir partout avec toutes et tous... Le rêve sur le papier !



L'action

Ayant opéré la démonstration de sa forte capacité de penser, de créer et de vendre, le DGA est donc devenu le patron de la DIMOA. Alors qu'on aurait pu penser que cela nécessiterait un énorme investissement, il a su prendre ses nouvelles fonctions tout en restant DGA !

Bon, quelles prérogatives relevaient du titre de DGA ? Nous ne l'avons jamais compris ! Mais pour la direction, tout semblait aller au mieux et cette innovation permettait d'afficher comment d'un poste et d'une personne nous pouvions faire deux postes avec une seule personne !

La magie a ses limites et le clonage n'existant pas encore, il aura fallu persévérance pour le croiser aux dires de quelques-uns... Vu l'immensité de la tâche renforcée par un COP et des budgets d'investissements croissants, sauf à ce que les missions d'un DGA soient tellement peu prenantes qu'il en reste sous le capot,

il aura très certainement fallu abandonner quelques missions initiales de DGA pour se consacrer à ce challenge ambitieux et être disponible pour sa nouvelle équipe !

Quelles sont les missions initiales du DGA qui ont dû être abandonnées ?

Dans quelle escarcelle sont tombées les missions abandonnées ?

Motus ! Cela ne nous regarde pas et il faut croire que pour la direction nous n'aurions pas été en mesure de le comprendre donc pourquoi se donner la peine d'en parler !



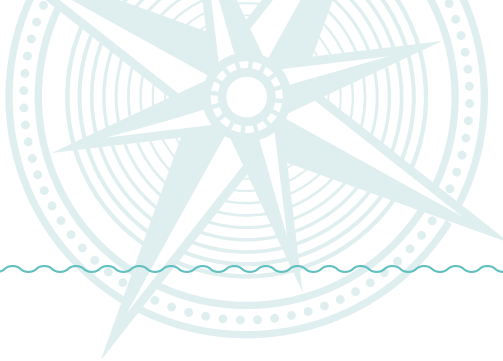
Bis repetita !

Par le réseau, nous apprenons qu'un nouveau niveau va être franchi ! L'envie du changement pointant son nez, de nouveaux défis se présentant et le dédoublement ayant ses limites, il serait décidé de faire entrer dans la danse le numéro 2 du « gouvernement VNF ».

Ainsi, le DGA, actuel directeur de la DIMOA, voguerait vers de nouvelles aventures toujours sur l'océan VNF et le DGD deviendrait le nouveau directeur de la DIMOA !

On se repose les questions ? « Mais que faisait-il avant ? Quelles missions va-t-il abandonner pour relever ce nouveau challenge et réopérer la magie du dédoublement ? Comment objectivement être le porte-parole d'une direction et dans le même temps, être en capacité, de façon impartiale dans ses arbitrages, de représenter tout l'EPA et ses directions en qualité de DGD ? »

Rappelons en effet qu'il est tout de même censé remplacer le DG sur toutes ses missions en son absence !



DT SIÈGE

Les super héros! (suite)



Allo? Tonton? Pourquoi tu tousses?

Curieux de l'impact sur le pilotage direct de l'établissement VNF, la CFDT-VNF a décidé d'interroger dans un premier temps le DRH. Les objectifs : se faire confirmer le changement de pilotage de la DIMOA, mais également prendre la mesure des impacts quant à la direction de l'établissement, son organisation et clairement le « qui fait quoi? ».

Quelle surprise de constater le dérangement qu'ont pu occasionner ces interrogations qui ont trouvé, dans un premier temps pour seule réponse, le fait que cela relevait d'une décision du directeur général et qu'à ce titre aucune justification ou réponse ne devait être apportée.

Le refus catégorique de vouloir même répondre aux diverses interrogations a été exprimé avec force démontrant là toute l'autorité de notre direction et la considération qu'elle portait au dialogue social, aux représentants du personnel et par-delà aux personnels!

Mais quelle idée de se demander si les deux missions sont compatibles? Si l'établissement dans son pilotage où la DIMOA avec tous les personnels qui y travaillent n'auront-ils pas à souffrir d'un tel choix et de ce nouveau dédoublement? Après tout, l'expression « à tout vouloir faire on ne fait rien de bon » est une chimère, et toutes celles et tous ceux qui en font fait l'expérience peuvent le certifier.

Le seul fait rassurant serait que là aussi, il y avait de la réserve sous le capot, mais à ces postes-là cela semble peu probable, non?

Et puis, c'est bien connu, quand on est bon, on est bon en tout! On sait tout faire et on connaît tout! Et surtout, qui peut le plus peut le moins! Si le DGD savait prendre les décisions qui s'imposaient pour piloter en binôme l'établissement, nul doute qu'il saura le faire au sein de la DIMOA et pourquoi pas, les deux en même temps!

Mais quelle vie trépidante et épuisante ont nos super héros!



Persévérance

À la CFDT-VNF, n'en déplaise, on a besoin de comprendre et d'y voir clair! Après tout, même au parlement où parfois le 49.3 est de sortie, il peut y avoir des questions au gouvernement et personne n'y trouve à redire! Bon, il faut admettre que parfois des réponses de Normands sont apportées et que l'on peut deviner sur quelques expressions un certain agacement de devoir y répondre!

C'est donc avec facilité que les représentants CFDT-VNF se sont laissés aller à une maladie professionnelle contractée en exercice : le radotage. Les symptômes étant forts, nous avons interrogé le numéro 1 du gouvernement VNF.

Les réponses à apporter devaient être tellement évidentes qu'il n'a pas jugé bon de les donner de suite et sans nous éconduire, il a décidé de laisser planer un peu le suspense et de renvoyer cette discussion à une information ultérieure. Petite précision utile et pour « cranter » ce sujet mineur qui n'est autre que le pilotage de VNF et de sa direction phare la DIMOA, il ne s'agira que d'une information et, à ce titre, ne sera dit que ce que l'on voudra bien nous dire!

Ahhhhh le dialogue social, MAIS QUELLE BELLE INVENTION!



Le dénouement

Cette partie de la pièce reste à écrire et sera déterminante pour la catégoriser. Pour patienter et laisser libre cours à votre imagination, vous pouvez toujours consulter les différents genres théâtraux existants. Mais d'ores et déjà, nous ne pouvons pas exclure le théâtre d'improvisation.