

# LES EQ'EAUX

-VOIES NAVIGABLES DE FRANCE-

juillet-août  
été 2022

N° 46

Cfdt:



À LA UNE

p. 3

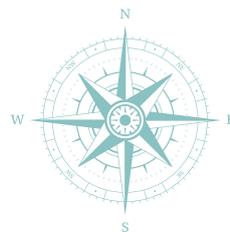
Pouvoir d'achat

# Sommaire

p. 3  
À la une

p. 5  
Les Eq'Eaux Nationaux

p. 10  
Les Eq'Eaux du Ministère



## ÉDITO

### *Pouvoir d'achat et projet d'organisation*

Vous constaterez à la lecture de ces quelques pages que ces sujets sont encore plus que d'habitude au cœur de nos préoccupations.

Nous engageons depuis plusieurs semaines des discussions avec la direction afin que des mesures concrètes soient mises en place afin d'atténuer les effets délétères du contexte économique sur le quotidien des personnels de VNF. Même si la revalorisation du point d'indice à hauteur de 3,5 % annoncée par le gouvernement était attendue, celle-ci reste bien en-deçà du taux d'inflation.

Aussi, la direction doit maintenant se battre auprès des tutelles pour obtenir un abondement de la masse salariale de VNF en conséquence afin de conserver une marge de négociation permettant, en parallèle, la mise en œuvre de mesures complémentaires à sa main.

De même, la direction doit se battre pour obtenir une revalorisation du taux RMPP afin de permettre la mise en place de mesures significatives pour les salariés de droit privé dans le cadre de la NAO 2022. Le taux RMPP actuellement fixé à 2,6 % n'est pas acceptable notamment au regard de la valorisation du point d'indice.

Les projets de réorganisation se multiplient également que cela soit sur le plan national, mais également au niveau local. Là aussi, nous restons sur le front pour relayer toutes vos questions et inquiétudes légitimes en tentant d'obtenir les meilleures garanties possibles sur les impacts financiers et organisationnels qu'elles génèrent.

Ainsi, vos élus CFDT-VNF, comme à leur habitude, sont force de proposition et tenaces face à la direction dans l'objectif d'obtenir des avancées concrètes pour tous les personnels, publics comme privés. En ce début de période estivale, nous en profitons pour vous souhaiter de très belles vacances ensoleillées. Que celles-ci vous permettent à toutes et tous de vous ressourcer pour une rentrée en forme.

**C'est votre énergie et votre soutien qui nourrissent notre volonté d'avancer pour l'intérêt de l'ensemble des personnels. Alors MERCI et bonnes vacances!**



*Rudy DELEURENCE*  
Secrétaire général de la CFDT-VNF



## Pouvoir d'achat

### DEMANDE D'OUVERTURE DE NÉGOCIATION POUR LES PERSONNELS PUBLICS ET PRIVÉS

Compte tenu de l'inflation grandissante depuis le début d'année 2022, la CFDT-VNF a demandé l'ouverture de négociations salariales sur des mesures visant à accompagner les personnels afin de limiter l'impact sur leur pouvoir d'achat. Une réunion DRHM/DS a ainsi été organisée. En préambule, le DRHM a rappelé **qu'une enveloppe de 3,5 millions d'euros était d'ores et déjà mobilisée pour la revalorisation salariale des personnels publics** hors CIA et qu'une **enveloppe d'environ 5,2 millions d'euros devra être mobilisée** pour absorber la revalorisation de 3,5 % du point d'indice.

### PUBLIC : DES NÉGOCIATIONS SOUS TUTELLE...

Pour les personnels publics, si des mesures catégorielles ont bien été mises en place, la plupart des mesures engagées se sont imposées à VNF, car elles relèvent d'une simple déclinaison des mesures mises en place au MTE et/ou par le gouvernement. Ces mesures sont à prendre en compte, mais sont loin d'être à la hauteur de la crise subie par les personnels. Aussi, la CFDT-VNF continue de militer pour obtenir d'autres mesures complémentaires et significatives pour tous les personnels notamment au regard de l'inflation déjà supérieure à 6 % en ce milieu d'année.

### ... MAIS C'EST SANS COMPTER SUR LA PUGNACITÉ DE LA CFDT-VNF

**À l'impossible nul n'est tenu! C'est notre crédo.**

Bien que personne n'aurait parié sur nos victoires, nous avons déjà obtenu non seulement les titres restaurant, mais aussi, la réévaluation du calcul de

l'IFSE des personnels dont le CMI se trouvait fixé, au moment de la bascule, à un niveau inférieur au coefficient de 1.

C'est d'ailleurs sur la base de la négociation menée et gagnée pour les personnels administratifs lors de leur bascule au RIFSEEP, que nous avons appuyé cette négociation de justice.

**La CFDT-VNF a fortement dénoncé le fait que cette demande, qui datait de plusieurs mois, fasse l'objet d'un retour une fois que tout avait été validé avec le contrôleur général.** En effet, la direction a pris pour parti unilatéralement d'opérer ce rattrapage (sauf pour les personnels qui auraient un coefficient inférieur à 1 en lien avec leur manière de servir) sur deux ans à savoir :

- ▶ pour les personnels actuellement au coefficient de 0,95 rattrapage à 1 dès cette année ;
- ▶ pour les personnels actuellement au coefficient de 0,90 rattrapage à 0,95 cette année et à 1 l'année prochaine.





## Pouvoir d'achat (suite)

Même si au final ce sera tout de même 220 agents qui pourront être revalorisés suite à cette revendication, **la CFDT-VNF, contrairement à d'autres organisations syndicales, dénonce ce positionnement unilatéral et injuste en deux ans.** Ce positionnement équivaut à la progression du CMI qui aurait été celle de ces agents s'ils étaient restés aux ISS.

Aussi, cette mesure ne satisfait que partiellement la CFDT-VNF, car il aurait été justice d'appliquer les mêmes modalités que lors de la bascule des personnels administratifs au RIFSEEP. C'est donc qu'une demi-satisfaction pour la CFDT-VNF que de voir ce rattrapage s'effectuer sur deux ans pour certains...

Concrètement, la CFDT-VNF demande à la direction de mettre en place des dispositifs qui sont à sa main par exemple :

- ▶ **la revalorisation des titres restaurant** pour les agents de droit public d'une valeur de 7,5 € dès cette année et 9 € en 2023 ;
- ▶ **la mise en place de l'accord d'intéressement** négocié pour les personnels publics ;
- ▶ **une enveloppe CIA/CA** significative ;
- ▶ **une visibilité sur le devenir du statut PETPE**, de l'ICT après le 31/12/2022 et une négociation complémentaire du protocole PTETE suite à l'engagement d'un bilan à 6 mois obtenu par la CFDT-VNF.

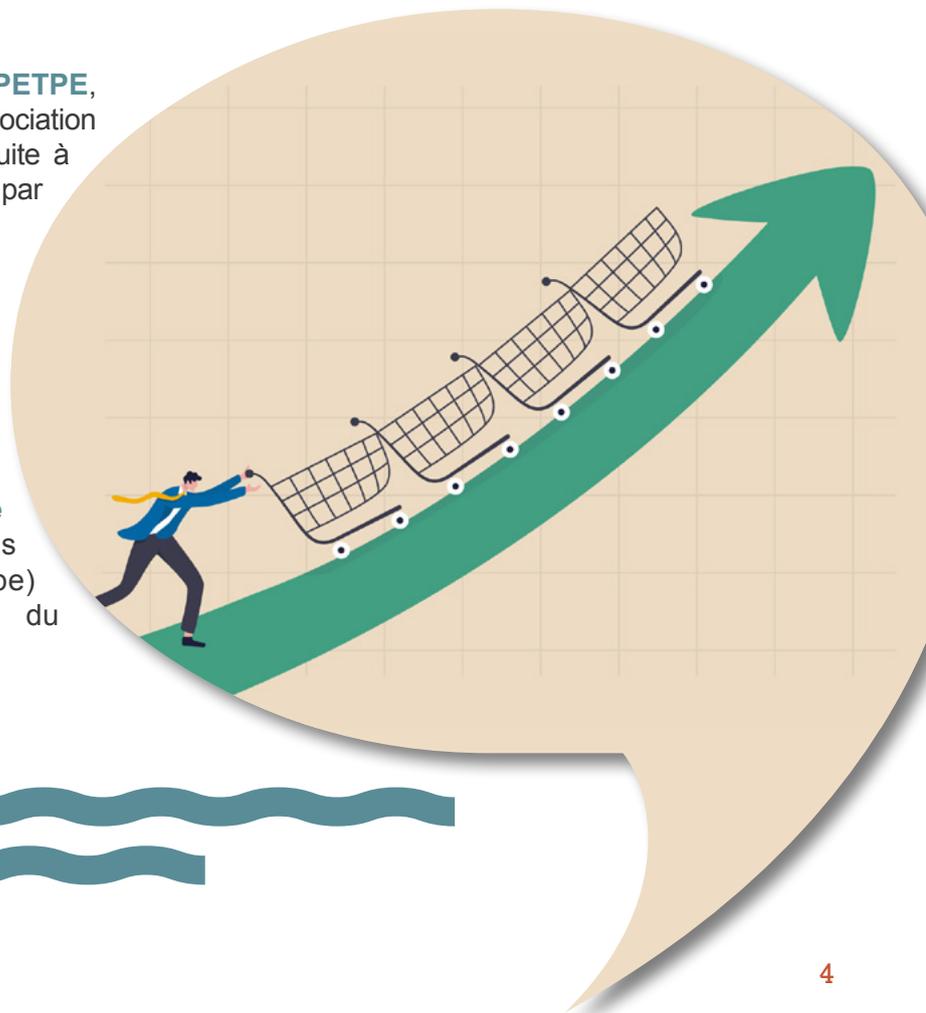
### POUR LES SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ

Nous réclamons : une revalorisation du cadre NAO 2022 pour les salariés de droit privé **afin de doubler la mesure générale obtenue lors de la dernière réunion de négociation** ainsi que des mesures complémentaires (hors enveloppe) comme par exemple la revalorisation du complément familial.

En dehors de la NAO toujours en cours, beaucoup de ces arbitrages sont renvoyés à la rentrée de septembre. En effet, la direction a indiqué devoir prendre la mesure des dispositions d'ores et déjà actées sur la masse salariale et essayer d'obtenir un abondement auprès des tutelles pour absorber entre autres la revalorisation du point d'indice.

Un budget rectificatif devra forcément être présenté au prochain Conseil d'administration de la rentrée et dévoilera la volonté et la capacité de la direction générale à mobiliser les moyens utiles à l'accompagnement et la reconnaissance de son personnel.

*Cela sera donc l'occasion de mesurer si les personnels peuvent compter sur la direction pour entendre leurs difficultés et leurs besoins comme la direction a pu constater toujours pouvoir compter sur les personnels, y compris pendant les périodes de crise et face à des arbitrages défavorables sur les plafonds d'emplois.*



# Des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) 2022 qui prennent du retard



Initialement programmées dès la mi-avril 2022, les réunions relatives à la NAO ont été reportées au mois de juin en raison de la connaissance tardive du taux RMPP arbitré par les tutelles et donc du montant de l'enveloppe budgétaire dédiée à cet exercice.

**Une 1ère mouture à 2,6 % du taux RMPP bien loin de l'inflation à +5,8 % en juin**

**Une première réunion de négociation a été organisée le 8 juin** sur la base d'un taux RMPP de 2,6 % (en masse salariale), soit 603585 €, alors que la direction, sur proposition de la CFDT-VNF, avait convenu dans le contexte actuel de solliciter un taux de 4 % relatif à l'inflation constatée sur l'année 2021.

Même si le taux de 2,6 % est supérieur à celui de l'année dernière (1,6 %), une fois encore, **la CFDT-VNF déplore la faiblesse des moyens octroyés par les tutelles financières qui ne sont pas à la hauteur des ambitions de l'établissement** définies à travers son COP et encore moins du contexte économique et inflationniste subi.

De plus, la CFDT-VNF déplore l'annonce tardive de ce taux, qui ne facilite pas les temps nécessaires à la négociation, l'organisation des ateliers salariaux et les échanges avec les personnels.

**Avec une augmentation du point d'indice à 3,5 % pour les personnels du privé : le +5 % s'impose**

Dans un premier temps, pour la direction qui n'a pas été suivie dans ses demandes par les tutelles, il convenait de se satisfaire du taux de 2,6 %. Elle avait par ailleurs ajouté que ce taux pourrait faire l'objet d'une clause de revoyure afin de le mettre en cohérence avec la revalorisation du point d'indice si celle-ci était supérieure à 2,6 %.

Depuis, le dégel du point d'indice pour la fonction publique a été annoncé avec une revalorisation à hauteur de 3,5 % et une entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet. Sans attendre, la CFDT-VNF a invité la direction à poursuivre les discussions avec les tutelles afin de revendiquer un taux réévalué à 5 %.

En effet, les 3,5 % de revalorisation du point d'indice correspondent à une augmentation de salaire pour tous les agents de droit public (partie indiciaire) alors que pour les salariés de droit privé, le taux RMPP

## Des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) 2022 qui prennent du retard (suite)

correspond à l'intégralité des mesures salariales qui ne se traduisent pas forcément par une augmentation de salaire pour toutes et tous (GIPA/égalité femmes/hommes/effet report/mobilités/expertises etc.).

### Dans l'attente de l'arbitrage des tutelles...

À ce jour, nous n'avons toujours pas le retour des tutelles et nous ne savons toujours pas si le taux sera réévalué, mais un accord de principe a été arrêté pour que l'excédent octroyé, s'il y en a un, soit porté en intégralité sur la mesure pouvoir d'achat par le biais de l'augmentation générale.

### Les augmentations individuelles : le copier-coller de 2021

Concernant les mesures individuelles (primes et expertises), **les mêmes enveloppes que l'année dernière ont été figées**. À ce titre, vous pouvez vous reporter sur la ventilation de l'année dernière si vous souhaitez connaître le montant alloué à votre direction.



### Hors de question de revenir à la table des négociations avec un taux inférieur à 3,5 %



Toutefois la CFDT-VNF a été claire avec la direction, **il serait inacceptable de revenir à la table des négociations avec aucune revalorisation ou une revalorisation inférieure à 3,5 %**. Si tel devait être le cas, non seulement la CFDT-VNF appellera les salariés à se mobiliser, mais elle remettra en cause l'attribution de mesures individuelles aux dépens de la mesure générale qui quoiqu'il en coûte devra au minimum être doublée par rapport aux négociations sur la base des 2,6 %.



### Vous avez été très nombreux à participer à la réunion Teams pour suivre l'actualité des négociations.

Le 7 juillet 2022, la CFDT-VNF a convié tous les salariés de droit privé à une réunion Teams pour rendre compte de l'avancement des négociations. L'intégralité du projet d'accord a pu être expliquée que cela soit sur les mesures salariales impactant l'enveloppe RMPP ou les mesures hors enveloppe.

Cet échange fut aussi l'occasion de valider le positionnement de la CFDT-VNF en fonction des retours des tutelles et arrêter le fait qu'il y aura une forte mobilisation si les arbitrages devaient être défavorables.

**Restez attentifs et mobilisés, nous vous tiendrons informés des suites des négociations.**



# Évolution de la DIMOA

## L'improvisation : Acte II

### Précédemment dans l'Acte I

**La DIMOA connaît le grand « chamboule-tout » à son sommet!** Il y a quelques semaines le départ du directeur de la DIMOA/DGA était annoncé, celui-ci partant voguer pour de nouvelles aventures toujours sur nos canaux VNF. Suite à nos interrogations, la direction avait confirmé cette information et le fait qu'il serait remplacé par l'actuel DGD qui, en plus de ses fonctions, prendrait le pilotage de la DIMOA.

Là encore, devant nos questions concernant cette double casquette et la capacité d'être présent sur les deux fronts en gardant l'objectivité qui s'impose à un DGD, la direction avait défendu bec et ongles le bienfondé de leur décision. Dans un premier temps, si elle entendait ne pas en faire un sujet ni même expliquer ses choix et sa stratégie, sous la pression de la CFDT-VNF, elle s'était engagée à inscrire dans un prochain ordre du jour du CTU plénier un point d'information.

“ ”

### Scène 1

#### Le coup de théâtre

Quelle fut donc notre surprise d'apprendre, quelques jours après, que **notre DGD allait quitter VNF**. Le futur remplaçant à la tête de la DIMOA passe direct par la case départ! Tant d'énergie déployée par le DRH et le DG pour légitimer ce choix pour au final, se retrouver sans aucun candidat!

Ainsi, nous risquons donc d'avoir le DGA qui, en plus de ses futures fonctions, assurera son propre intérim (avec ou sans prime d'intérim?) le temps de trouver, peut-être de façon moins improvisée, le prochain directeur de la DIMOA.

### Scène 2

#### La patate chaude

Au-delà du remplacement du DGD, l'urgence réelle est de savoir **comment pouvoir tous les postes vacants au sein de la DIMOA pour répondre à la surcharge de travail** générée par les budgets d'investissement croissants.

Il est à souhaiter que le profil du futur directeur de la DIMOA assurera la stabilité et y consacra la totalité de son temps.

Nous avons bien compris que dans l'esprit de la direction, elle décide et n'a aucun compte à rendre. Mais bon, « *très chers directeurs* », nous ne sommes pas « *au jeu de la patate chaude* » et derrière des intitulés de

postes, il y a des attendus et des équipes! Au minimum, il convient de penser à elles aussi et pas seulement aux desideratas des fonctions que souhaitent occuper ou cumuler quelques-uns!

### Scène 3

#### L'effet domino

Dans un prochain numéro, on saura peut-être ce qu'il advient du pilotage de la **Direction Territoriale Centre Bourgogne** qui, subitement et sans réelle explication, s'est vu annoncer **le départ du directeur alors même que le départ de la directrice adjointe est programmé en septembre**, et qu'à ce jour on cherche encore les remplaçants...

On a beau dire, on est loin de la situation d'un agent qui parfois reçoit un avis défavorable pour une mobilité parce qu'il n'a pas fait un temps suffisant sur son poste ou alors qu'on reporte sa prise de poste pour assurer une continuité dans son service d'origine!

**Attention, on pourrait finir par croire que les pièces maîtresses sur l'échiquier ne sont pas toujours celles que l'on pourrait imaginer.**

# Schéma Pluriannuel de la Stratégie Immobilière (SPSI) :

## Une vraie mesure ou encore du bricolage ?

*Lors du dernier CTU plénier, un point d'information a été inscrit portant sur la création d'une direction de l'immobilier suite aux préconisations de la Direction de l'Immobilier de l'État (DIE) dans le cadre du dernier rapport du SPSI. La CFDT-VNF a souhaité souligner les difficultés immobilières déjà mises en évidence dès le premier SPSI de 2011.*

*Le manque d'effectifs et le fait que beaucoup de personnels n'ont qu'une petite quotité de travail allouée à ces missions qui se retrouvent noyées parmi tant d'autres sont une des difficultés majeures et à ce stade, la création de cette direction de l'immobilier ne semble pas y répondre.*



### **Création de postes : on en parle, mais les embauches se feront-elles ?**

La direction a indiqué que, dans le cadre de la naissance de cette direction, la création d'un poste de chargé de patrimoine et un autre d'assistant de projet étaient envisagés. À ce jour, le dialogue de gestion n'a toujours pas permis de statuer sur ces deux créations de postes et il sera primordial que dans le cadre de la consultation du CTU de proximité du siège cet arbitrage soit acté.

S'agit-il de rassembler 4 personnes, de ne surtout pas changer le périmètre de la DIEE, de la DEV et d'afficher une direction qui finalement n'apportera rien de plus ? S'agit-il de renforcer réellement les moyens mis à disposition pour l'immobilier à VNF ? Telle est la question !

### **Des organigrammes fictifs**

La CFDT-VNF rappelle que la direction, lorsqu'elle présente des organigrammes dans le cadre de consultations des CTU de proximité, doit avoir les moyens de les mettre en œuvre et donc au préalable obtenir les autorisations pour publier et recruter ces postes. L'idée est que les organisations (parfois contestables et contestées) ne placent pas les équipes impactées dans de lourdes difficultés liées à la charge de travail faute de moyens pour mettre en œuvre des objectifs ambitieux ou de centralisation.

Malheureusement, parce qu'elle a pu le constater à de multiples reprises, la CFDT-VNF se méfie des créations de postes sur le papier qui ne se concrétisent au final que difficilement sous la pression syndicale et parfois même jamais, se limitant donc à une virtualité qui n'aide pas à la répartition de la charge de travail, bien au contraire.

# Schéma Pluriannuel de la Stratégie Immobilière (SPSI) :

## Une vraie mesure ou encore du bricolage ? (suite)

À ce jour, le préfigurateur en charge du dossier, qui en parallèle est également le président de RSD, affirme qu'il n'y a aucune volonté de la direction générale et de la future direction de l'immobilier de calquer une organisation sur le schéma de la DIMOA ou de la DSIN. Il affirme qu'il s'agit avant tout de passer d'un budget centralisé à un budget unifié et de venir en soutien d'opérations complexes aux DT, à la DEV et à la DIEE.

La barrière entre prérogatives de la DEV notamment et de la future direction de l'immobilier reste assez opaque pour beaucoup et demandera des clarifications. De façon générale, apporter des clarifications sur le « qui va faire quoi » et « avec quels moyens » semble une nécessité pour une consultation future.

### Un budget en inadéquation avec les objectifs visés

Enfin, la CFDT-VNF note une incohérence majeure sur le budget! Là où le préfigurateur en lien avec les préconisations de la DIE semble vouloir faire évoluer une gestion curative (impact majeur sur le budget d'investissement) vers une gestion préventive (impact majeur sur le budget de fonctionnement), nous notons qu'au lieu de renforcer le budget de fonctionnement, celui-ci est en perpétuelle baisse.

Il faudra donc également qu'une visibilité soit donnée aux représentants du personnel si la direction souhaite un avis éclairé. En effet, si l'idée est de bâtir une direction de l'immobilier en capacité de faire basculer la gestion du parc en mode préventif plutôt que curatif, il est cohérent de lui en donner les moyens avec des budgets cohérents.

## Bon à savoir

La prochaine Commission des Carrières et des Rémunérations (CCR) sera organisée le 13 octobre 2022. Les dossiers de saisine sont à retourner un mois avant la réunion.

Vous êtes salariés 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](mailto:cfdt@vnf.fr) et nous étudierons votre situation.



## Les Essentielles du mois de juin



Suite à la faible augmentation de la valeur du point d'indice, vous pourrez tester [le petit simulateur de gain mensuel/annuel en euros](#), en fonction de votre indice...

Il sera quand même question de services publics, du pôle ministériel avec le CEREMA, VNF, la Mer, les DDI et les résultats des mobilités actualisés au 30 juin. On parlera aussi un peu de protection sociale complémentaire, de télétravail au MTECT, et du protocole handicap.

De quoi trouver quelques intérêts dans ce [71ème numéro des Essentielles du mois](#).



Juin 2022 ou... les nébuleux destins d'Amélie de Monchalin et de Justine Bénin. Nous n'avons pas eu l'occasion de rencontrer nos ministres que déjà leurs cartons sont faits... Aux suivants !

Évidemment l'actualité de fin du mois de juin se concentre sur le pouvoir d'achat, le dégel du point d'indice et des quelques mesures qui l'accompagnent.



## Clin d'œil

Suite au remaniement ministériel annoncé le lundi 4 juillet dernier, **Christophe Béchu prend le portefeuille du Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires en remplacement d'Amélie de Montchalin**, contrainte de quitter le gouvernement après sa défaite aux législatives. Il sera notamment appuyé par Bérangère Couillard, Secrétaire d'État chargée de l'Écologie.

Du côté des transports, Clément Beaune succède à Jean-Baptiste Djebbari en qualité de ministre délégué.

Nous leur souhaitons la bienvenue. Etant très attachés à l'efficacité, nous solliciterons très rapidement un rendez-vous auprès de leurs services afin d'échanger avec eux sur la situation sociale et économique à VNF.