

LES EQ'EAUX

-VOIES NAVIGABLES DE FRANCE-

décembre
2023

N° 50

Cfdt:



p. 3 L'heure du
bilan 2023

Som maire

p. 3
A la une

p. 13
L'agenda

p. 14
Les Eq'Eaux
Nationaux

ÉDITO

Cet éditto est l'occasion de souhaiter la bienvenue à Patrice RABAUD, arrivé en qualité de DRHM de l'établissement, en remplacement d'Olivier HANNEDOUCHE. Dans le grand chamboulement, nous saluons également le départ du directeur général, Thierry GUIMBAUD, pour la présidence de l'Autorité de Régulation des Transports à la suite de son audition devant l'Assemblée nationale et le Sénat. Nous lui souhaitons pleine réussite dans ses nouvelles fonctions et attendons déjà l'arrivée de sa ou son successeur pour poursuivre les négociations à venir.

Souhaitons que ces nouveaux arrivants possèdent une réelle appétence pour le dialogue social et que celui-ci soit constructif et positif dans l'intérêt général de VNF et de son personnel. Le dialogue, la transparence, la concertation, la recherche du compromis ne sont pas des gros mots et ne riment pas avec cogestion. Chacun dans son rôle, avec sa légitimité et ses priorités, doit pouvoir apporter sa pierre à l'édifice en garantissant que l'établissement VNF puisse évoluer dans le respect de toutes et tous en ne laissant personne au bord du chemin.

Aussi, suite aux nombreux changements à la tête de la direction, y compris en DT, et à l'heure de la renégociation du COP, de la mise en œuvre du projet de modernisation, des réorganisations nationales et locales et à la veille des JO 2024, souhaitons que VNF trouve une certaine stabilité. Sans rien lâcher, la CFDT-VNF veillera à ce que le dialogue social soit riche et constructif dans l'intérêt collectif tout en rappelant que pour y parvenir, il faut une volonté partagée des partenaires sociaux.

Le mois de décembre est l'occasion de dresser la liste des actions concrètes menées tout au long de l'année et de rappeler les victoires obtenues grâce à l'impulsion donnée par votre mobilisation aux dernières élections professionnelles et l'implication légitime de la CFDT-VNF dans les concertations avec la direction. Comme vous le savez, préserver vos intérêts, obtenir de nouvelles avancées et soutenir votre pouvoir d'achat sont plus que jamais notre priorité ! Ainsi, en 2023, la CFDT-VNF a participé activement aux concertations relatives au futur protocole PTETE, au nouveau régime indemnitaire des PETPE (RIVE), à la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) pour ne citer que quelques exemples. Elle a également été moteur dans la constitution d'une intersyndicale qui a permis, ce jeudi 21 décembre, la signature d'un *protocole* actant de réelles avancées pour les personnels.

Vous connaissez nos devises : « Plus que des mots, des actes » et « Ne jamais rien lâcher ». A l'aube de 2024 et des prochaines élections sur le renouvellement des représentants du personnel au Conseil d'Administration qui auront lieu du 14 au 21 mars 2024, il est temps de faire une rétrospective de l'année écoulée pour objectiver vos futurs choix. Aussi, ce numéro est consacré au bilan global 2023.

A l'approche des fêtes de fin d'année et malgré ce contexte inflationniste qui pèse lourdement sur votre pouvoir d'achat, les élus et militants des sections de la CFDT-VNF, dans les directions territoriales et au siège, s'associent à moi pour vous souhaiter de passer de très belles fêtes de fin d'année auprès de vos proches et votre famille.

Rudy DELEURENCE
Secrétaire général de la CFDT-VNF



L'heure du bilan 2023 a sonné



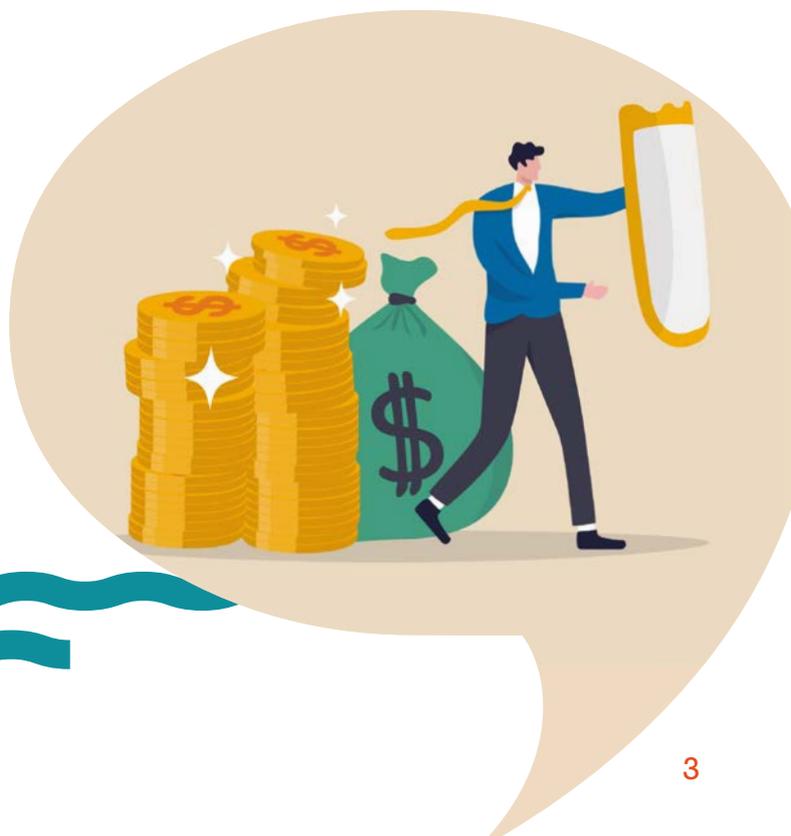
Faire face ensemble et s'adapter

UN DÉBUT D'ANNÉE PERTURBÉ ET UN CALENDRIER SOCIAL REVU

Le premier trimestre 2023 devait initialement être consacré à la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel à la suite des élections professionnelles de décembre 2022. Toutefois, le conflit social lié à la réforme des retraites a généré de nombreux reports de réunions. En effet, la CFDT-VNF a toujours été opposée à cette mesure qu'elle considère aujourd'hui encore injuste. Une intersyndicale formée contre ce projet de réforme a, tout au long du premier semestre 2023, arrêté des dates sur des actions communes, des journées de grève et des appels à la manifestation. La CFDT-VNF a toujours répondu présente en relayant et en participant à chacune des actions et des mobilisations. De janvier à mai, elle a déposé des préavis de grève permettant ainsi à tous les personnels d'exercer leur droit. De nombreux collègues se sont mobilisés contre le projet de réforme des retraites du Gouvernement au travers d'un ou plusieurs jours de grève. Afin de ne pas aggraver davantage le poids de la perte de pouvoir d'achat liée à l'inflation, la CFDT-VNF a demandé et obtenu auprès de la direction que les retenues sur salaire pour motif de grève ne soient pas prélevées sur une seule paie mais lissées sur les paies suivantes.

LA CFDT-VNF EN SOUTIEN DE SES ADHÉRENTS !

La grève n'étant désormais plus seulement un droit mais également, pour certains, un luxe qu'ils ne peuvent plus se permettre, la CFDT-VNF a activé pour la première fois sa caisse nationale d'entraide (CNAS CFDT) afin de verser une indemnisation aux adhérents qui le demandaient. **La CFDT est en effet la seule organisation syndicale française à disposer d'une caisse de grève pour ses adhérents.** La CFDT-VNF a ainsi accompagné financièrement les personnels qui se sont mobilisés lors des appels



L'heure du bilan 2023 a sonné (suite)

nationaux en **compensant leur perte de salaire à raison de 73,90 € maximum versés par jour de grève** (53,90 € par la CNAS abondés de 10 € par la fédération de la CFDT et 10 € par le syndicat national de la CFDT-VNF).



LA CFDT-VNF JOUE COLLECTIF

La CFDT a également soutenu le boycott des instances ministérielles afin d'exprimer sa contestation auprès des hautes autorités et la CFDT-VNF a sollicité de nombreux reports de réunions avec la direction lorsque celles-ci étaient fixées les jours d'appels à la mobilisation nationale afin de faire entendre la voix des personnels et défendre leurs intérêts. Pour autant, la CFDT-VNF a répondu aux convocations de la direction lorsque cela était possible, dissociant le conflit national des sujets concernant directement le quotidien des personnels de VNF. En restant ouverte au dialogue, elle a porté des propositions et obtenu des avancées sur différents sujets tels que la réorganisation de la DSIN, la NAO, le projet du nouveau régime indemnitaire (RIVE), le décret de simplification du conseil d'administration et beaucoup d'autres. Soucieuse de la qualité du dialogue social et de la représentation la plus large possible, elle a également demandé et obtenu le report de plusieurs consultations des instances à la suite de l'absence de certaines organisations syndicales et afin de leur permettre d'être présentes et de s'exprimer lors du vote.

VAUT MIEUX TARD QUE JAMAIS

Le calendrier social ayant été revu, le Règlement Intérieur (RI) qui a vocation à fixer les conditions de fonctionnement du Comité Social d'Administration central (CSA) et de la Commission centrale chargée des questions de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) a été adopté le 30 mars dernier après avoir été amendé par la CFDT-VNF. Celui-ci a été décliné au niveau local en tenant compte des spécificités de chaque direction territoriale et a été soumis à la consultation des CSA locaux. Ainsi, la mise en place des CSSCT locales et la désignation des secrétaires n'ont pu avoir lieu qu'à partir du mois de juin.

SAVOIR S'ADAPTER

À l'image de l'agenda social, et en l'absence d'informations suffisamment consistantes pour les personnels, le calendrier de la newsletter de la CFDT-VNF s'est adapté au profit de la publication de flash infos et de comptes rendus de réunions. Vous pouvez retrouver l'ensemble de ces communications via notre site internet www.cfdt-vnf.fr



Des projets de réorganisation qui continuent de se multiplier

LA DIRECTION PRÔNE LE CHANGEMENT MAIS SEULEMENT POUR LES AUTRES

Comme pour les années précédentes, 2023 n'a pas échappé à la multiplication des projets de réorganisation. Et pourtant, alors qu'elles sont prévues comme un préalable à tout projet de réorganisation dans le pacte social, les études d'impacts ne sont pas toujours réalisées ou parfois tardivement. La conséquence est que des personnels découvrent en bout de course les impacts qui découlent de cette réorganisation tant sur leur fiche de poste que sur leur rémunération ou leurs conditions de travail. De plus, ces projets brillent par l'absence d'accompagnement au changement et génèrent beaucoup de stress pour les personnels.

CENTRALISER ET IMPOSER DES VARIANTES DU MANAGEMENT ...

Cette année, les projets de centralisation de certaines activités des UTI vers les sièges des DT ou des DT vers le siège de Béthune se sont multipliés. Certains s'accompagnent d'un nouveau mode de management dans différents cœurs de métiers : tantôt « le management fonctionnel » tantôt « le management matriciel ». Cela a été le cas pour la DIMOA, la DSIN par exemple.

LES PETITS NOUVEAUX : LES PÔLES NATIONAUX

Une autre espèce a fait son apparition à pas feutrés : les pôles nationaux (juridique, communication, formation, recrutement) ! Pour ceux-là, la question qui se pose encore (en tous les cas pour la CFDT-VNF) est le fait qu'il s'agisse d'une réorganisation qui ne dit pas son nom, de la constitution ou l'extension d'un réseau d'experts,

ce que la direction semble plaider. Pour autant, lorsqu'un manager du siège fixe de nouveaux objectifs ou de nouvelles missions à des personnels en DT, cela semble s'approcher du management fonctionnel. Lorsque cela se fait sans concertation avec la hiérarchie officielle de l'agent, sous couvert d'un soi-disant volontariat à géométrie variable, cela ressemble plus à du management matriciel ou de vieilles méthodes archaïques ! Bref, il y a de quoi s'y perdre sur ces déclinaisons et ces variables du management et nombre des personnels concernés sont en effet perdus ! Cette façon de faire génère, là encore, une forte inquiétude et des difficultés de la part des personnels qui se trouvent confrontés à différents donneurs d'ordre pour lesquels les priorités ne sont pas toujours les mêmes. Mal préparé, mal cadré et non concerté, cela peut également causer un stress complémentaire lié à un accroissement de la charge de travail alors que bien souvent la coupe est déjà pleine ! Tout cela, bien évidemment, toujours sans consultation des instances représentatives du personnel, bien souvent sans valorisation et bien entendu sans accompagnement au changement.

En intersyndicale, la CFDT-VNF et FO ont demandé que la lumière soit faite dès le début d'année 2024 en CSA Central sur les objectifs de la direction concernant ces pôles, leur fonctionnement, les impacts sur les personnels et les cibles.



Des projets de réorganisation qui continuent de se multiplier (suite)



AUCUNE LIMITE ET TOUJOURS PLUS

Nouvelles procédures, évolutions des outils informatiques, aménagements des bureaux, modifications des organisations de travail... tout se fait en même temps et nous pouvons dire que 2023 n'a pas épargné le personnel sur le plan du changement.

Comme si tout cela n'était pas assez compliqué et source de tension, la direction continue de mener ces projets et à prendre des décisions unilatéralement en fonction de ses priorités ! La concertation, il faut le dire, ce n'est pas son point fort et la direction n'a pas, jusqu'à ce jour, l'intention de se remettre en cause ou de changer ! Ainsi, de plus en plus souvent, elle contourne les instances du personnel ou les consulte sur des décisions déjà mises en place sans les en avoir informées préalablement. Parfois même, ce sont les élus qui, aux détours d'une conversation, découvrent ces projets et demandent leur inscription à l'ordre du jour d'une instance.

À TROP TIRER SUR LA CORDE...

Malgré ces constats répétitifs et de multiples alertes auprès de la direction, rien ne change. Aussi, ce qui devait arriver arriva et les élus du CSA local du siège, lassés d'un tel manque de considération pour les personnels et leurs représentants, ont une énième fois rappelé leur agacement en octobre dernier. Ils ont décidé de boycotter toutes les instances représentatives du siège jusqu'à l'adoption d'une méthodologie concertée qui devra obligatoirement être suivie pour tout projet de réorganisation, d'évolution des organisations ou des conditions de travail. Un premier projet a été transmis par la direction sans permettre à ce stade un accord.



Des négociations menées tout au long de l'année 2023



DU DÉBUT À LA FIN

Dès le départ des discussions et bien en amont du CSAM, la CFDT-VNF a été présente et force de propositions sur le sujet PETPE que cela soit à VNF ou au ministère. Ce fut également le cas au CSA Ministériel afin de défendre l'intérêt des PETPE de VNF trop souvent oubliés dans les échanges fortement accés sur les DIR.

LE TOUT OU RIEN N'EST PAS UNE SOLUTION

Lors du CSAM du 30 novembre, les organisations syndicales représentatives au niveau ministériel ont été consultées sur la scission du corps des PETPE permettant la création du corps de PEVNF et sur la création des Emplois Fonctionnels de CEED à VNF. Sur ces deux textes, seule la CFDT s'est prononcée favorablement. La consultation portait également sur le pendant de ces textes pour les DIR où la CFDT s'est abstenue, leurs problématiques, liées à la mise en œuvre de la loi 3DS, n'étant pas les mêmes qu'à VNF. Les textes ont été validés. Il reste la nécessité d'un passage en Conseil d'Etat avant la parution des textes officiels et la possibilité de mise en œuvre.



NÉGOCIER ET ASSUMER !

Ainsi, la création d'un corps spécifique des personnels d'exploitation et de son nouveau régime indemnitaire (RIVE) a suscité de vives discussions durant de nombreux mois. Consultée en octobre dernier sur ce sujet, la CFDT-VNF s'est prononcée favorablement. La scission du corps des PETPE n'impacte en rien les mobilités ou le statut des Personnels d'Exploitation car il s'agit d'un copié-collé du statut actuel où seule la dénomination change. La création de ce nouveau corps statutaire permet la mise en place du RIVE. Ce nouveau régime indemnitaire est une bonne chose puisqu'il devrait donner suite à l'Indemnité Compensatrice Temporaire (ICT) qui, après une seconde et dernière reconduction de 6 mois, doit prendre fin au 31 décembre 2023. Aussi, ce régime devrait permettre de garantir la rémunération des personnels déjà ou prochainement impactés par des projets de réorganisation jusqu'en 2034. La CFDT-VNF a pris une part active dans ces négociations et a obtenu de réelles avancées que nous avons présentées dans [notre flash infos du 31 octobre dernier](#). Ainsi, le RIVE sera, si sa mise en œuvre est conforme au projet, plus favorable pour les agents que le dispositif existant. Quant à l'unité du statut, s'il avait protégé et servi les intérêts des personnels d'exploitation de VNF, nous n'aurions pas dû nous battre pendant presque dix ans pour obtenir le même déplaçonnement de la PTETE que les DIR, à savoir 6 500 €.

ET LE GRADE C3+ DANS TOUT ÇA ?

La CFDT-VNF aurait préféré l'obtention du 4ème grade C3+ à l'instar de la territoriale avec un taux de promotion au C3+ permettant la bascule de tous les chefs d'équipe issus du concours. Il n'en demeure que devant le refus de Bercy sur cette option, le Gouvernement, lors d'une RIM (réunion interministérielle) en novembre dernier, a, en lieu et place, acté la création d'un emploi fonctionnel dont

Des négociations menées tout au long de l'année 2023 (suite)



le déploiement se fera sur 3 ans. Sous l'impulsion et les revendications de la CFDT-VNF, il a également acté la mise en place d'un plan de requalification de catégorie C Exploitation en catégorie B également décliné sur une durée de 3 ans. Pour ce dernier, sa volumétrie annuelle n'est pas encore définie par le ministère et donnera lieu à un passage en CSAM fin janvier. Ce plan de requalification devient un dispositif pérenne qui permettra à d'autres C3 d'accéder à la catégorie B au fil des départs en retraite.

Aussi, nous avons pris nos responsabilités car priver les encadrants d'une revalorisation aurait été une erreur et n'aurait pas servi leurs intérêts.

POURQUOI UN DÉPLOIEMENT SUR 3 ANS ?

Même si la CFDT-VNF aurait préféré un déploiement de ces deux dispositifs sur une seule année, elle considère ce dispositif d'accès à la catégorie B pour un certain nombre de C3 pérenne comme une réelle avancée. Quant aux emplois fonctionnels, nous serons vigilants et revendicatifs dans l'application qu'en fera la direction en s'assurant d'une équité de traitement entre les chefs d'équipes principaux

qui encadrent du personnel. Dès le début d'année, les discussions sur l'application de ces avancées reprendront avec la direction, nous serons au rendez-vous et toujours force de propositions pour préserver les intérêts des personnels.

ET UN PLAN DE REQUALIFICATION POUR LES AUTRES PERSONNELS ?

La CFDT-VNF se félicite de cette nouvelle avancée, mais revendique également l'engagement de la direction de VNF de porter devant les tutelles un plan de requalification plus large pour l'ensemble des personnels, que cela soit des catégories C en B pour les administratifs et de B en A sur le périmètre de VNF. Cette demande a été portée et obtenue dans le cadre de l'intersyndicale CFDT-VNF et FO et nous resterons attentifs sur sa concrétisation.

Les salariés de droit privés seront eux aussi impactés par l'évolution de VNF et l'apparition des nouveaux métiers. Ces évolutions, quand elles ont lieu, doivent être reconnues au travers une actualisation des fiches de poste et accompagnées d'une revalorisation salariale à la hauteur des évolutions constatées.



2023, des nouvelles avancées pour le pouvoir d'achat !

Des premières mesures liées à la protection du pouvoir d'achat des personnels ont été portées, défendues et obtenues par la CFDT. Ci-dessous, vous en trouverez une courte rétrospective non exhaustive.

Pour les agents de droit public

LA CFDT AU NIVEAU FONCTION PUBLIQUE

- ▶ Revalorisation du point d'indice à hauteur de 1,5% au 1^{er} juillet 2023 pour les fonctionnaires et contractuels de droit public ;
- ▶ Prime pouvoir d'achat de 300 à 800 € pour les agents publics dont le revenu annuel brut entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023 est inférieur à 39 000 € ;
- ▶ Revalorisation du remboursement transport à l'automne 2023 pour l'ensemble des agents depuis le 1^{er} septembre 2023 à hauteur de 75% dans la limite du plafond maximal réglementaire ;
- ▶ Revalorisation du remboursement des frais de repas pour l'ensemble des agents qui passe à 20 € ;
- ▶ Revalorisation d'une partie des grilles de catégorie B et C au 1^{er} juillet 2023, soit une revalorisation de leur traitement indiciaire pouvant aller jusqu'à 9 points pour les agents concernés ;

LA CFDT AU SEIN DU MINISTÈRE

- ▶ Revalorisation de la PSR (Prime pour Services Rendus) pour les personnels d'exploitation du second niveau de grade (AEP) depuis janvier 2023 ;
- ▶ Revalorisation du complément annuel des OPA, du CIA des personnels administratifs et techniques et du complément indemnitaire des CDI publics (ministère et VNF) ;

- ▶ Part active au niveau ministériel dans la révision triennale du RIFSEEP : revalorisation des montants par catégorie et une convergence du RIFSEEP pour la catégorie A ;
- ▶ Revalorisation de l'IFSE sur la base de montants revalorisés. Révision à la hausse des montants socles de certains groupes d'IFSE et refonte de la structure des groupes IFSE des A administratifs et techniques en 2024 avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023 ;
- ▶ Création d'un emploi fonctionnel dans le cadre du décret statutaire des PETPE et son nouveau régime indemnitaire (RIVE) et mise en place d'un plan de requalification de catégorie C en catégorie B, dont les modalités de mise en œuvre restent à discuter (ministère et VNF).

LA CFDT AU SEIN DE VNF

- ▶ Revalorisation de la valeur fasciale du titre-restaurant des agents publics, en passant au 1^{er} juillet 2023 de 5 € (dont 3€ de part employeur) à 6,50 € (dont 3,90 € de part employeur) ;
- ▶ Revalorisation de la PTETE et PME pour les agents d'exploitation et les OPA, soit toutes les classes C et classes exceptionnelles à compter de janvier 2023 à hauteur de 150 € à 550 € bruts annuels et revalorisation de 200 € de l'ensemble des niveaux de PTETE. Il est à noter que la PME sera revalorisée du même montant début 2024 ;
- ▶ Revalorisation des enveloppes (15 %) et des taux de référence des compléments annuels pour valoriser l'investissement des agents, notamment dans le cadre de projets spécifiques.

2023, des nouvelles avancées pour le pouvoir d'achat ! (suite)

Pour les salariés de droit privé

DÉFENDRE LE POUVOIR D'ACHAT

À VNF, après plusieurs mois de concertation, la CFDT-VNF a signé le 18 juillet l'**accord NAO 2023** pour les salariés de droit privé. Celui-ci repose sur un cadrage salarial annuel de Bercy à hauteur de 3,5 % (taux identique à celui de 2022), soit une enveloppe de 792 854 € qui finance toutes les évolutions salariales des salariés de droit privé à VNF.

- ▶ **Augmentation liée à l'ancienneté à VNF pour les niveaux de 1 à 8.** Mise en place il y a 4 ans, c'est une mesure automatique et pérenne au 1^{er} janvier de chaque année qui est variable selon le niveau et l'ancienneté de 200 € à 350€ /an (sous réserve que le revenu annuel ne dépasse pas un plafond annuel). Cette mesure a mobilisé cette année une enveloppe de 121 000 € ;
- ▶ **Revalorisation des plafonds liés à l'ancienneté par niveau de poste** (niveau 1 à 8) afin de ne pas minorer le nombre de bénéficiaires suite à la mesure pouvoir d'achat ;
- ▶ **Augmentation générale liée au pouvoir d'achat** pour les salariés privés (sous réserve d'un an d'ancienneté au 1er janvier 2022) de 750 € bruts (niveau 7 à 9) et 950 € bruts (niveau 1 à 6) avec effet rétroactif au 1er janvier. Cette mesure pérenne mobilise une enveloppe de 371 901 € ;
- ▶ **Extension du maintien de salaire** en cas de maladie non reconnue de longue durée par la Sécurité sociale au-delà des 100 % les 6 premiers mois à hauteur de 75 % de la rémunération nette dans le cadre de la subrogation entre le 6^{ème} et le 12^{ème} mois ;
- ▶ **Rehaussement de la participation de VNF** à la prise en charge des abonnements de transport en commun à hauteur de 75 % du coût du titre dans la limite de 96 € et maintien de la prise en charge des abonnements de transport en commun à hauteur de 50 % pour les participations supérieures à 96 € ;
- ▶ **Possibilité de solliciter des heures supplémentaires** a posteriori de leur réalisation et non seulement en amont de l'accroissement d'activité ;
- ▶ **Ouverture des négociations pour définir un cadre de concertation sur le montant plancher de l'indemnité de rupture conventionnelle** et clarification du processus (entretien d'échanges et calendrier sur le déroulement de la procédure) ;
- ▶ **Maintien de salaire pour les salariés convoqués** en qualité de juré d'assises.

UNE NAO AU-DELÀ DU POUVOIR D'ACHAT

De plus, dans le cadre de la NAO 2023 des salariés de droit privé, la CFDT-VNF a proposé et obtenu les avancées suivantes :

- ▶ **Souplesse horaires dans le cadre de rendez-vous médicaux** (dérogations exceptionnelles aux plages fixes par exemple) ;
- ▶ **Enrichissement des entretiens professionnels** en incluant notamment un volet sur la gestion du temps de travail (écrêtage), l'organisation du service et l'épanouissement professionnel ;
- ▶ **Possibilité de demander un congé de fin de carrière** en complément du dispositif « temps partiel sénior » ;
- ▶ **Engagement d'une action de communication** par la direction sur le dispositif de mobilité volontaire sécurisée.

2023, des nouvelles avancées pour le pouvoir d'achat ! (suite)

LA CFDT-VNF N'A RIEN LÂCHÉ

La CFDT-VNF en 2023 ne s'est pas contentée du cadrage de la NAO octroyé par les tutelles et a poursuivi son combat pour défendre le pouvoir d'achat des salariés de VNF :

- ▶ **Obtention d'un dispositif permettant le rachat de JRTT majorés et défiscalisés** pour les salariés qui le souhaitent à hauteur de 750 € maximum. Refusée par la direction en 2022, nous avons porté cette revendication jusqu'au Ministre et obtenu sa mise en place. Après un bilan, cette opération a été reconduite pour les salariés qui n'avaient pas encore eu recours au dispositif ou à ceux qui n'avaient pas fait une demande à hauteur du plafond autorisé ;
- ▶ **Concertation sur le résultat des indicateurs de l'accord d'intéressement** pour aboutir à un taux de réalisation total de 88,98 %, soit 1.603,03€ bruts/salarié (activité à temps plein et sans absence) ;
- ▶ **Obtention de la dématérialisation des titres-restaurant** pour les salariés de droit privé à compter de 2024, tout en laissant la possibilité à ceux qui le souhaitent de conserver ces titres sous format papier.



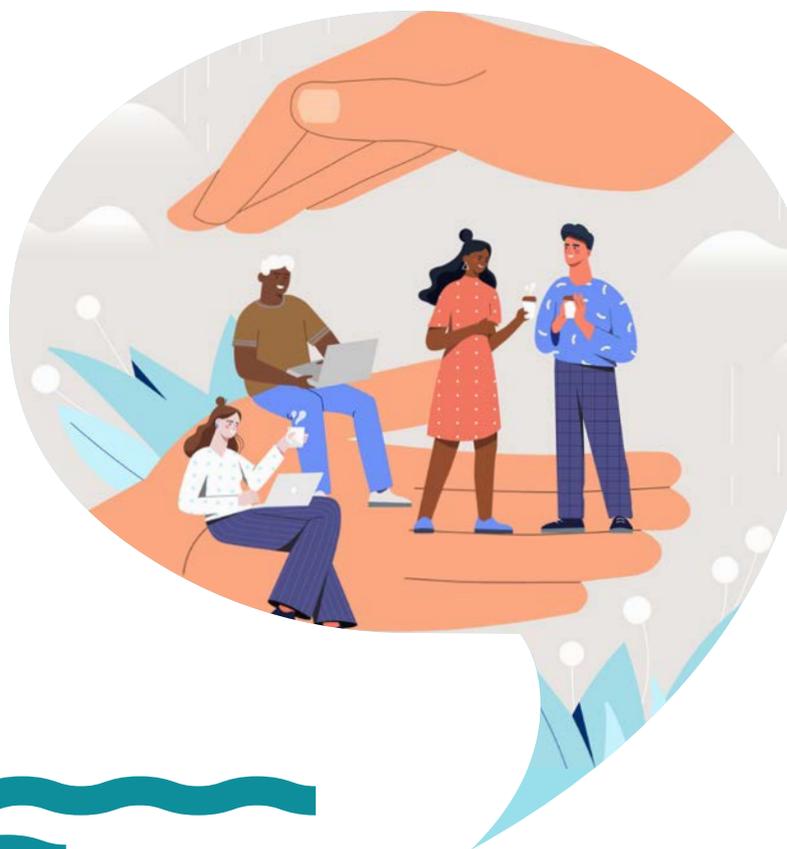
La CFDT-VNF, c'est aussi des avancées en matière de conditions de travail et d'emploi

Au-delà de l'obtention des mesures salariales que la CFDT-VNF a portées et défendues, elle a également mis sur table de nombreuses revendications dans un souci d'amélioration des conditions de travail des personnels et de préservation des emplois.

LA CFDT-VNF SUR TOUS LES FRONTS

La CFDT-VNF a pris part dans les discussions avec le ministère, les tutelles et la direction tout en menant différentes actions :

- ▶ Revendiquer et argumenter à tous les niveaux la fin de la triple contrainte du plafond d'emplois et l'arrêt des baisses d'effectifs à VNF ;
- ▶ Concertations sur les règlements intérieurs qui régissent le CSA central et les CSA locaux ;
- ▶ Participation aux discussions sur le bilan de mise en œuvre des engagements de la direction pris au travers du pacte social (volet humain) et enrichissement du pacte social dans le cadre de sa revoyure. En sa qualité de seule signataire du précédent Pacte Social, la CFDT-VNF a eu la possibilité de porter un certain nombre d'évolutions lors du comité de suivi de ce dernier ;
- ▶ Obtention de l'engagement d'une démarche commune de réévaluation des Risques Psychosociaux (RPS) avec l'ensemble des DT et de la refonte de la procédure d'alerte DNAP ;
- ▶ Participation active dans les concertations relatives aux différents projets de réorganisation pour la prise en compte des intérêts des personnels impactés ;
- ▶ Alertes auprès de la direction sur des situations individuelles et collectives qui ont permis de régler de nombreuses situations ;
- ▶ Mise en place d'un groupe de travail interne à la CFDT-VNF avec des CDI de droit public dans l'objectif de faire évoluer les droits liés à ce statut ;
- ▶ Force de propositions dans la négociation d'un protocole d'accord contre les discriminations et les haines pour l'ensemble des personnels ;
- ▶ Obtention du maintien de la clause du grand-père et des garanties d'application pour les NAS et les COPA pour les agents d'exploitation dans le cadre des projets de réorganisation.



AG EN DA

Janvier
Février
Mars
2024



9 janvier 2024

Réunion de la Commission Des Salariés (CDS)



11 janvier 2024

Réunion DG-DS et réunion DRHM-DS



16 janvier 2024

Réunion HMI DTRS



18 janvier 2024

Réunion HMI DTBS



19 janvier 2024

Réunion HMI DTSO



25 janvier 2024

Réunion du CSA central



8 février 2024

Réunion DRHM-DS



13 février 2024

Réunion de la Commission Des Salariés (CDS)



22 février 2024

Réunion du CSA central



6 mars 2024

Conseil d'administration



7 mars 2024

Réunion DRHM-DS



11 mars 2024

Réunion de la CSSCT centrale



12 mars 2024

Réunion de la Commission Des Salariés (CDS)



25 mars 2024

Réunion du CSA central

Un préavis de grève pour 2024 : une négociation de qualité, des résultats à la clé !



POURQUOI UN PRÉAVIS DE GRÈVE ?

Force est de constater que depuis plusieurs années, certains engagements n'ont pas été tenus et cela aux dépens des personnels qui doivent absorber les baisses d'effectifs depuis 10 ans et voient leur charge de travail augmenter par le projet de transformation de l'établissement. À la suite du départ du DRHM et à l'approche de celui du directeur général, la CFDT-VNF a voulu faire entendre et rappeler une nouvelle fois les attentes légitimes des personnels. Après tout, la répétition fixe la notion, non ? Et vous le savez, des écrits restent et valent mieux que des paroles...

POURQUOI UNE INTERSYNDICALE CFDT-VNF ET FO ?

Dans le cadre de ce préavis de grève et pour mener les négociations qui en découleraient, la CFDT-VNF a sollicité les autres organisations syndicales présentes au CSA central de VNF car ensemble nous sommes plus forts et l'intérêt des personnels doit primer sur les différences. Force est de constater que seule FO a souhaité s'y associer et a ainsi pu contribuer à nos côtés à l'obtention de nouvelles avancées sociales et salariales pour les personnels.

C'est donc en intersyndicale que la CFDT-VNF et FO ont concerté les revendications portées dans le préavis de grève et qu'ils ont mené les négociations avec la direction.

QUELLES REVENDICATIONS ET POURQUOI CELLES-CI ?

Si tous les sujets ne sont pas à la main de VNF (la revalorisation du point d'indice par exemple), certains relèvent de la direction. C'est ce cadre qui a déterminé les revendications suivantes :

- ▶ **La formalisation de l'engagement de stopper la baisse des effectifs au sein de VNF et l'attribution d'ETP supplémentaires** dans le cadre de l'augmentation du plafond d'emplois de notre ministère (depuis, le projet de loi de finances 2024 a acté la stabilisation des effectifs de VNF pour les 3 prochaines années, suivie d'une réduction de 60 ETP dès 2027) ;
- ▶ **La mise en place d'un dispositif** garantissant la continuité du maintien de rémunération prévu par l'actuel décret ICT ;
- ▶ **La revalorisation du régime indemnitaire** et la sanctuarisation d'une **enveloppe de 800 K€** pour revaloriser le régime indemnitaire des PETPE ;

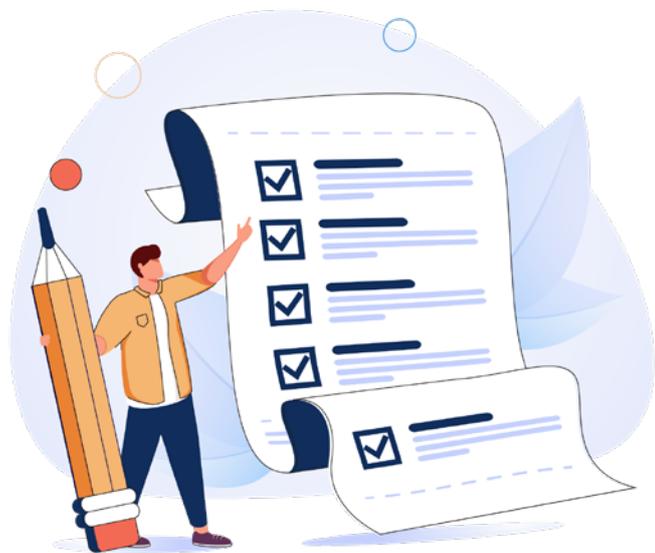
Un préavis de grève pour 2024 : une négociation de qualité, des résultats à la clé ! (suite)

- ▶ **L'engagement d'une réelle négociation** sur les protocoles PTETE et primes métiers en 2024 ;
- ▶ **La revalorisation du socle de l'IFSE** des catégories C et B ;
- ▶ **L'alignement de la valeur des titres restaurant** à 9 € pour les personnels publics ;
- ▶ **La mise en place de l'accord d'intéressement** pour les personnels publics ;
- ▶ **Une visibilité sur l'enveloppe NAO 2024** qui devra être à minima à hauteur de celle de 2023, l'inflation étant loin de diminuer ;
- ▶ **Le plan de requalification** promis par le ministère et la direction de VNF pour les catégories C en B (depuis, cette mesure a été obtenue en novembre 2023) et de B en A occupant d'ores et déjà des missions qui vont bien au-delà de leur niveau de responsabilité initial ;
- ▶ **Le doublement des enveloppes CIA/CA** pour l'année 2024 afin de reconnaître l'investissement uniforme et sans faille des personnels ayant subi des projets de réorganisation incessants, des baisses d'effectifs, des postes non pourvus, et l'accroissement des RPS.

QUELS RÉSULTATS

En déposant **son préavis de grève** bien en amont, l'intersyndicale a laissé toute sa chance au **dialogue social**. Trois réunions se sont tenues les 14 et 29 novembre et 6 décembre. Elles ont abouti à un **protocole d'accord** permettant la levée du préavis de grève pour la période du 1^{er} janvier 2024 au 30 septembre 2024. Ce protocole d'accord a été signé ce jeudi 21 décembre par l'intersyndicale, le contrôleur général et le directeur général. **Ainsi, l'intersyndicale CFDT-VNF / FO a réussi à négocier les avancées suivantes :**

- ▶ **L'engagement d'inscrire dans la revoyure du COP** État-VNF une stabilité des effectifs de VNF durant les années civiles 2024 à 2026 et que cette trajectoire fasse l'objet d'une nouvelle discussion lors de la prochaine revoyure (2027-2029) ;
- ▶ **Une continuité sur 10 années de l'équivalent de l'ICT** par l'entrée en vigueur du RIVE au 1er janvier 2024 qui, jusqu'en 2034, compensera intégralement par le biais de l'IOT Garantie (IOT-G) les pertes en rémunération liées au service fait (sujétions, astreintes, heures supplémentaires) ayant pour cause une décision de réorganisation. L'IOT G sera effective en paie dans le courant du 1er semestre 2024 avec effet rétroactif au 1er janvier 2024 ;
- ▶ **La garantie des moyens pour la mise en place de l'IOT-cycle**, qui remplacera l'ISH en se basant sur un mode de calcul plus favorable, et à la création d'un complément annuel au bénéfice des PEVNF ;
- ▶ **Un dispositif de suivi régulier de la mise en œuvre du RIVE** avec un bilan annuel ;
- ▶ **L'inscription dans l'agenda social** du premier semestre 2024 d'une **nouvelle négociation** du protocole PTETE/PME ;
- ▶ **L'engagement de porter et de défendre**, dès le premier semestre 2024, auprès de l'Etat, un **projet de plan de requalification de fonctionnaires** de catégorie B en catégorie A afin de reconnaître l'évolution des métiers au sein de l'établissement.



Un préavis de grève pour 2024 : une négociation de qualité, des résultats à la clé ! (suite)

Le même engagement pour les personnels administratifs de catégorie C en catégorie B avec un retour sur les démarches entreprises ;

- ▶ **Pour les salariés de droit privé l'engagement de solliciter auprès de l'Etat un cadrage** en corrélation avec le contexte inflationniste observé de la même manière et sur les mêmes bases qu'en 2023 ;
- ▶ **La mise en place d'un dispositif d'intéressement** pour les personnels de droit public qui devra être effectif en juin 2024 au plus tard, pour un premier versement en 2025 ;
- ▶ **La revalorisation à effet du 01/01/2024 du socle IFSE** des personnels de catégorie C relevant du RIFSEEP à hauteur de 200 euros indépendamment de la révision triennale ;
- ▶ **L'engagement d'entreprendre dès 2024 un travail de fond sur la catégorie B** au travers des concertations avec les organisations syndicales représentatives ;
- ▶ **L'évolution de la valeur faciale des titres-restaurant** attribués aux agents de droit public à 8€ (dont 4,8 € de part employeur) au 1er juillet 2024 et une nouvelle évolution qui interviendra au 1er juillet 2025 afin de porter la valeur faciale à 9 € (dont 5,4 € de part employeur) ;
- ▶ **L'augmentation des moyens dédiés aux mesures CIA et CA** en 2024 de 40% pour tous les personnels de droit public. Ces 40% supplémentaires seront non modulables.

POUR QUELLES CONTREPARTIES ?

Sauf à ce que l'un des engagements ci-dessus ne soit pas respecté et tenu dans les délais inscrits dans le protocole de levée du préavis de grève, les syndicats CFDT-VNF et FO de VNF se sont engagés à ne déposer aucun préavis de grève pour la période du 1^{er} janvier au 30 septembre 2024.

Sans faire perdre une seule journée de salaire aux personnels, et par sa capacité à négocier au bon moment en étant force de propositions et de persuasion, l'intersyndicale CFDT-VNF et FO ont fait la démonstration de ce que pouvait être un dialogue social de qualité. Cela et d'autant plus possible quand la direction se décide à écouter et prendre en compte les aspirations des personnels.

ET POUR LA SUITE ALORS ?

- ▶ Souhaitons que ce travail puisse servir d'exemple pour démontrer qu'un bon dialogue social, quand il n'est pas que d'affichage, peut fonctionner pour apaiser le climat social.
- ▶ Souhaitons également qu'il serve d'inspiration aux concertations et aux discussions locales et nationales dans la mise en place du projet de modernisation et des réorganisations qui en découlent.

Toutes les décisions, nous l'avons dit, ne sont pas à la main de VNF. Pour autant, en écoutant davantage les personnels et leurs représentants, en ne fonctionnant pas en mode « rouleau compresseur » qui ne permet pas à chacun de trouver sa place, en cessant la politique du toujours plus pour rien et en stoppant les décisions unilatérales prises par les directeurs ou leurs représentants, nul doute que cela contribuera à l'apaisement et à une meilleure acceptation. Le management bienveillant à commencer par celui au plus haut niveau comme au plus bas est la clé pour que ces changements qui s'imposent se fassent sans heurts. **Monsieur le nouveau DRHM, Madame ou Monsieur le futur DG, Mesdames et Messieurs les Directeurs et Directeurs territoriaux, il vous appartient de définir la suite par l'exemplarité que vous donnerez dans ce domaine. La CFDT-VNF saura s'adapter et adopter ses positions et ses actions en conséquence.**



La revoyure du COP : du mieux mais peut mieux faire



L'intersyndicale CFDT-VNF et FO en cours a partagé son analyse sur la nouvelle version du COP.

UNE MÉTHODOLOGIE CRITIQUABLE

Comme il y a deux ans et à l'inverse de la méthode retenue par la direction pour le projet initial du COP, l'intersyndicale avait sollicité de l'anticipation, de la transparence et de la concertation auprès de la direction concernant le projet de revoyure du COP. Or, le temps a passé mais la méthode est restée la même. La négociation sur son contenu s'est faite en aparté entre la direction et les tutelles et c'est uniquement une semaine avant la tenue du CSA central du 7 décembre que les organisations syndicales qui y siègent ont été destinataires du projet. Ce choix est loin d'être un exemple de dialogue social de qualité !

Selon les dires du Directeur général, il n'avait pas l'autorisation des tutelles de pouvoir communiquer avant leur validation totale du projet et celle-ci s'est fait attendre ! Surprenant quand on pense que le COP a pour but de définir toute la stratégie et les orientations de l'établissement sur 10 ans, que la revoyure triennale du COP influe sur ce projet pour les trois prochaines années ! Surprenant quand on sait que cela impactera directement l'ensemble des personnels de l'établissement.

DES AVANCÉES PAR RAPPORT AU PROJET INITIAL DU COP

Oui, il y a des avancées pour le personnel sur le document de revoyure du COP par rapport à sa version d'origine et elles ont été soulignées pendant le CSA du 7 décembre :

- ▶ **La garantie du maintien de l'effectif à l'horizon 2026** y est inscrite et ce gel du plafond d'emploi n'était pas intervenu depuis plus de dix ans ;
- ▶ **Sous l'impulsion de l'intersyndicale, la mise en place d'un dispositif d'intéressement** est désormais inscrite dans le COP ;
- ▶ **La volonté de tendre vers une harmonisation de la valeur des titres restaurant** entre les salariés de droit privé et les personnels de droit public également ;
- ▶ **Les budgets d'investissement et la trajectoire financière** sont également plus positifs que dans sa première version.

LES POINTS BLOQUANTS

- ▶ Sur la garantie du maintien des effectifs à l'horizon 2026, **aucun effectif supplémentaire n'a été dédié à VNF pour accompagner l'établissement dans sa transformation**. Aussi, la CFDT-VNF ne savoure qu'à moitié cette bonne nouvelle et regrette que sur les 800 ETP supplémentaires dédiés à notre ministère, la direction n'ait pas obtenu des moyens humains complémentaires.
- ▶ De plus, si cette garantie semble porter sur le périmètre de l'établissement, aucune visibilité n'est donnée au sein des directions territoriales. Au vu des projets de réorganisation, de centralisation permanente dans les sièges des DT ou au siège de VNF, la tension sur les effectifs en DT et/ou dans les UTI ne faiblira pas. N'oublions pas que la réussite de ces projets portés par la direction repose sur les personnels de VNF. Aussi, il convient de leur donner leur place au sein de l'établissement, de leur donner de réelles perspectives qui soient positives et de les reconnaître à travers des mesures à la hauteur des enjeux pour VNF.
- ▶ Alors que la revoyure du COP doit avoir lieu tous les 3 ans, que celle-ci concerne les années 2024 à 2026 où la stabilité des effectifs est maintenue, **ce projet annonce d'ores et déjà la couleur pour 2027 avec la suppression de 60 ETPT**. Cela gage les discussions de la revoyure suivante alors même qu'il est impossible de certifier à cette date, l'avancement des travaux, de la modernisation et de l'atteinte d'une éventuelle optimisation.

La revoiture du COP : du mieux mais peut mieux faire (suite)



- ▶ **Sous prétexte de valoriser le patrimoine immobilier qui ne serait plus utile aux besoins des services, il est acté dans ce projet la fermeture de sites.** Là encore, ce choix est en parfaite opposition avec l'engagement de la direction générale de l'absence de mobilité géographique imposée. En effet, une fois la décision d'une fermeture de site prise, l'agent n'aura pas d'autre choix que celui d'une mobilité et là encore, ce n'est pas acceptable. On ne joue pas avec les personnels, comme on joue avec les mots. Aucune mobilité géographique imposée a un sens et nous exigeons que ce principe soit respecté et non contourné par la fermeture programmée de multiples sites. De plus, l'adaptation des locaux à l'évolution des métiers et à l'organisation du travail ou même parfois sous couvert de la sobriété énergétique n'est pas, là non plus, un gage d'amélioration des conditions de travail pour les personnels de VNF, certaines expériences passées ou en cours ont pu en faire la démonstration.
- ▶ Dans cette nouvelle version du COP, **il est acté l'externalisation des maintenances au profit de la maintenance spécialisée.** Sur le principe nous y sommes opposés et ce choix est en complète contradiction avec un budget de fonctionnement en perpétuel baisse. C'est d'autant plus vrai si on le compare aux fortes inflations de ces dernières années. Externaliser les missions permet peut-être de baisser le plafond d'emploi mais n'est pas gage d'optimisation des dépenses publiques. L'externalisation coûte chère et au fur et à mesure de la perte de compétence nous rend captifs des entreprises privées qui en profitent pour imposer des prix croissants. N'ayant ni les moyens humains ni financiers, cela conduit inexorablement à l'abandon de certaines missions ce que nous dénonçons. Ce choix est perdant/perdant et nous ne pouvons pas le cautionner.

- ▶ Enfin, dans ce projet, il est mentionné en toute lettre le souhait d'**accélérer l'externalisation de certaines de nos missions** notamment la maintenance verte et l'accroissement du recours aux contrats précaires. Si on y ajoute le nombre important d'agents qui partent à la retraite ces prochaines années et en l'absence de capitalisation du savoir qui n'a à ce jour pas été anticipée, il est à craindre pour la capacité de VNF à transmettre et conserver son savoir.

QUELLE A ÉTÉ LA POSITION DE L'INTERSYNDICALE ?

En l'absence de concertation préalable à la rédaction de la revoiture du COP et pour toutes les raisons ci-dessus, **l'intersyndicale a refusé de prendre part au vote sur cette nouvelle version du COP 2024/2026.**

En toute cohérence, la CFDT-VNF, lors de la consultation sur le COP au conseil d'administration du 20 décembre, a tenu la même position. FO a, de son côté, fait le choix de s'abstenir sur cette consultation.



Quelles perspectives pour 2024 ?



Si l'année 2023 a été riche en négociations et en avancées sociales, l'année 2024 ne sera pas en reste avec de nombreux sujets et négociations qui se prolongeront ou s'ouvriront. Quelques exemples parmi d'autres :

- ▶ La mise en œuvre et la **déclinaison du RIVE** ;
- ▶ La mise en œuvre des **emplois fonctionnels** ;
- ▶ La mise en œuvre du **plan de requalification** ;
- ▶ La mise en œuvre du **protocole de sortie de grève intersyndical** ;
- ▶ La concertation sur le dispositif permettant le **rachat de JRTT majorés et défiscalisés** en 2024 pour les salariés de droit privé sur la base du bilan 2023 ;
- ▶ La négociation d'un **accord d'intéressement triennal 2024-2025-2026** avant le 30 juin pour les salariés de droit privé ;
- ▶ La Concertation et l'obtention du **dispositif d'intéressement triennal 2024-2025-2026** avant le 30 juin pour les salariés de droit public ;
- ▶ La concertation sur la **revalorisation des budgets des CLAS**, actuellement très faibles au regard de l'inflation de ces dernières années notamment ;
- ▶ La **poursuite des groupes de travail CFDT-VNF** « CDI de droit public », « téléconduite » et « OPA » dans l'objectif d'établir un cahier revendicatif partagé ;
- ▶ La concertation sur la **démarche de réévaluation des Risques Psychosociaux (RPS)** et dispositif d'alerte (DNAP).

Cette liste non exhaustive s'enrichira tout au long de l'année et la CFDT-VNF sera au rendez-vous, force de propositions, pour défendre l'intérêt des personnels et être moteur dans le dialogue social de VNF.



Gagner de nouveaux droits pour les CDI publics pour mieux préserver nos propres acquis sociaux



En dehors du CDD, le CDI public est le contrat le moins avantageux pour les personnels de VNF. L'absence de cadre et d'avantages sociaux minimise le coût du contrat et pourrait inciter la direction à étendre ce nombre de contrats au sein de l'établissement.

La faiblesse des rémunérations des grilles dans la maintenance spécialisée ne permet plus d'être concurrentiel sur le marché du travail. Le CDI public est venu s'ajouter aux 4 statuts déjà existants ce qui complexifie la gestion.

LES STATUTS DE LA MAINTENANCE SPÉCIALISÉE : MÊME COMBAT !

Harmoniser les salaires et les acquis sociaux, c'est donc limiter l'intérêt de la Direction pour les contrats précaires au profit de contrats sous statut ou de droit privé.

Nous nous battons pour une revalorisation des grilles de rémunération des statuts des personnels de la maintenance spécialisée.

CDI PUBLIC : UN RISQUE DE PROPAGATION ?

En l'absence de levée du moratoire sur le recrutement des OPA, la CFDT-VNF a obtenu du directeur général l'engagement que ces nouveaux contrats de CDI de droit public se limiteront uniquement au secteur de la maintenance spécialisée.

Pour autant, il faut être vigilant, car juridiquement le statut d'EPA permettrait l'élargissement de ce mode de recrutement. Le risque serait donc de l'étendre à d'autres métiers que la maintenance. **Plus de statut, plus de Convention Collective, moins de contraintes pour l'employeur!** Aussi, la CFDT-VNF entend bien demander le renouvellement de cet engagement à la prochaine ou au prochain DG.

ÊTRE COMPÉTITIFS POUR FAVORISER DES RECRUTEMENTS DURABLES ET ÉQUITABLES

La CFDT-VNF dénonce la politique des bas salaires. En effet, les incohérences et les disparités des grilles de salaires génèrent des difficultés de recrutement et favorisent le turn-over.

Pour finir, ces situations impactent les conditions de travail des personnels avec une surcharge de travail, un manque de cohésion d'équipe et ne permettent pas de répondre aux missions de la maintenance au cœur du projet stratégique de VNF.

5 STATUTS À LA MAINTENANCE SPÉCIALISÉE : UNE USINE À GAZ !

Entre les OPA, les PETPE, les CDI privés, les CDD publics et les CDI publics, le tout avec des droits et des grilles de rémunérations différentes, un « casse-tête » pour les ressources humaines et les managers.

La CFDT-VNF continue de revendiquer des recrutements d'OPA dont le statut, s'il doit être renouvelé reste beaucoup plus cadré et avantageux que le CDI public. Faute d'obtenir la levée du moratoire sur le recrutement des OPA, la CFDT-VNF considère que le CDI privé serait lui aussi un statut beaucoup plus protecteur et mieux cadré.

En effet, à l'inverse du CDI public, **le CDI privé est cadré par une grille salariale, une convention collective et les salariés peuvent bénéficier d'actions sociales dispensées par la Commission Des Salariés (CDS).**



Gagner de nouveaux droits pour les CDI publics pour mieux préserver nos propres acquis sociaux (suite)



GROUPE DE TRAVAIL POUR L'AMÉLIORATION DU CDI PUBLIC REJOIGNEZ-NOUS!

Une note de gestion régit le statut des CDI de droit public, aujourd'hui au nombre d'environ 90 personnels. Sur cette base, la CFDT-VNF a organisé, le 25 septembre dernier, une première réunion avec les volontaires pour réfléchir collectivement à la façon de faire évoluer leurs droits et construire un cahier revendicatif.

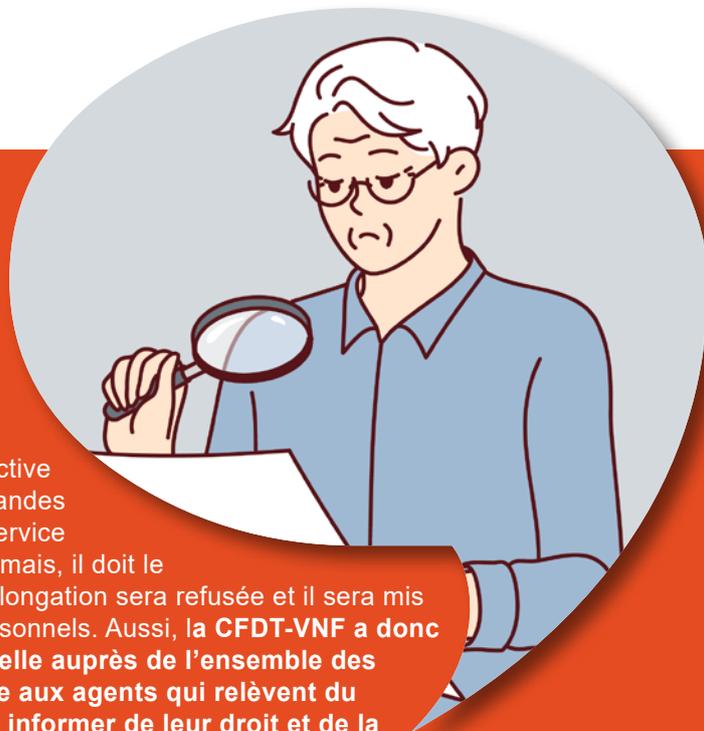
Nous poursuivons le travail engagé avec un groupe de travail. Vous souhaitez nous rejoindre, mettre votre connaissance et vos idées au service de cette réflexion générale? Manifestez-vous en prenant contact avec le secrétaire de section CFDT-VNF de votre DT!



Bon à savoir

DEMANDE DE PROLONGATION D'ACTIVITÉ

La dernière réforme des retraites nationales sur les retraites a créé une confusion avec le passage à 64 ans. Cette confusion a été amplifiée avec le slogan repris dans le cadre des actions syndicales « 64, c'est NON ». Encore aujourd'hui, nombre de personnels relevant de la catégorie active s'interrogent sur la nécessité de devoir faire ou non des demandes de prolongation avant l'âge de 64 ans. Autrefois, l'agent en service actif devait faire sa demande 6 mois avant ses 60 ans. Désormais, il doit le faire 6 mois au moins avant ses 62 ans, faute de quoi, sa prolongation sera refusée et il sera mis d'office à la retraite. Les impacts sont importants pour les personnels. Aussi, **la CFDT-VNF a donc demandé à la direction de clarifier la réglementation actuelle auprès de l'ensemble des DT et d'assurer une information individuelle systématique aux agents qui relèvent du service actif dès lors qu'ils atteignent les 61 ans pour les informer de leur droit et de la méthodologie à suivre.**



Heures mensuelles d'information (HMI) et assemblée générale (AG): vous informer est un droit !



Depuis le mois de novembre, les représentants CFDT-VNF nationaux se joignent à vos représentants locaux pour vous informer des dernières actualités. A cette occasion, nous abordons de nombreux sujets impactant les personnels publics et privés : focus sur les nouvelles instances, le dialogue social, les trajectoires et orientations d'emplois 2024, les sujets spécifiques à votre statut...

POUR LES PERSONNELS PUBLICS ~~~~~

Les discussions portent sur l'actualité du moment, notamment sur le projet de décret statutaire des PETPE et son nouveau régime indemnitaire (RIVE), la négociation d'un avenant au protocole PTETE, la complémentaire santé...

POUR LES SALARIÉS PRIVÉS ~~~~~

Les HMI permettent de vous exposer les dispositifs obtenus à travers l'accord NAO 2023 et les propositions pour 2024, la dématérialisation des

titres-restaurant mais aussi de vous apporter des informations sur le contrat collectif de couverture santé et la surcomplémentaire notamment. Par ailleurs, un représentant de la CDS est présent à chaque rencontre afin de vous rappeler les dispositifs proposés dans le cadre de cette commission et les projets en 2024.

Heures mensuelles d'information (HMI) et assemblée générale (AG): vous informer est un droit ! (suite)

Des temps d'échange individuels et/ou collectifs sont organisés pour prendre connaissance de vos problématiques et vous conseiller.

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.

Cette année et pour faire suite aux élections professionnelles 2022, chaque section CFDT-VNF a procédé au renouvellement de ses bureaux syndicaux lors de ses assemblées générales. Elu par ses adhérents, le bureau syndical local a été constitué pour ensuite voter son bureau exécutif (secrétaire de section et adjoints, trésorier et trésorier adjoint). Dans ce cadre, vous trouverez, ci-dessous, la composition des bureaux exécutifs des différentes sections CFDT-VNF :

SIEGE	Farida SIAD secrétaire de section Pascal LESTIENNE secrétaire adjoint Franck BOSSAVY secrétaire adjoint	Claudie DORMIEU trésorière Isabelle TESTU trésorière adjointe
DT RS	Maxime GOMEZ secrétaire de section Dominique CLAVIER secrétaire adjoint Caroline BOVIS secrétaire adjointe Eric VUILLIER secrétaire adjoint Corinne LAMALLE secrétaire adjointe	Isabelle LOUARABI trésorière
DT NPDC	Michael GARDIN secrétaire de section Carole DERAMMELAERE secrétaire adjointe	Julien PIETRZAK trésorier

DT BS	Ibrahima DIAWARA secrétaire de section Willy AGLAE secrétaire adjoint	Sonia DINH trésorière
DT CB	Didier MANTELET secrétaire de section Patrick BLANC secrétaire adjoint Christian LAFOLLY secrétaire adjoint	David LAGRANGE trésorier Laurent BOURGOIN trésorier adjoint
DT NE	Pascal DEBRIERE secrétaire de section Benjamin JACQUES secrétaire adjoint Patrick THOMAS secrétaire adjoint Stéphanie MARTIN secrétaire adjointe	Valérie BELS trésorière
DT S	Benoit ROESSLER secrétaire de section Jean-François BRUNGARD secrétaire adjoint Christian FEHLMANN secrétaire adjoint Madelyne JAYET secrétaire adjointe Alexandre STEINER secrétaire adjoint Ronald WEYER secrétaire adjoint Christine WURMEL secrétaire adjointe	Laurent FEHLMANN trésorier
DT SO	Sébastien CARBONNIER secrétaire de section Sébastien PONS secrétaire adjoint Stéphane BARTHÈS secrétaire adjoint Jean-Charles TISSEYRE secrétaire adjoint	Gilles MAILHE trésorier Eric ZIAMI trésorier adjoint

Heures mensuelles d'information (HMI) et assemblée générale (AG): vous informer est un droit ! (suite)

Nous réitérons nos remerciements auprès de nos militants impliqués au service de toutes et tous mais aussi des personnels sans qui rien ne serait possible. Ces derniers sont venus à notre rencontre lors des AG et des HMI et ont permis une richesse dans les échanges 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.

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

- ▶ **DTRS le 16 janvier**
- ▶ **DTBS le 18 janvier**
- ▶ **DTSO le 19 janvier**

Nous vous attendons nombreux et vous rappelons que vous informer est un droit : ce temps est considéré comme du temps de travail effectif.



En 2024 : Élections des représentants du personnel au Conseil d'Administration

Il y a un an déjà, vous avez été amenés à choisir vos élus qui vous représentent désormais dans les différentes instances nationales et locales de l'établissement.

DU 14 AU 21 MARS 2024

Une nouvelle élection sera organisée afin de choisir vos représentants au conseil d'administration. Cette instance est la voie d'accès, pour vos représentants, auprès des tutelles pour prendre part aux discussions stratégiques qui concernent l'EPA VNF. Elle permet notamment de faire entendre la voix des personnels, dénoncer les dysfonctionnements et proposer des actions dans l'intérêt des personnels et de l'établissement. Aussi, il est important de rester mobilisés et de vous exprimer à cette occasion !

Par mail du 14 novembre, la DRHM a lancé une campagne de fiabilisation des données personnelles en vous proposant de vérifier et mettre à jour vos informations personnelles. Nous

vous invitons à répondre à ce questionnaire avant le 1^{er} janvier 2024 afin que vous puissiez recevoir toutes les informations utiles pour le déroulement du vote (réception des identifiants de connexion à l'espace de vote, moyens de communication en cas de perte du mot de passe...).

De son côté, la CFDT-VNF prépare sa campagne de communication qui sera lancée dès le mois prochain dans l'objectif de vous apporter des informations sur le rôle de cette instance et l'utilité de bien choisir vos candidats pour porter votre voix durant les 5 prochaines années. Comme à notre habitude, nous avons choisi d'opter pour une communication sur un ton décalé et un esprit novateur, à l'image de notre syndicat. Dans l'attente, gardez les yeux grands ouverts !





Complémentaire santé

Depuis le 1^{er} janvier 2022, la mutuelle pour les salariés de droit privé est assurée et gérée exclusivement par la MGEN sur la base d'une cotisation isolée ou familiale, calculée sur le montant du PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale). Dans le cadre de la rédaction de ce marché, vos élus CFDT-VNF à la commission mutuelle ont obtenu, au-delà du maintien de l'ensemble des garanties inscrites dans le marché précédent, la revalorisation de certains plafonds de remboursement.

Si à l'époque nous nous approchions des 65 % de participation de l'employeur (garantie qui avait été obtenue par la CFDT-VNF sur le fait que la cotisation salariale n'augmenterait pas jusqu'à ce que la part employeur atteigne 65 %) nous n'y étions pas encore.

Alors que le PMSS n'a subi aucune évolution de 2020 à 2022, celui-ci a augmenté de 6,9% le 1^{er} janvier 2023 et une nouvelle augmentation a d'ores et déjà été annoncée pour 2024 à hauteur de 5,4% (soit 3.864 €). Si en 2022 cette augmentation a été résorbée par la prise en charge de VNF dans le respect du plafond à 65% de la part employeur, ce plafond sera dépassé dès 2024. En effet, suite à ces deux augmentations importantes du PMSS et un déséquilibre du contrat constaté, cela va nécessiter une nouvelle augmentation additionnelle qui viendra augmenter la cotisation 2024. Ces deux augmentations vont générer une augmentation de la part salariale dès l'année prochaine à hauteur d'environ 6€ pour la cotisation famille et de moins de 2,5 € pour la cotisation isolée.

Rappelons que le dispositif de couverture sociale obligatoire pris en charge par VNF répond au contrat solidaire et responsable qui impose certaines contraintes (dont le plafonnement de certains remboursements) en contrepartie d'avantages fiscaux.

Aussi, afin de permettre un élargissement de cette couverture santé obligatoire, la CFDT-VNF a négocié avec la MGEN un dispositif de surcomplémentaire volontaire et optionnelle pour les salariés qui le souhaitent et leurs ayants droits. Cette réponse avait été apportée à la suite du sondage lancé par la CDS et pour lequel 66% des répondants avaient manifesté leur intérêt pour cette proposition.

Mise en place au 1^{er} janvier 2022 par le biais d'un contrat signé entre la Commission Des Salariés (CDS) et la MGEN, la surcomplémentaire santé couvre une centaine de salariés et leurs ayants-droits (280 personnes au total). Toutefois, la MGEN nous

a informés que l'examen des comptes de ce contrat fait lui aussi apparaître des résultats déficitaires. Afin de rétablir l'équilibre financier et garantir la pérennité de cette offre, une majoration des taux de cotisations sera appliquée à compter du 1^{er} janvier 2024 sur l'ensemble des taux du contrat surcomplémentaire VNF à hauteur de 10 %, soit :

Surcomplémentaire volontaire et optionnelle		
Régime général et local	Taux 2023	Taux 2024
Isolé	0,11 %	0,12 %
Famille	0,29 %	0,32 %

Comme pour la couverture santé obligatoire, les cotisations liées à la surcomplémentaire sont indexées sur le PMSS qui, comme nous l'avons indiqué précédemment, sera une nouvelle fois revalorisé au 1^{er} janvier 2024.

La CDS lancera prochainement une enquête de satisfaction auprès des adhérents à la surcomplémentaire afin de réaliser un bilan, d'étudier l'opportunité de conserver ou non ce dispositif, voire d'élargir ces garanties moyennant une augmentation tarifaire à définir.

POUR LES AGENTS DE DROIT PUBLIC :

S'agissant de la protection sociale complémentaire santé pour secteur public (MGEN), la CFDT a participé activement aux réunions du groupe de travail mis en place par le ministère. Après concertations, la CFDT s'est prononcée favorablement à la conclusion d'un accord pour la protection sociale dans les conditions énoncées ci-après par Guillaume LEFORESTIER, Secrétaire général du ministère Écologie Énergie Territoires.



Complémentaire santé (suite)

SIGNATURE DE L'ACCORD MAJORITAIRE POUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE « SANTÉ »

Chères et chers Collègues,

J'ai le plaisir de vous informer qu'un accord majoritaire a été signé au sein de notre pôle ministériel portant sur la mise en place du volet santé de la protection sociale complémentaire. Nous serons ainsi parmi les premiers dans la fonction publique de l'État à nous engager dans cette démarche en application de l'accord interministériel signé le 20 octobre 2023. Cela témoigne de notre détermination constante à améliorer la qualité de vie des agents.

Cet accord est le résultat de plusieurs mois d'échanges constructifs avec les organisations syndicales signataires (FO, CFTD, UNIPEF-UNSA, SNCTA-SNPL).

Une mise en place au 1^{er} janvier 2025

Ainsi, au 1^{er} janvier 2025, tous les agents du pôle ministériel (ministères et opérateurs) bénéficieront d'une protection complémentaire santé via un contrat collectif à adhésion obligatoire. Il couvrira tous les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident pour tous les agents et, s'ils le souhaitent, leur famille.

Le dispositif comprendra un panier de soins socle pouvant être complété, au choix des agents, par des options.

L'État prendra en charge pour le panier de soin socle 50 % du coût total du dispositif collectif ainsi mis en place (hors fond de solidarité). Un financement complémentaire pouvant aller jusqu'à 5€ mensuels sera également apporté pour les options.

Le remboursement forfaitaire de 15€ par mois reste en place jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau contrat.

La protection sociale complémentaire mise en place sera ouverte aux retraités actuels et futurs ; un fonds de solidarité aidera les plus fragiles à financer leur cotisation.

Une protection sociale complémentaire « santé » solidaire

Cette protection sociale complémentaire assure :

- ▶ un socle de garanties de qualité pour **tous les agents** quels que soient leur âge et leur état de santé ;
- ▶ une **participation** à ces garanties par l'employeur ;
- ▶ une **mutualisation des risques** ;
- ▶ une **solidarité intergénérationnelle** : le dispositif offre la possibilité aux ayants droit et retraités de bénéficier de cette complémentaire.

Ce dispositif s'accompagnera d'une couverture prévoyance dès 2025 selon des modalités en cours de définition.

Cet engagement collectif contribue grandement à améliorer l'accès des agents aux soins de santé. Je tiens à remercier chaleureusement tous ceux qui ont contribué à cette avancée

Guillaume LEFORESTIER, secrétaire général

S'agissant du régime de prévoyance, La CFTD est fière d'avoir signé le 20 octobre 2023, un accord qui fera date dans la protection sociale complémentaire des travailleurs et des travailleuses de l'État, parce qu'il améliore leur droits grâce à la négociation !

Avec la signature de la CFTD, de l'UNSA, de la FSU, de la CGT, de la CFE-CGC et de Solidaire, le projet d'accord sur l'amélioration des garanties en prévoyance des agents publics de l'État est validé.

Vous trouverez l'accord en suivant ce lien : [Prevoyance_Accord_TexteSigne_20231024 \(cfdt.fr\)](https://www.cfdt.fr/Prevoyance_Accord_TexteSigne_20231024)



· Votre équipe CFDT-VNF vous souhaite
de très belles fêtes de fin d'année

