

LES EQ'EAUX

-VOIES NAVIGABLES DE FRANCE-

mai
2024

N° 51

Cfdt:



À LA UNE

p. 4 Pacte
social N°2

Som- maire

p. 4
À la une

p. 10
L'agenda

p. 12
Les Eq'Eaux Nationaux

p. 26
Les Eq'Eaux du Ministère

ÉDITO

Pour cette première newsletter 2024 des Eq'Eaux de la CFDT-VNF, nous avons voulu vous faire un condensé des **toutes dernières actualités**. Vous le verrez, vos élus n'ont pas chômé depuis le début de l'année et ce nouveau numéro est riche d'informations. **Rien que sur le premier trimestre, de nombreuses actions ont été entreprises et ont permis de nouvelles avancées sociales avec des premières concrétisations suite à la négociation et la signature de la levée du préavis de grève signé en décembre avec FO et du pacte social N°2 signé le 11 avril.**

Au mois de mars, les élections professionnelles, dans le cadre du renouvellement du Conseil d'Administration, ont permis à la CFDT-VNF d'obtenir, grâce à votre mobilisation et votre confiance renouvelée, 4 des 5 sièges réservés aux représentants du personnel. La participation a été un peu moins forte qu'aux élections professionnelles de 2022. Cependant elle reste très honorable au regard d'un seul scrutin national comme le Conseil d'Administration, comparativement à la participation dans d'autres établissements publics et même entreprises privées. Je tiens sincèrement, en mon nom et celui de toutes nos équipes, à vous renouveler nos remerciements pour votre confiance qui nous oblige et nous motive à poursuivre les combats engagés et à rester force de propositions pour l'avenir.

En actualité, nous pouvons également saluer la nomination de la nouvelle Directrice générale, Mme Cécile AVEZARD, qui connaît déjà très bien la maison VNF. Après six années à la tête de la direction Rhône-Saône, c'est désormais à la tête de l'exécutif de VNF qu'elle prend ses fonctions. Nous félicitons cette promotion interne en espérant que la priorisation des promotions internes sera favorable à beaucoup d'autres. En effet, trop souvent, la CFDT-VNF a pu regretter des candidatures internes écartées au profit de candidatures externes, sans même avoir pu laisser une chance aux personnels motivés.

Changement de DRH à la fin de l'année dernière, changement à la direction générale en ce début d'année et quelques nouvelles figures déjà présentes ou en cours de recrutement à la tête des DT... Pas de doute, l'exécutif de VNF est en mouvement et comme nous avons déjà eu l'occasion de l'exprimer aux intéressé(e)s, la CFDT-VNF aspire à ce que ces changements soient propices à un dialogue social renforcé et de qualité dans l'intérêt de VNF et des personnels.

La nouvelle Directrice générale a indiqué y être attachée et consciente que les évolutions à venir de notre établissement ne pourront pas se faire sans le personnel et sans un réel dialogue social, chacun devant être dans son rôle.

La CFDT-VNF partage ce point de vue et entend prendre toutes ses responsabilités dans les échéances à venir. Elle sera constructive et à l'écoute pour toutes les avancées qui iront dans l'intérêt de VNF et des personnels, combative et moteur chaque fois que

Som- maire

p. 4
À la une

p. 10
L'agenda

p. 12
Les Eq'Eaux
Nationaux

p. 26
Les Eq'Eaux
du Ministère

ÉDITO

cela s'avérera utile. À ce titre, nous ne reculerons devant rien et nous ne lâcherons rien. Nous invitons d'ailleurs les Directeurs et Directrices territoriales à suivre ou continuer de suivre cette même voix avec nos représentants locaux. La CFDT-VNF ne fait qu'un et c'est tous ensemble que nous avançons ou que nous combattons. C'est avec un dialogue social de qualité dans toutes les directions territoriales que nous y arriverons au niveau national.

En ce mois de mai qui débute, ponctué de plusieurs jours fériés salutaires, nous vous souhaitons une très bonne lecture de ce nouveau numéro et, pour toutes celles et ceux qui ont prévu quelques jours de congés prolongés à cette occasion, d'en profiter pleinement.

Rudy DELEURENCE
Secrétaire général de la CFDT-VNF



Pacte Social N°2



VNF est un établissement public qui doit mettre en œuvre les politiques publiques voulues par l'Etat. Celles-ci s'imposent aux personnels et il est illusoire de croire ou faire croire qu'elles pourraient être sans conséquence pour le personnel, que cela soit pour le meilleur ou pour le pire.

ÊTRE ACTEUR PLUTÔT QUE SPECTATEUR

La CFDT-VNF n'a pas souhaité attendre et subir le pire ! Faire l'autruche et nier la réalité ne garantirait aucune perspective professionnelle pour les personnels. Face à la réalité qui s'impose, être acteur du changement plutôt que d'en faire les frais est une autre approche qui peut conduire à une toute autre finalité.

Aussi, le job de la CFDT-VNF est justement d'éviter le pire, de combattre les orientations qui conduiraient à dévoyer les missions de service public, en limitant ou en freinant les capacités et le potentiel de VNF de la richesse de son réseau, de son domaine et de son patrimoine. La CFDT-VNF veut faire en sorte que l'établissement garde les moyens de se développer, de se projeter dans l'avenir et qu'il reste un maillon essentiel dans le monde du transport et de la gestion de l'eau qui est un facteur vital pour les décennies à venir.

Le job de la CFDT-VNF c'est aussi et avant tout, de défendre les intérêts et l'avenir des personnels, première richesse de VNF. L'Etat, et par déclinaison l'établissement, ont fait le choix par le passé de recruter des personnels pour répondre aux besoins qui étaient les leurs à un moment donné. Les personnels ont répondu présents, se sont investis dans leurs missions, ont relevé de beaux et grands défis qui ont permis à VNF de bénéficier de la reconnaissance de l'Etat dans ses missions au service de la population. Les besoins de l'établissement évoluent, s'adaptent à la modernisation, à l'intelligence artificielle, aux nouveaux process, bref à la réalité du monde qui nous entoure. Si les personnels de VNF doivent l'entendre et le comprendre, il n'en demeure pas moins que la responsabilité de VNF, en qualité d'employeur, est de les accompagner dans cette phase de transformation afin que chacune et chacun puisse y trouver sa place. Cela commence par donner de la visibilité sur les transformations à venir, présenter des opportunités, apporter des garanties essentielles et respecter les propres aspirations et contraintes des personnels qui, en dehors de VNF, ont leurs propres contraintes familiales et personnelles.

Pacte Social N°2 (suite)

NE PAS AGIR CONTRE LE PERSONNEL, MAIS AVEC LE PERSONNEL



Il est primordial pour la CFDT-VNF de remplir toutes les conditions qui garantiront aucune fracture numérique et désinsertion professionnelle, que personne ne soit laissé au bord du chemin. Alors il est vrai que dans cette transformation, certain(e)s plus que d'autres arriveront plus facilement et plus rapidement à rebondir, se projeter et trouver leur place.

Pour d'autres, il faudra un peu plus de temps, d'efforts, d'accompagnement et la direction de VNF devra l'entendre, l'accepter et mieux encore le permettre. Elle devra réunir toutes les conditions pour faire en sorte que tous les personnels de VNF, et non pas une partie plus ou moins grande, y parviennent. Elle devra entendre et comprendre qu'une autre partie ne s'y retrouvera pas et ne souhaitera pas poursuivre cette aventure initialement entamée dans d'autres conditions, dans un autre contexte avec une autre finalité. Pour ceux-là aussi, elle aura un devoir d'accompagnement dans la reconversion professionnelle, dans la recherche d'une mobilité interne ou externe qui finalement répondra aux attentes et aspirations des personnels.

La clé de la réussite est là : ne pas agir CONTRE LE PERSONNEL mais AVEC LE PERSONNEL. Ne pas choisir l'option de facilité qui serait de dire « je vous explique comment ça va se passer » mais plutôt « voilà où nous devons aller, dites-moi comment vous souhaitez y parvenir et je ferai en sorte de vous y aider. »

C'est tout l'objectif de ce pacte social N°2 ! Dans le cadre du Contrat d'Objectif et de Performance passé entre la direction de VNF et l'État, qui s'impose aux personnels de VNF et à leurs représentants, il était primordial de définir un cadre qui devra être respecté par la direction. Notre objectif : que chacune et chacun des personnels puisse trouver sa place dans le VNF de demain, dans ses nouvelles missions et les nouvelles méthodes de travail. Les efforts qui vont être demandés une nouvelle fois aux personnels devront être valorisés tant dans la forme que sur le fond, tant verbalement que dans les actes et à travers leur rémunération.

UN PACTE SOCIAL QUI ACTE DE NOMBREUSES AVANCÉES POUR LES PERSONNELS

La CFDT-VNF s'applique à elle-même le fait d'être acteur plutôt que suiveur ou, pire encore, aveugle aux changements et au fait qu'il se feront avec ou sans nous. Aussi, après avoir obtenu le principe d'un volet social rebaptisé pacte social par la direction, la CFDT-VNF a pris la tête des négociations en restant, comme cela la caractérise, force de propositions et de revendications dans l'objectif de protéger le personnel dans cette phase de transformation. De nombreux amendements ont été retenus et nous nous en félicitons. Désormais, il appartient à la CFDT-VNF de veiller au respect des engagements pris et signés. De votre côté, il vous appartiendra de nous alerter si vous êtes en difficulté. Les représentants de la CFDT-VNF sont à vos côtés et sauront vous entendre et vous accompagner. **Vous pourrez donc compter sur la force et le réseau de la CFDT-VNF pour vous aider et rappeler à la direction ses obligations envers vous !**

Pacte Social N°2 (suite)

De façon plus synthétique par rapport aux 60 pages du pacte social N°2, nous vous présentons ci-dessous les engagements de la direction, les avancées sociales et financières pour l'ensemble des personnels de VNF.



RECONNAÎTRE L'INVESTISSEMENT DES PERSONNELS ET GARANTIR LA RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS IMPACTÉS

- ▶ Mise en place du nouveau Régime Indemnitaire de la Voie d'Eau (cf. article RIVE dans la newsletter de septembre 2023) pour les personnels d'exploitation ;
- ▶ Garantie du maintien de salaire pour les personnels impactés par le projet de modernisation ;
- ▶ Engagement de la direction de porter et défendre un plan de requalification des fonctionnaires de catégorie B en catégorie A et de catégorie C en catégorie B pour les personnels administratifs, conformément au protocole de sortie de préavis de grève signé en décembre par la CFDT-VNF et FO ;
- ▶ Mobilisation d'une enveloppe salariale spécifique dans le cadre de la NAO pour accompagner les salariés de droit privé et les revaloriser dans le cadre des évolutions de leurs métiers ;
- ▶ Proposition d'une évolution des rémunérations dans une logique de carrière pour l'ensemble des statuts qui caractérisent aujourd'hui les personnels de la maintenance (OPA, CDI Public, PE-VNF, CDD...), dans un objectif d'équité, d'attractivité, de fidélisation et de reconnaissance, tout en respectant les contraintes du cadre réglementaire en lien avec les tutelles ;
- ▶ Examen de la rémunération des personnels en CDI de droit public (agenda social du second semestre 2024) dans la perspective d'une équité salariale interne à responsabilité et ancienneté égales ;
- ▶ Engagement de proposer d'ici la fin de cette année 2024, un dispositif de valorisation du compagnonnage (accueil des saisonniers et des nouveaux arrivants par exemple). C'est une longue revendication de la CFDT-VNF qui aboutira enfin dès l'année prochaine ;
- ▶ Dans le cadre des réorganisations en phase d'expérimentations et de la transmission du savoir, rédaction d'une lettre de mission pour clarifier les moyens mis à disposition, la durée de l'expérimentation ou la durée allouée à la transmission du savoir. Un dispositif de reconnaissance salarial pourra valoriser le cas échéant ces lettres de mission (CIA et CA pour les personnels éligibles / prime pour les salariés de droit privé dans le cadre de la NAO) ;
- ▶ Mise à jour et évaluation des fiches de poste dans le cadre de l'entretien professionnel en fonction de l'évolution des missions et le cas échéant, leur valorisation ;
- ▶ Reconnaissance du temps managérial nécessaire à l'accompagnement des équipes, notamment à travers la fiche de poste ;
- ▶ Reconnaissance et valorisation de l'engagement dans les actions collectives (jury de concours, actions de formations, groupe de travail...).

Pacte Social N°2 (suite)



DE NOUVELLES AVANCÉES SOCIALES

- Mise en place d'un dispositif d'intéressement pour tous les personnels de droit public et engagement de reconduire un nouvel accord triennal pour les salariés de droit privé conformément au protocole de sortie de préavis de grève signé par la CFDT-VNF et FO ;
- Reprise de l'engagement de porter les titres restaurant pour les personnels de droit public à hauteur de 8 € dès le mois de juillet 2024 et 9 € dès le mois de juillet 2025 ;

- Concertation annuelle pour les budgets du CLAS afin de tenir compte de l'inflation.

Pour les salariés de droit privé, les négociations se font chaque année dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires. Une information et une présentation seront organisées, comme chaque année, par la CFDT-VNF via une réunion collective sur Teams.



PRÉSERVER LES SÉNIORS PROCHES DE LA RETRAITE

- Les éclusiers dont le poste sera impacté par la mise en place des PCC, et qui sont dans les deux ans (c'est-à-dire jusqu'à la veille des 3 ans) de leur date d'ouverture des droits à la retraite pourront être maintenus sur leur site d'exploitation pour y effectuer leurs vacations jusqu'à leur départ. Initialement, la direction souhaitait limiter ce maintien à deux ans maximum ;

- Les seniors en situation de désinsertion professionnelle feront l'objet d'un accompagnement individualisé, incluant l'étude des options d'aménagement des postes de travail lorsqu'elles sont possibles ou de reclassement prioritaire ;
- L'accord sénior reste accessible pour les salariés de droit privé.



ORIENTER ET MIEUX ACCOMPAGNER LES PERSONNELS DANS LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

- Différents entretiens avec des acteurs internes (RH, 1 référent au changement par DT, assistante sociale), et externes (CMVRH, conseiller mobilité carrière) pour accompagner les personnels en fonction de leurs besoins et de leurs questions ;
- Une attention particulière pour lutter contre la désinsertion professionnelle, dans le cadre de la transformation de VNF, avec la possibilité d'un accompagnement individualisé ou de reclassement prioritaire lorsque c'est possible ;
- Offres de formation renforcées vers les nouveaux métiers et mise en place de passerelles pour accéder

au travers d'un parcours de professionnalisation vers les métiers de la maintenance spécialisée ;

- Immersion professionnelle (2 à 10 jours rémunérés) pour celles et ceux qui souhaitent découvrir ou se projeter sur de nouvelles missions ;
- Création d'une école de management avec un socle de connaissance obligatoire dont notamment la prévention des RPS, la gestion des conflits, les bases de la GRH (connaître les bases des statuts, les dispositifs d'évolution salariale, les réglementations du temps de travail...).

Pacte Social N°2 (suite)



MIEUX INFORMER, ÊTRE PLUS À L'ÉCOUTE DES PERSONNELS ET DONNER DE LA VISIBILITÉ SUR LES PROJETS À VENIR

- **Communication des coordonnées des personnes ressources** pour l'accompagnement des personnels (assistante sociale, référent au changement, représentant du personnel, conseillers mobilité carrières CMVRH, médecin du travail, contacts RH...);
- **Communication des dispositifs existants à VNF** et ceux à venir, notamment celui de **la complémentaire santé** ministériel pour lequel les agents de droit public de VNF sont éligibles dès le 1er janvier 2025 tout comme le dispositif interministériel de prévoyance;
- **Faire connaître et proposer les différents entretiens** internes et externes à VNF (d'avenir, d'impact RH, rencontres RH, entretien ou bilan de carrières, thématiques);
- **Réalisation d'une étude d'impact RH** dans le cadre d'une réorganisation avec un accompagnement individuel et collectif des personnels impactés (concertation collective, entretien individuel, accompagnement des projets individuels de mobilité, mesures financières...);
- **Remise à plat du dispositif de signalement** avec l'objectif de mieux le faire connaître et d'en simplifier l'accès et le traitement.



FACILITER LES MOBILITÉS VOLONTAIRES

- **Développement d'une application pour favoriser les mobilités internes volontaires.** Les personnels pourront communiquer leur souhait de mobilité interne sans au préalable avoir identifié un poste afin que les recruteurs puissent, le cas échéant, les contacter sur d'éventuels postes vacants correspondant à leurs attentes et leurs compétences;
- **Engagement qu'aucune candidature interne** à VNF d'un salarié de droit privé présentant un niveau de compétences (avec si besoin une formation complémentaire) permettant une prise de poste immédiate **ne saurait être refusée au profit d'une candidature externe** sans au préalable avoir donné lieu à une période probatoire non conclusive.



ACCOMPAGNER LES NOUVEAUX ARRIVANTS

- **Création d'un guide de l'accompagnement** à construire par le réseau des référents du changement, **formalisation d'un parcours d'intégration** sur la base des pratiques en DT et communication des contacts clés (contact RH, handicap, assistante sociale, Organisations Syndicales, CLAS, CDS, Commission aide matérielle, acteurs sécurité...);
- **Tuilage** chaque fois que possible pour optimiser la transmission du savoir aux nouveaux arrivants;
- **Accompagnement des CDD et des contrats d'apprentissage pour l'accès aux recrutements** par concours ou hors concours à VNF avec les mêmes facilités que les fonctionnaires (autorisation d'absence, remboursement de frais...).

Pacte Social N°2 (suite)



ACCOMPAGNER LES NOUVEAUX ARRIVANTS (SUITE)

Mais encore...

- Priorité de réaffectation dans la résidence administrative pour les personnels impactés par une réorganisation, et dont le poste est supprimé, avec la confirmation d'aucune mobilité géographique imposée. Si une priorité est portée sur les postes vacants, la notion de sureffectifs est désormais inscrite dans le pacte social ;
- Dans le cadre de la clause du grand-père pour le maintien des NAS et des COP-A conditionnée à la réalisation des 13 ou 7 semaines d'astreintes, garantie du maintien de ces astreintes sans lesquelles le maintien du logement n'est pas possible ;
- Engagement pour qu'une vigilance soit portée pour une bonne couverture du réseau et du matériel informatique en adéquation avec les besoins spécifiques des personnels. Le temps nécessaire à l'appropriation des nouveaux outils numériques devra être pris en compte dans la fixation des objectifs annuels ;
- Engagement des aménagements nécessaires à l'atelier de Ferin pour pouvoir consolider l'offre actuelle et ouverture de nouveaux Centres de Transfert de Compétences (CTC) ;
- Association des conseillers de prévention au sein des CODIR afin d'accéder au bon niveau d'information et sensibiliser la direction sur l'aspect sécurité dans les prises de décisions.

S'il fallait encore le rappeler, l'absence d'un pacte social n'aurait absolument pas freiné ou empêché la direction de dérouler le contenu du COP. Toutefois, les négociations ont permis d'acter de nombreuses avancées et garanties sans lesquelles les personnels auraient encore davantage été exposés dans cette période de transformation de l'établissement.

Retrouvez ICI
l'intégralité du pacte social

Bon à savoir



Un arrêté du ministère de la transformation et de la Fonction publique en date du 3 avril dernier acte l'évolution du montant plafond du « forfait télétravail », qui passe de 253,44 €/an à 282,24 €/an.

Nous invitons la direction à prendre en compte ces évolutions conformément à l'article 26 des accords collectifs signés (public / privé).



AG EN DA

Avril
Mai
2024

8 avril 2024



1ère réunion de négociation NAO 2024 (salariés de droit privé)



8 avril 2024

Réunions DS-DG et DRHM-DS



12 avril 2024

Négociation de l'accord d'intéressement (salariés de droit privé)



18 avril 2024

Réunion commission mutuelle (salariés de droit privé)



22 avril 2024

2ème réunion de négociation NAO 2024 (salariés de droit privé)



25 avril 2024

CSA central



14 mai 2024

Commission des droits des salariés



16 mai 2024

Réunions DS-DG, Conseil d'Administration et DRHM-DS



17 mai 2024

3ème réunion de négociation NAO 2024 (salariés de droit privé)



23 mai 2024

CSA central



31 mai 2024

4ème réunion de négociation NAO 2024 (salariés de droit privé)

AG EN DA

Juin
Juillet
2024



10 juin 2024

Commission des carrières et des rémunérations (salariés de droit privé)



11 juin 2024

Commission des droits des salariés



13 juin 2024

Réunion DRHM-DS



17 juin 2024

5ème réunion de négociation NAO 2024 (salariés de droit privé)



20 juin 2024

CSSCT centrale



27 & 28 juin 2024

CSA central



5 juillet 2024

Réunions DS-DG et DRHM-DS



9 juillet 2024

Commission des droits des salariés



11 juillet 2024

CSA central

L'intéressement des salariés privés : résultat record pour 2023 et négociation d'un nouvel accord triennal



UNE ANNÉE RECORD POUR L'INTÉRESSEMENT

Pour 2023, le pourcentage d'atteinte des objectifs fixés à travers l'accord d'intéressement s'élève à 98,29 %.

Ce taux de réalisation porte ainsi l'intéressement à 1 826,99 € brut (sur la base d'un 100 % présent), soit 1 649,77 € net. Pour mémoire, il s'élevait à 1 396,37 € brut en 2021, soit 1 260,92 € net et à 1 603,03 € brut en 2022, soit 1 447,53 € net. Cette prime individuelle sera versée à la fin du mois de mai sur votre compte bancaire et/ou sur les Plans d'Épargne Entreprise (PEE) selon le dispositif pour lequel vous avez opté.

La CFDT-VNF se félicite d'avoir négocié et signé un accord collectif qui, malgré son caractère aléatoire selon les résultats de l'établissement, produit de très bons effets pour la 3ème année consécutive marquant également un nouveau record.

NÉGOCIATION D'UN NOUVEL ACCORD D'INTÉRESSEMENT 2024-2026

L'accord d'intéressement 2021-2023 a pris fin le 31 décembre 2023 et le prochain doit être négocié et

signé avant le 30 juin 2024. Les négociations entre la direction et la CFDT-VNF ont débuté dès la fin février pour aboutir à un accord triennal qui couvrira les exercices 2024-2026.

Après 3 réunions de négociation, un projet d'accord a été accepté par les deux parties. Celui-ci doit désormais recevoir l'aval du contrôleur budgétaire puis du Conseil d'Administration avant signature. Il a été négocié dans la continuité du précédent accord et comprend plusieurs indicateurs de performance collective qui s'inscrivent dans le cadre du Contrat d'Objectif et de Performance.

Ce projet d'accord repose sur 4 critères pondérés (recettes, économique et financier, RH et sécurité), dont bon nombre d'entre eux figuraient déjà dans le dernier accord et ont été renouvelés ou renégociés. Un nouvel indicateur vient désormais compléter le critère RH : le taux de recrutement de salariés en contrat d'apprentissage.

La CFDT-VNF se félicite des négociations de ce projet d'accord. Si celui-ci reste ambitieux, il devrait permettre de reconnaître l'implication quotidienne des personnels au sein de l'établissement sur les 3 années à venir.

Intéressement pour les agents publics : mise en place d'un dispositif tant attendu

Vous le savez, la CFDT-VNF milite depuis de nombreuses années pour obtenir un dispositif d'intéressement pour tous les personnels de droit public. Il y a 3 ans, la CFDT-VNF a porté et négocié un projet de dispositif d'intéressement qui a stagné au niveau du ministère avant de recevoir un avis défavorable du guichet unique.

L'engagement initial de la direction était de mettre en place ce dispositif d'intéressement dès 2020, qui aurait conduit à un premier versement financier, selon les résultats obtenus des différents indicateurs, dès 2021. Le plafonnement du dispositif devait être progressif (300 € la première année, 375 € la seconde et 450 € en 2023). 4 années ont ainsi été perdues... Pour autant, la CFDT-VNF n'a rien lâché et a continué à défendre l'obtention de ce dispositif pour tous les personnels.

L'INTÉRESSEMENT DES PERSONNELS PUBLICS INSCRIT DANS LE COP

Sous l'impulsion de l'intersyndicale CFDT-VNF et FO, à travers son préavis de grève, la mise en place d'un dispositif d'intéressement est désormais inscrite dans le COP. Des projets de texte permettant la mise en place d'une prime individuelle de performance collective ont été fournis au MTE pour une saisine du guichet unique de la direction générale et de la fonction publique.

Sous réserve de la validation du guichet unique, ce dispositif d'intéressement devra être effectif en juin 2024 au plus tard, pour une première mise en œuvre et un premier versement en 2025 (plafonnement fixé unilatéralement par la direction à 400 €).

LES DISCUSSIONS SUR LES INDICATEURS ET L'ASSIETTE DE CALCUL EN COURS

Lors du CSA Central du 25 avril, la CFDT-VNF a porté sur les différents indicateurs, des amendements identiques à ceux défendus pour l'accord privé afin d'harmoniser ces deux dispositifs. Elle a également revendiqué la poursuite d'un dispositif progressif dans la continuité du projet avorté en 2020 soit un plafonnement à hauteur de 525 € au lieu des 400 € proposés par la direction.

L'assiette de calcul sera différente de celle prévue pour l'accord privé, mais il serait illusoire de croire en la possibilité d'obtenir la création et l'alignement de l'intéressement dès sa mise en place.



Jeux Olympiques de Paris : des personnels impactés



Les Jeux Olympiques se tiendront à Paris du 26 juillet au 11 août 2024 et les Jeux Paralympiques du 28 août au 8 septembre. Des mesures sont prises pour garantir la continuité des services pendant cet événement mondial et mobiliser les personnels. De nombreux personnels seront impactés directement car ils relèvent d'activités clés ou indirectement en raison de leur affectation géographique proche des sites de compétition. Dans ce cadre, la direction a rédigé [une note en date du 5 mars](#) adressée à l'ensemble de ses directeurs afin de préciser le cadre applicable en matière d'organisation de travail, de congés, et de dispositifs spécifiques susceptibles d'être mobilisés pendant cette période. Cette note a été présentée en CSA central du 25 mars dernier.

UNE ORGANISATION DE TRAVAIL MODIFIÉE

Face à l'organisation de cet événement, la direction préconise de :

- ▶ **Éviter les déplacements en région parisienne** pendant la période du 19 juillet au 8 septembre ;
- ▶ **Privilégier les réunions en visioconférence** ou en présentiel sur d'autres sites VNF ;
- ▶ **Exercer le télétravail** pour les personnels affectés en région parisienne ;
- ▶ **Exercer le télétravail renforcé** pour les personnels des bâtiments administratifs de la DTBS et du Siège affectés à FSD ;
- ▶ **Organiser les congés d'été 2024** en concertation étroite entre les personnels et leurs managers.

Jeux Olympiques de Paris : des personnels impactés (suite)

DES PERSONNELS MOBILISABLES EN DT ET AU SIÈGE

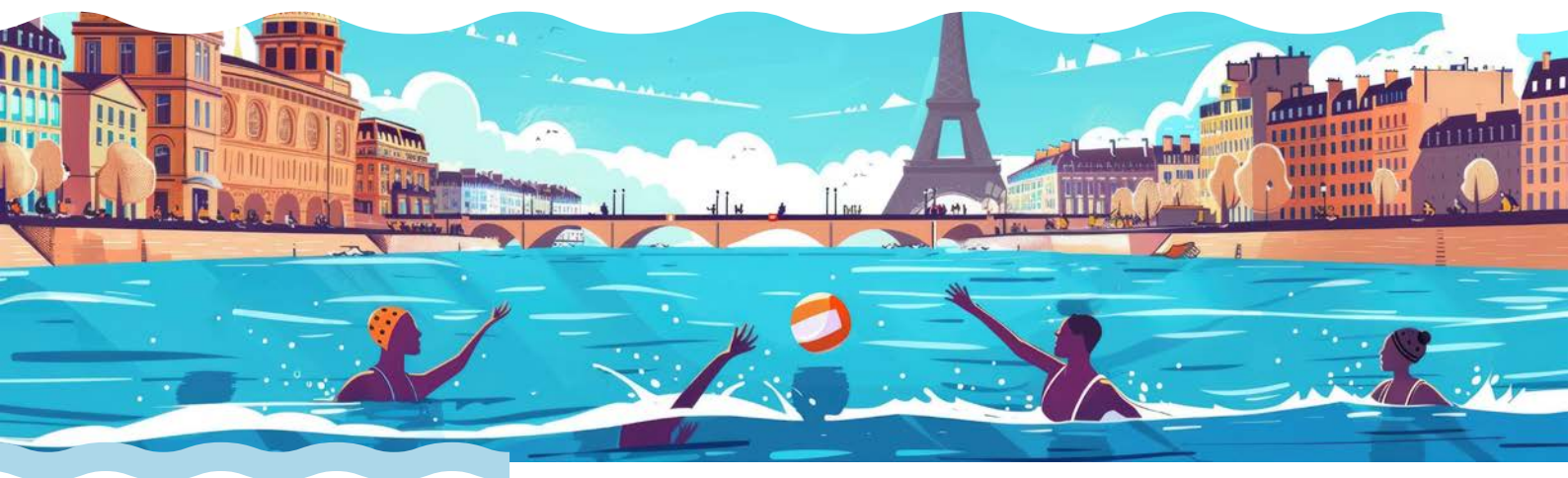
Les personnels mobilisés sur les JOP 2024 seront principalement ceux de la DTBS et les personnels d'autres DT appelés en renfort sur la gestion du réseau (exploitation, gestion hydraulique, maintenance, logistique), l'informatique industrielle et de gestion, la communication, le service domaine, les services juridiques/achats, les ressources humaines et services généraux et les services aux usagers. Au siège, seront concernés des personnels de la Direction des systèmes d'information et du numérique et de la Direction de la communication.

Lors des échanges en CSA Central, la CFDT-VNF a alerté la direction sur l'allongement possible du temps de trajet domicile/lieu de travail pour travailler sur un site déporté ainsi que la difficulté pour tous les agents de télétravailler durant cette période de vacances scolaires. Aussi, il serait inconcevable que la direction oblige ces personnels à poser des jours de congés ou JRTT. Elle demande que ces agents puissent être placés en ASA le cas échéant et que la direction examine avec bienveillance les situations individuelles particulières. De plus, un accès prioritaire et en nombre aux actions du CGCV pourrait être étudié pour les enfants des agents mobilisables.

UNE GRATIFICATION POUR LES PERSONNELS MOBILISÉS

Le MTE prévoit une gratification pour les collaborateurs impliqués dans le dispositif JOP selon un principe de trois niveaux de mobilisation. Toutefois, certaines imprécisions demeurent notamment concernant les éléments de gratification. **La CFDT-VNF a demandé à la direction qu'il soit clairement défini en amont la liste des bénéficiaires, les impacts sur leur organisation et temps de travail et le montant de prime auquel ils seraient éligibles.** La CFDT-VNF ne souhaite plus la « surprise » ou « mauvaise surprise » une fois l'événement passé, elle demande de l'anticipation et de la visibilité. La CFDT-VNF a également rappelé qu'il était nécessaire d'avoir le support juridique afin de verser celle-ci car les plafonds des régimes indemnitaires actuels ne le permettent pas.

Lors du CSA Central du 25 avril, la CFDT-VNF a fait un nouveau rappel à la direction sur ses revendications et celui-ci a été l'occasion d'interroger celle-ci sur les démarches qu'elle entendait entreprendre pour obtenir les laissez-passer aux accès à la Voie Rapide Olympique et Paralympique (VROP) avec les véhicules de service, et la nécessité d'avoir un QR CODE valide pour pouvoir se déplacer dans le secteur parisien défini pendant toute la période de l'été dans le cadre des JOP 2024. La direction a confirmé qu'elle s'occupait du recensement et des démarches administratives pour obtenir les autorisations. Selon elle, cela ne nécessiterait aucune démarche individuelle des agents.





Retour sur les résultats de l'élection de vos représentants au Conseil d'Administration

Du 14 au 21 mars, vous avez été invités à élire vos représentants au Conseil d'Administration de VNF. Grâce à vos votes, la CFDT-VNF, première organisation syndicale représentative de l'EPA, obtient désormais **4 sièges sur 5 !**

Nous renouvelons nos remerciements pour votre confiance et nous continuerons à défendre avec toute notre énergie et le plus efficacement possible vos intérêts et ceux de l'établissement.

Être élu au CA est un passage impératif pour avoir accès aux informations stratégiques et pouvoir porter nos revendications sur les choix de gestion au plus haut niveau. Depuis que nous siégeons au CA, nous sommes parvenus à faire bouger les lignes ! Nous gardons les manches relevées et continuerons à porter les problématiques VNF devant les représentants de l'État, dont notre ministère de tutelle.



Retrouvez, ci-dessous, vos nouveaux élus au Conseil d'Administration de VNF ainsi que les résultats de vote !



VOS ÉLUS DE DROIT PUBLIC

Titulaires



Corinne LAMALLE
DT Rhône-Saône



Thierry FEROUX
DT Centre-Bourgogne



Julien AVONTS
DT Nord-Pas-de-Calais

Suppléants



Didier WAECKEL
DT Strasbourg



Maxime GOMEZ
DT Rhône-Saône



Olivier MOUGEOT
DT Nord-Est

VOS ÉLUS DE DROIT PRIVÉ



Rudy DELEURENCE
Siège



Guy ARZUL
Siège



Retour sur les résultats de l'élection de vos représentants au Conseil d'Administration (suite)

	CFDT VNF	FO	CGT	FSU	Total des voix variablement exprimées
CA PUBLIC SIÈGE	39	13	5	5	62
CA PUBLIC DT RHÔNE SAONE	101	28	20	7	156
CA PUBLIC DT STRASBOURG	167	42	3	2	214
CA PUBLIC DT CENTRE BOURGOGNE	104	34	49	6	193
CA PUBLIC DT NORD-EST	154	124	19	2	299
CA PUBLIC DT NORD/PAS-DE-CALAIS	62	79	68	4	213
CA PUBLIC DT SUD-OUEST	47	40	36	8	131
CA PUBLIC DT BASSIN DE LA SEINE	124	65	60	29	278
CA PUBLIC DIMOA	26	19	6	2	53
CA PRIVÉ	372	0	0	0	372
NOMBRE DE SIÈGES	4 sièges 3 Publics / 1 Privé 1196 voix	1 siège 444 voix	0 siège 266 voix	0 siège 65 voix	1971
REPRÉSENTATIVITÉ	62%	22,5%	13,5%	3%	

Protocole de sortie du préavis de grève et avancées sociales : où en sommes-nous ?

Depuis plusieurs années, certains engagements de la direction n'avaient pas été tenus et cela aux dépens des personnels qui doivent absorber les baisses d'effectifs en dépit de leur charge de travail. Face à ce constat, la CFDT-VNF a déposé en fin d'année dernière un préavis de grève en intersyndicale avec FO afin de faire entendre les revendications légitimes des personnels. Après 3 réunions, un [protocole d'accord](#) a été signé permettant la levée du préavis de grève pour la période du 1^{er} janvier 2024 au 30 septembre 2024.

APRÈS 4 MOIS, L'HEURE EST AU PREMIER BILAN SUR LES REVENDICATIONS PORTÉES ET LES AVANCÉES OBTENUES

Dans le cadre du protocole d'accord de sortie du préavis de grève signé le 21 décembre dernier, l'intersyndicale CFDT-VNF / FO a réussi à négocier de nombreuses avancées. >>>





Protocole de sortie du préavis de grève et avancées sociales : où en sommes-nous ? (suite)

» LA FORMALISATION DE L'ENGAGEMENT DE STOPPER LA BAISSSE 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

La garantie du maintien de l'effectif à l'horizon 2026 a été inscrite dans le COP 2024-2026 alors qu'un gel du plafond d'emploi n'était pas intervenu depuis plus de dix ans. Toutefois, si la stabilité des ETPT est maintenue sur les 3 années à venir, 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 qu'aucun poste supplémentaire n'ait été octroyé à VNF alors que le ministère cumule près de 800 ETPT supplémentaires en 2024. Le COP annonce déjà la couleur pour 2027 avec la suppression de 60 ETPT alors que les travaux de modernisation sont loin d'être terminés. Pour la CFDT-VNF, il apparaît urgent de mettre l'ensemble des moyens en cohérence avec les objectifs du COP et qu'à minima, le temps de mener les projets de modernisation, des ressources supplémentaires soient attribuées à VNF en augmentant et en assouplissant son plafond d'emplois.

» LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF GARANTISSANT LA CONTINUITÉ DU MAINTIEN DE RÉMUNÉRATION PRÉVU PAR LE DÉCRET ICT QUI A PRIS FIN AU 31 DÉCEMBRE 2023

Par l'entrée en vigueur du RIVE au 1er janvier 2024, la mise en place de l'IOT-Garantie permet une continuité avec un dispositif plus bénéfique que l'ICT et cela sur 10 années, soit jusqu'en fin d'année 2033. L'IOT-Garantie compensera intégralement les pertes en rémunération liées au service fait (indemnités de sujétions horaire, astreintes, heures supplémentaires) ayant pour cause une décision de réorganisation.

Lors du CSA Central du 25 avril, la CFDT-VNF a obtenu l'engagement qu'un modèle de notification de l'IOT-Garantie sera réalisé par la direction afin que celui-ci soit lisible et compréhensible pour les personnels. La direction, à notre demande s'est engagée à le

présenter lors d'un prochain CSA Central pendant lequel, le cas échéant, la CFDT-VNF pourra porter ses amendements.

La CFDT-VNF a également alerté sur le fait que certaines directions laissent entendre que les personnels qui n'intégreraient pas les PCC et seraient repositionnés à la maintenance n'auraient pas la garantie du maintien de rémunération. Bien entendu cela est faux et ce discours n'a, pour la CFDT-VNF, que pour seul objectif d'inciter l'intégration des agents dans les PCC. La CFDT-VNF a rappelé la nécessité de présenter à chaque agent, concerné par un projet de réorganisation, une fiche financière pour chacun des scénarii possibles (intégration dans les PCC en qualité d'opérateurs, de chefs de salle ou repositionnement à la maintenance). C'est bien sur cette base éclairée que chacune et chacun pourront se positionner et cela permettra de mettre fin aux fausses rumeurs sur l'incertitude du maintien de rémunération.



Enfin, d'autres directions laisseraient entendre aux agents que le fait de percevoir de l'IOT-Garantie les conduirait à être redevables du nombre d'heures supplémentaires compensées. Certains allant même à dire que la direction leur trouverait de quoi les occuper. Là encore, ce discours est faux et scandaleux. Les heures supplémentaires répondent à un besoin et non à une soi-disant dette.



Protocole de sortie du préavis de grève et avancées sociales : où en sommes-nous ? (suite)

Suite à une avancée obtenue par la CFDT-VNF lors des discussions sur le RIVE, l'ICT des agents qui avaient subi une réorganisation devra être recalculée sur les bases de l'IOT-Garantie en intégrant les heures supplémentaires récupérées dans la moyenne des 3 années précédant la réorganisation.

» LA REVALORISATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE ET LA SANCTUARISATION D'UNE ENVELOPPE DE 800 K€ POUR REVALORISER LE RÉGIME INDEMNITAIRE DES PE-VNF

En 2023, une enveloppe estimée à 500 k € aurait dû être mobilisée pour la mise en place de ce dispositif au 1^{er} juillet 2023 au bénéfice des personnels d'exploitation de VNF, soit 800 k € sur une année pleine. Après une longue attente, cette enveloppe a enfin été dédiée en 2024 pour revaloriser les PE-VNF. L'IOT cycle remplace désormais l'ISH sur un mode de calcul plus favorable et la PSR. Un complément annuel (CA) au bénéfice des PE-VNF est désormais mis en place afin de valoriser leur manière de servir.

En 2024, c'est 300 € non modulables qui devaient être octroyés à tous les PE-VNF sans modulation (une enveloppe de 450 k € est prévue à cet effet). Lors du CSA Central du 25 avril, la CFDT-VNF et FO sont parvenus à augmenter le montant du CA qui sera versé aux PE-VNF cette année à 392 € (équivalent au montant de CA versé pour un OPA catégorie C en 2023). Cela représente une enveloppe de 138 k € supplémentaires qui s'ajoute au protocole signé (soit 588 k € mobilisés pour le CA des PE-VNF). 137 emplois fonctionnels de chef d'équipe d'exploitation divisionnaire avec un régime indemnitaire associé et 138 requalifications en catégorie B seront créés sur trois ans. L'objectif est de valoriser l'occupation de responsabilités d'encadrement, la mobilisation des C3 dans les postes PCC et aussi l'expertise selon une liste de notion d'expert discutée avec la direction (qui ne donne pas entièrement satisfaction à la CFDT-VNF).

Dans le cadre d'échanges bilatéraux avant la consultation sur la mise en place du RIVE, la CFDT-VNF avait engagé les négociations avec la direction. Lors de celles-ci, elle a obtenu l'engagement de

servir un équivalent d'IEE aux C3 encadrants qui sont identifiés pour être servis sur le triennal (2024-2026) mais ne le seraient pas la première année. Encore une avancée de la CFDT-VNF qui gomme une injustice et qui sera, dès cette année, perceptible pour les agents concernés.

Par ailleurs, un dispositif de suivi régulier de la mise en œuvre du RIVE sera mis en place et un bilan annuel sera communiqué.



» L'ENGAGEMENT D'UNE RÉELLE NÉGOCIATION SUR LES PROTOCOLES PTETE ET PRIMES MÉTIERS (PME) EN 2024

En 2023, la PTETE et PME des agents d'exploitation et des OPA (soit toutes les classes C et classes exceptionnelles) ont été revalorisées.

Une nouvelle négociation du protocole PTETE/PME a été inscrite à l'agenda social du premier semestre 2024. En plus des négociations, le protocole PTETE deviendra un protocole IEE pour les PE-VNF et un protocole PME pour les OPA.



Protocole de sortie du préavis de grève et avancées sociales : où en sommes-nous ? (suite)

» L'ENGAGEMENT D'UNE REVALORISATION DU RIFSEEP POUR LES CATÉGORIES C ET DE L'OUVERTURE DE NÉGOCIATION DU RIFSEEP DES CATÉGORIES B

Une revalorisation à effet du 1^{er} janvier 2024 du socle IFSE des personnels de catégorie C relevant du RIFSEEP a été faite à hauteur de 200 € et cela indépendamment de la révision triennale. Vous pouvez trouver [ici](#) la révision de l'instruction RIFSEEP présentée au CSA Central du 25 avril. Pour la CFDT-VNF, il ne s'agit que d'une étape car il est inconcevable d'avoir une discrimination entre les C techniques et les C Administratifs. De fait, la CFDT-VNF demande l'alignement des socles pour les catégories C.

Concernant les catégories B (grands oubliés de ces dernières années), il est prévu dans le protocole intersyndical un travail et une négociation sur leur IFSE.

» L'ALIGNEMENT DE LA VALEUR DES TITRES RESTAURANT À 9 € POUR LES PERSONNELS PUBLICS

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 a été inscrite dans le COP 2024-2026. L'évolution de la valeur faciale des titres restaurant attribués aux agents de droit public à hauteur de 8 € (dont 4,8 € de part employeur) sera effective au 1^{er} juillet 2024 et une nouvelle évolution interviendra au 1^{er} juillet 2025 afin de porter la valeur faciale à 9 € (dont 5,4 € de part employeur).

» LA MISE EN PLACE DE L'ACCORD D'INTÉRESSEMENT POUR LES PERSONNELS PUBLICS

Lire l'article « *Agents publics : Mise en place d'un dispositif tant attendu* »



» UNE VISIBILITÉ SUR L'ENVELOPPE NAO 2024 QUI DEVRA ÊTRE À MINIMA À HAUTEUR DE CELLE DE 2023, L'INFLATION ÉTANT LOIN DE DIMINUER

La CFDT-VNF avait demandé à la direction de solliciter auprès des tutelles de l'État un cadrage en corrélation avec le contexte inflationniste observé de la même manière et sur les mêmes bases qu'en 2023, soit 3,5 % à minima. Dès le mois d'avril, la direction a annoncé avoir obtenu un taux RMPP de 3,7 %, permettant ainsi l'ouverture des négociations relatives à la NAO 2024.

» L'ENGAGEMENT DE PORTER ET DÉFENDRE DÈS LE PREMIER SEMESTRE 2024, AUPRÈS DE L'ÉTAT, UN PROJET DE PLAN DE REQUALIFICATION

Pour les fonctionnaires de catégorie B en catégorie A et de catégorie C en catégorie B pour les personnels administratifs afin de reconnaître l'évolution des métiers au sein de l'établissement.

VNF a confirmé cette volonté et conformément au protocole devra prochainement rendre des comptes sur les démarches entreprises.

» AUGMENTER LES MOYENS DÉDIÉS AUX MESURES CIA ET CA EN 2024 DE 40 %.

Ces moyens supplémentaires porteront sur des mesures non modulables.

La CFDT-VNF rappelle que l'ensemble de ces avancées sociales ont été obtenues sans faire perdre une seule journée de salaire aux personnels.

Par sa capacité à négocier au bon moment en étant force de propositions et de persuasion, l'intersyndicale CFDT-VNF et FO a fait la démonstration de ce que pouvait être un dialogue social de qualité quand la direction écoute les organisations syndicales et prend en compte les aspirations des personnels.

Dans cette période de transition, nous souhaitons que cet exemple 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.

Avancement de la Négociation Annuelle Obligatoire 2024 pour les salariés privés



Pour la première fois depuis des années, le cadrage budgétaire donné par les tutelles pour ouvrir la négociation annuelle obligatoire des salariés de droit privé a été communiqué dès le début du mois d'avril alors qu'il était devenu coutume d'ouvrir les négociations au mois de mai.

UN TAUX RMPP EN HAUSSE MAIS INSUFFISANT

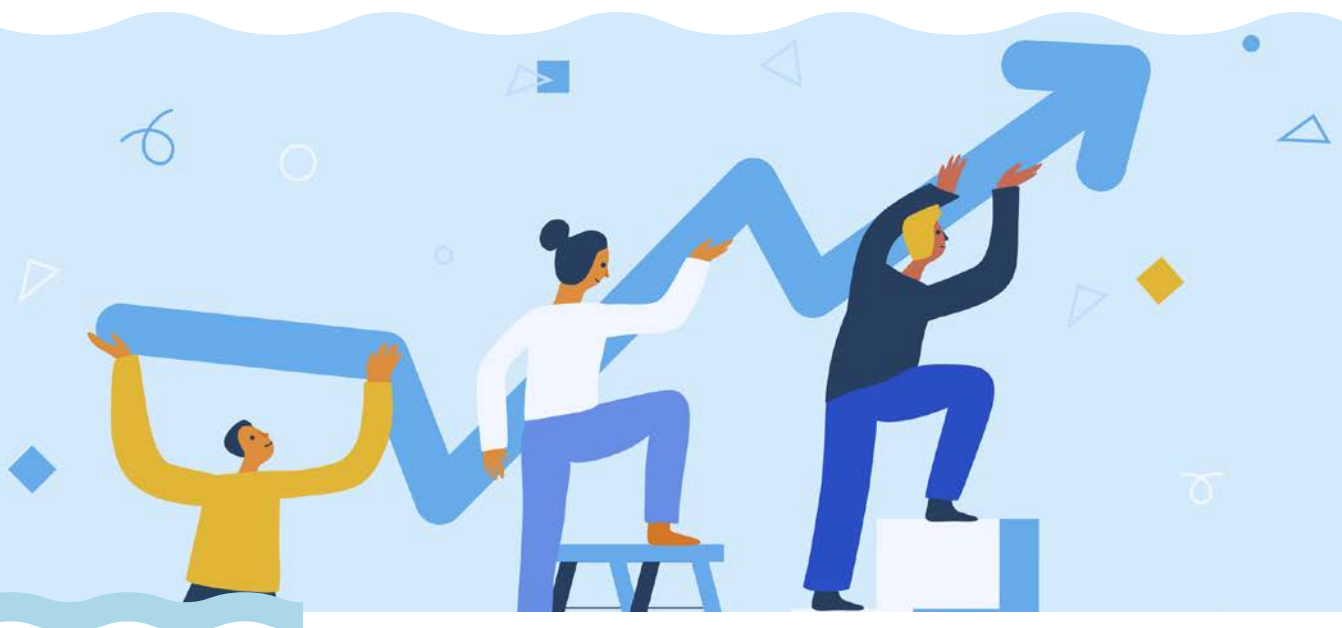
Cette année, l'enveloppe RMPP allouée par le ministère s'élève à 3,7 %. Pour rappel, ce taux était de 3,5 % en 2023 ainsi qu'en 2022. Au vu du contexte inflationniste et comme l'année dernière, la CFDT-VNF avait demandé à la direction de porter un cadrage à hauteur de 5% minimum tout en indiquant qu'elle refuserait de prendre part aux négociations en cas de taux inférieur à 3,5 %. Si le taux de 3,7 % reste insuffisant pour valoriser les personnels sans impacter leur pouvoir d'achat, la CFDT-VNF salue la direction pour l'obtention de cette enveloppe qui lui permet d'ouvrir les négociations.

LA GIPA EN FORTE HAUSSE

La première réunion NAO s'est tenue le 8 avril dernier, au cours de laquelle le calendrier des négociations a été donné.

La convention collective prévoit un certain nombre de dispositions réglementaires qui impactent automatiquement l'enveloppe. Si l'effet report (31 789 € pour 2024 contre 25 684 € en 2023) et la valorisation de l'ancienneté acquise (132 325 € pour 2024 contre 118 879 € en 2023) restent dans des proportions relativement stables par rapport à l'année dernière, la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (la GIPA) est en forte hausse passant ainsi de 48 822 € à 145 000 €. Ce phénomène est lié à l'inflation connue ces dernières années venant pallier la baisse du pouvoir d'achat des personnels. Toutefois, la CFDT-VNF demande à maintenir cette année encore une mesure liée au pouvoir d'achat significative, car si l'inflation se stabilise ces derniers mois, force est de constater que le prix des produits de première nécessité n'a, quant à lui, pas baissé.

À ce stade, les échanges se poursuivent. Nous vous tiendrons informés de l'avancement de ces négociations en temps utiles.



Rachat des JRTT en 2024 pour les salariés privés : une négociation productive



POSSIBILITÉ LÉGALE DE RACHETER SES RTT AVEC DÉFISCALISATION

La loi de finances rectificative adoptée par l'Assemblée Nationale et le Sénat, publiée au JO le 17 août 2022, prévoit [dans son article 5](#) la possibilité de bénéficier, pendant 4 ans à compter de 2022, d'une défiscalisation du rachat des jours RTT pour les personnels de droit privé qui en font la demande « avec l'accord de l'employeur ».

3 AVANTAGES POUR LES SALARIÉS PAR RAPPORT A LA LIQUIDATION DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET) EN ARGENT

- Les jours rachetés par VNF ne seront pas soumis aux cotisations sociales, donc la valeur d'une journée rachetée sera supérieure à celle d'une journée liquidée du CET ;

- Les jours rachetés seront majorés de 25% par VNF sur le même principe que la 1ère heure supplémentaire ;
- Les sommes découlant du rachat de ces jours (dans la limite des plafonds prévus par [l'article 5 de la loi](#)) n'entrent pas dans les revenus déclarés. Le rachat de ces jours est donc défiscalisé.

Pour rappel, la direction avait refusé de mettre en place ce dispositif pour les salariés de droit privé en 2022 prétextant qu'un tel dispositif pourrait susciter des effets d'aubaine pour des salariés qui, d'ordinaire, ne placent pas de JRTT sur le CET et donc ne le liquident pas. En 2023, la CFDT-VNF l'avait obtenu mais dans des conditions très restrictives limitant l'intérêt du dispositif.

Rachat des JRTT en 2024 pour les salariés privés : une négociation productive (suite)

LA DIRECTION RASSURÉE, UNE NÉGOCIATION BEAUCOUP PLUS PRODUCTIVE EN 2024

Cette année, comme le revendique depuis deux ans la CFDT-VNF, **le dispositif sera beaucoup plus simple et ouvert par rapport à l'année dernière.**

- **Pour les niveaux 1 à 6 : possibilité de racheter 12 jours RTT 2024 correspondant à environ 68 % d'un mois de salaire NON IMPOSABLE**
- **Pour les niveaux 7 et 8 : possibilité de racheter 10 jours RTT 2024 correspondant à presque 57 % d'un mois de salaire NON IMPOSABLE**

La CFDT-VNF proposait de laisser ouvert le dispositif sans aucune contrainte et pour l'ensemble des salariés, mais, si la direction a accepté d'élargir le dispositif, elle souhaite malgré tout le limiter précisant que pour elle, il est également important que les salariés prennent leurs JRTT pour assurer un repos et une déconnexion suffisante.

EN 2024, UNE SEULE CAMPAGNE DE RACHAT : C'EST EN NOVEMBRE QUE LES SALARIÉS POURRONT BÉNÉFICIER DE CE DISPOSITIF

Une communication a été faite par la direction le 29 avril dernier. Ainsi, dès le 1^{er} septembre et jusqu'au 31 octobre, chaque salarié (présent au 31 octobre 2024) pourra solliciter un rachat de JRTT via Octave pour une mise en paie sur le mois de novembre.

Pour celles et ceux qui souhaitent en bénéficier, il est important de **ne pas placer vos JRTT sur le CET** trop rapidement car une fois placés sur le CET, ceux-ci ne pourront plus être rachetés dans les conditions définies ci-dessus.

Un nouveau bilan sur cet exercice de rachat de JRTT défiscalisés sera réalisé en début d'année 2025. Sur la base de celui-ci, les conditions applicables pour la dernière année de ce dispositif (2025 sauf reconduction par l'État) seront à nouveau concertées avec la CFDT-VNF.

Ce dispositif ne remet pas en cause la possibilité de placer vos jours (totalement ou partiellement) sur le CET et les deux campagnes annuelles de monétisation des CET perdurent dans les conditions habituelles à savoir, une liquidation du CET monétisable possible sur la paie du mois de mai et novembre.

La CFDT-VNF a rappelé à la direction la nécessité de transmettre rapidement la fiche fiscale pour les revenus 2023 et les indications permettant de soustraire le rachat de JRTT. La direction a indiqué envoyer aux personnels les fiches fiscales en fin de semaine 18.



Un acte de bravoure à mettre à l'honneur !



BRAVO CHARLES ET MERCI POUR TON TÉMOIGNAGE



“ Ce vendredi 5 avril à 16h26, je suis à mon poste de travail dans ma cabine d'écluse quand j'aperçois un homme en kayak qui arrive à l'amont de l'écluse.

Je comprends tout de suite que c'est une folie et qu'il risque de se retourner. Il essaie de traverser pour aller sur la rive gauche mais il se fait aspirer par le courant du barrage (740m3).

Il s'agrippe alors au navi-stop mais son kayak se retourne avec la force du courant.

Vu le débit, je comprends vite qu'il ne tiendra pas longtemps, agrippé à la corde à la force de ses bras.

Je saisis le téléphone et j'appelle les pompiers, le tout en courant, sachant qu'il se trouve à l'opposé de la cabine, à l'amont, accroché au navi-stop, rive gauche, côté barrage.

Les pompiers me confirment l'envoi d'une équipe, je peux alors raccrocher. Je continue ma course, j'aperçois un yak et le ramasse en me disant que ça pourrait me servir.

Arrivé presque à hauteur, je lâche le yak et me saisis d'une bouée, mais à ce moment-là, j'entends les riverains qui s'étaient attroupés, crier : « il a lâché ! ».

À ce moment-là je comprends que c'est quitte ou double, je ramasse le yak et je cours un petit peu en aval pour anticiper la dérive du corps et arriver au bon endroit au bon moment.

Quand je me penche pour regarder en contrebas, je le vois passer à grande vitesse, se débattant comme il pouvait pour rester à la surface, la tête à moitié sous l'eau.

J'ai juste eu le temps de plonger le yak et de le « bloquer » avec pour qu'il le sente et le saisisse.

Le plus dur est fait, mais le courant est tellement fort qu'il est très difficile de ne pas lâcher prise. À plusieurs reprises, il me dit qu'il a froid et qu'il n'a plus beaucoup de force.

Heureusement, les pompiers sont arrivés à temps (environ 10 mn après) et ont pu intervenir avant qu'il ne lâche.

Je suis sous le choc car je me dis que sans mon intervention et à quelques secondes près, cet homme serait mort noyé, laissant sans doute une famille derrière lui.

Je ne dis pas ça pour obtenir une médaille ou me mettre en avant, je le dis car ce genre d'accident n'est malheureusement pas si rare, et que **SANS LA PRÉSENCE D'UN ÉCLUSIER SUR LE SITE CET HOMME SERAIT MORT !!**

À bon entendeur et vive la télé-conduite...



Un acte de bravoure à mettre à l'honneur ! (suite)

La CFDT-VNF n'a jamais été demandeuse ou porteuse de la téléconduite, celle-ci s'impose aux personnels comme à leurs représentants d'autant plus que la direction n'a jamais consulté les représentants du personnel sur ce choix.

Ce témoignage démontre l'importance d'avoir une présence de personnels formés sur la voie d'eau et les abords. Il est également important de conserver les logements de service et une présence des agents sur le terrain. Ce témoignage en est une nouvelle preuve que la direction et les pouvoirs publics doivent entendre.

Si ce n'est pas déjà fait, une réflexion doit-être initiée sur les endroits dangereux pour les usagers et certains aménagements, quand cela est possible, doivent être fait afin que ce type de situation ne puisse pas se reproduire à cet endroit où ailleurs. Malheureusement, ce n'est pas une situation isolée.

La présence d'agents, si elle est nécessaire et sauve des vies, ne dispense pas la direction d'une vigilance accrue afin que les agents n'en soient pas réduits à mettre leur vie en danger pour assurer les premiers secours quand ils sont nécessaires. La formation et le matériel adéquat pour agir en sécurité, les aménagements, la signalétique, la communication avertissant des dangers, sont une somme de mesures qu'il faut mobiliser au quotidien.



Crédit d'impôt : pensez à télécharger votre déclaration fiscale

La CFDT s'est dotée d'un espace adhérent dédié, c'est-à-dire d'un site web sur lequel chaque adhérent peut s'identifier grâce à son Numéro Personnel d'Adhérent (NPA) et accéder à plusieurs fonctionnalités :

- ▶ Consulter et modifier ses informations personnelles,
- ▶ Faire appel au service Réponses à la carte via un formulaire,
- ▶ **Télécharger ses attestations fiscales,**
- ▶ Contacter son syndicat.

N'hésitez pas à vous connecter via votre numéro NPA (disponible au verso de votre carte d'adhérent) ou à prendre contact avec votre secrétaire de section en cas de difficulté.



Promotions 2024

Retrouvez **ICI** les résultats des promotions 2024 pour un certain nombre de corps de catégorie A, B et C.

Le gouvernement doit négocier

Retrouvez **ICI** une tribune par Marylise Léon et Mylène Jacquot dans la rubrique « Idées » du journal Les Échos. Ces deux leaders de la CFDT proposent une « conférence des finances publiques » pour moderniser les conditions de travail et les rémunérations des fonctionnaires.

Expérimentation de la semaine en 4 jours

Le Premier ministre Gabriel Attal a annoncé le lancement d'une expérimentation de **la semaine en 4 jours** dans l'ensemble des ministères, en administration centrale et en services déconcentrés. Celle-ci sera mise en place au sein du Ministère de la Transition Écologique et de la Cohésion des Territoires et ouverte aux entités volontaires à compter de l'été 2024.

Cette expérimentation donne lieu actuellement à des discussions au sein de VNF, dont nous vous tiendrons informés prochainement.

Retrouvez **ICI** Les Essentielles, Lettre mensuelle de l'UFETAM pour rester informé de l'actualité au sein de notre ministère et de la fonction publique