

Les Eq'Eaux

Cfdt:

VOIES NAVIGABLES DE FRANCE



ÉDITORIAL

C'est une habitude, vous constaterez à la lecture de ce numéro des Eq'Eaux que l'actualité sociale de VNF est particulièrement chargée. Temps de travail, primes, mutuelle, PPCR, politique de l'emploi, Négociation Annuelle Obligatoire, nous faisons le point sur tous les sujets importants. Un numéro complet à savourer sur la plage. Nous vous souhaitons d'excellentes vacances et nous vous donnons rendez-vous à la rentrée. Bonne lecture à tous !

Été 2016 - N°21

PAGE 2 à 3	À la une (suite)
PAGE 4 à 8	Les Eq'Eaux des Régions
PAGE 9 à 13	Les Eq'Eaux Nationaux - L'EPA Voies navigables de France submergé - Pédalage Profond dans la Choucroute Râpée (PPCR) - Mainteneurs de droit privé : les naufragés de la politique d'emploi à VNF - Mutuelle d'entreprise salariés de droit privé : diagnostic traitement et posologie

PAGE 14 à 15

- Utilisation des mobiles professionnels : tous fautifs par principe !

Les Eq'Eaux des Négociations :

- Accords temps de travail des agents de droit public : l'heure des négociations

- Accord sur le temps de travail : les personnels de droit privé aussi

- Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) 2016

À la une

FIN DU PRÉAVIS DE GRÈVE : UNE SORTIE SALUTAIRE MAIS PETITE QUE NON

Décidé lors du second congrès de la CFDT-VNF, un **préavis de grève** a été déposé auprès de la direction générale pour la journée du 23 juin 2016. Une délégation CFDT-VNF a été reçue les 10 et 13 juin 2016 afin de négocier un **protocole d'accord** de fin de préavis de grève. La direction a été à l'écoute de nos revendications et nous avons obtenu les engagements suivants :

REVALORISATION DES PRIMES POUR LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES DE CATÉGORIE B ET C

En fin d'année 2014, le directeur général s'était engagé à revaloriser, dès 2015, le régime indemnitaire pour ces personnels en allouant une enveloppe spécifique. Cela n'a pas été fait. Cet engagement non suivi d'effet était un point dur dans la levée du préavis de grève pour la CFDT-VNF. En effet, nous ne pouvions nous satisfaire de l'ouverture de négociations mais revendiquions l'obtention d'engagements fermes et écrits !



Alors que la direction entamait les négociations en proposant une enveloppe de 50 K€, la CFDT-VNF a finalement obtenu l'allocation d'une enveloppe de 200 K€ avec une mise en œuvre au 1er juin 2016, dont les modalités d'attribution restent à définir dans le cadre d'échanges lors des prochaines réunions DS/DG.



REPRISE DE LA GESTION ET DU FINANCEMENT DES TITRES RESTAURANT PAR LA DIRECTION

La Formation De Droit Privé (FDDP) assure le financement des titres restaurant et, pour autant, n'est plus en capacité



d'en assurer la gestion suite au passage à l'EPA et à la délocalisation de celle-ci dans les différents PPRH des DT. De plus, la FDDP n'a pas accès aux outils de contrôle permettant de s'assurer que l'ensemble des frais de déplacement et notamment les frais de repas viennent bien en déduction de la dotation des titres restaurant. Le risque majeur serait que lors d'un contrôle URSSAF la FDDP soit mise en cause et subisse un redressement auquel elle n'aurait pas les moyens de faire face.

Afin de sécuriser ce dispositif, la CFDT-VNF a obtenu le transfert de la gestion et du financement des titres restaurant vers la direction, lui attribuant ainsi l'ensemble des moyens nécessaires pour garantir le fonctionnement et le contrôle de ce dispositif. Nous rappelons que cela relève de la responsabilité et des obligations de l'employeur et que rien n'oblige la FDDP à s'y substituer. Suite à la signature du protocole de sortie de grève, deux projets d'accord collectif actant les points ci-dessus sont en examen chez le contrôleur général qui doit donner son visa. En fonction de sa décision, la FDDP prendra ses responsabilités et invitera la direction à faire de même !

CLARIFICATION SUR LA MISE EN ŒUVRE DU DÉPLAFONNEMENT DE LA PTETE À HAUTEUR DE 4 700 € (INTÉGRANT LES MAJORATIONS)

Même si le principe a été obtenu et signé en fin d'année 2015 avec effet rétroactif au 1er janvier 2015, les catégories bénéficiaires de ce dispositif restaient à clarifier. La CFDT-VNF a obtenu la garantie que ce déplafonnement s'appliquerait à l'ensemble des personnels éligibles à la classe C de la PTETE dans les niveaux de grade CEE/CEEP/ et OPA au-delà du grade de maître compagnon.

Il est maintenant urgent que les arrêtés soient publiés au journal officiel afin de rendre effectif le déplafonnement de cette prime. Ces derniers ont passé le stade de notre ministère et de la DJAFP mais restent comme à l'habitude en attente de la signature de Bercy.

Lors de notre dernière rencontre avec Monsieur MOURLON (conseiller social de Ségolène ROYAL) nous l'avons alerté sur l'agacement des agents et sur la lenteur de la concrétisation des engagements ministériels. Suite à la dernière réunion DS/DG, un projet d'avenant au [protocole PTETE](#) a été proposé aux Organisations Syndicales par la direction pour entériner le déplafonnement de la PTETE à hauteur de 4700 € pour les PETPE et 4704 € pour les OPA. Des discussions intersyndicales sont en cours pour amender cet avenant afin d'apporter toutes les garanties aux personnels.

ENGAGEMENT FORMALISÉ SUR LE RECLASSEMENT DES CHEFS D'ÉQUIPE D'EXPLOITATION (CEE) DANS LE NOUVEAU GRADE C3 LORS DE LA MISE EN ŒUVRE DU PPCR

La CFDT-VNF revendique le reclassement de tous les CEE dans le nouveau grade C3. Elle a obtenu l'engagement du directeur général de porter et appuyer cette position auprès du ministère et, a minima, obtenir le reclassement de tous les CEE issus du concours et la valorisation de ceux qui encadrent.

RÉVISION DE L'ACCORD RELATIF AUX SAISONNIERS

Malgré [l'accord existant](#), force est de constater que le recours au saisonnier est dévoyé dans certaines directions territoriales. En effet, alors qu'il a vocation à permettre de gérer l'augmentation du trafic sur une période touristique, le saisonnier est de plus en plus souvent affecté sur un poste en remplacement d'un titulaire qui se voit attribuer de nouvelles missions à l'entretien ou à la maintenance.

Cela n'est pas acceptable. La CFDT-VNF a obtenu de la direction générale l'ouverture de négociations dans les meilleurs délais afin de clarifier les missions sur lesquelles les saisonniers peuvent intervenir tout en confirmant que l'emploi saisonnier a vocation à renforcer les équipes et



ainsi que son maintien en bon état et de ses abords. Dans ce cas, la CFDT-VNF est plutôt favorable à écrire clairement ces missions.

Nous avons rappelé que lors de la mise en place des saisonniers, il était prévu que ces derniers soient positionnés en renfort pour la gestion de trafic et donc de l'exploitation et aucunement pour prendre la place des agents dans le poste d'écluse afin que ces derniers aillent sur des missions de maintenance et d'entretien.

Dans ce cas, ce ne sont plus réellement des missions de saisonniers mais un palliatif à la baisse des effectifs qui aurait dû donner lieu à un recrutement.

Malheureusement, il a été constaté beaucoup d'abus liés à des interprétations très personnelles selon les DT et très largement dénoncés par l'ensemble des OS.

La CFDT-VNF ne souhaite aucunement stigmatiser les collègues saisonniers mais refuse de cautionner un système qui par effet de bord revient à déshabiller Pierre pour habiller Paul !

En conséquence, la CFDT-VNF attend un projet d'avenant à l'accord collectif qui réponde aux attentes ci-dessus. Dans le cas contraire nous ne nous engagerons pas sur un élargissement des missions des saisonniers notamment sur la maintenance !

ENGAGEMENT FORMALISÉ SUR LE GEL DES SUPPRESSIONS D'EFFECTIFS ET DE LA BAISSÉ DES MOYENS FINANCIERS POUR 2017

Lors d'une réunion, la DRH du ministère a elle-même convenu qu'il fallait stopper l'hémorragie sur les effectifs. Outre le fait de porter et défendre cette revendication auprès du gouvernement, la CFDT-VNF a obtenu du directeur général qu'il s'engage pour le prochain dialogue de gestion 2017 à stopper, dans la mesure de ses possibilités, la réduction des effectifs de catégorie C.

Une fois de plus, la CFDT-VNF s'est mobilisée pour défendre les droits de l'ensemble du personnel, de droit public comme de droit privé, et a démontré sa capacité à proposer, à négocier et à s'inscrire dans un dialogue social constructif et efficace.

non à remplacer des personnels d'exploitation permanents.

Deux réunions d'échange ont déjà eu lieu et l'objectif de la direction est de remplacer dans les missions des saisonniers le terme d'entretien 1er niveau par maintenance 1er niveau.

La CFDT-VNF a souhaité éclaircir ce qu'entendait la direction par maintenance 1er niveau ce terme pouvant être très largement dévoyé encore une fois. Selon la direction cela se limite à des opérations de contrôle et de surveillance sur le poste de travail

Bon à savoir

Le second congrès syndical CFDT-VNF a été organisé les 31 mai, 1er et 2 juin 2016 à Strasbourg. Composé d'une cinquantaine de délégués désignés par les sections syndicales, le congrès syndical a procédé au renouvellement de son conseil syndical, de sa commission exécutive pour les 4 prochaines années et s'est prononcé sur différents sujets d'actualité et revendicatifs. Rendez-vous sur notre [site Web](#) pour en savoir plus.



Les Eq'Eaux des Régions

SIÈGE

C'est bon...Il n'y a plus personne on y va !

Alors qu'elle regardait passivement les mois s'écouler sans même ouvrir ses cahiers, la direction semble faire figure de mauvais élève repentí et vouloir rattraper le temps perdu. Aussi, elle s'empresse de présenter aux instances, en cette fin d'année scolaire, des dossiers structurants pour l'établissement. Tel est le cas de la réorganisation de la Direction des Liaisons Européennes et de l'Innovation (DLEI), sujet en débat et en attente d'arbitrage depuis de nombreux mois !

Que dire de la réorganisation de la DRHM ? Rappelons-le, elle devait être présentée depuis janvier 2016 et reste encore au stade de la grande nébuleuse malgré de nombreux séminaires ; ces derniers ne semblant pas encore avoir convaincu le directeur général qui s'est refusé à valider le projet pour une présentation au CTUP de juin. Là non plus nous n'accepterons pas que ce dossier soit passé en catimini au mois de juillet ou d'août avec un envoi de document en dernière minute.

Les dossiers sont prêts ? D'un coup d'un seul, ils sont urgents ? A la limite de reprocher aux représentants du personnel le fait de retarder les mises en œuvre, la direction n'est en rien gênée et tente le passage par la petite porte.

DT NORD EST

Si malgré la demande de la CFDT-VNF, les fiches de poste des saisonniers ne sont pas encore formalisées à la DTNE, il semblerait, au vu de la photo ci-dessous, que celles-ci évoluent en termes de qualifications requises : être titulaire du permis Poids Lourd, du CACES de grutier...

Dans quel but ? Passer des bateaux de plaisance en défiant la loi d'Archimède, tout en économisant l'eau si précieuse en période d'étiage (bien que nous ne devrions pas être concernés cette année...)

Cette vue, représentant le passage temporaire des bateaux lors de la rupture de la porte aval de l'écluse de « Laneuville-Devant-Nancy », est bien la preuve du manque de moyens de l'établissement dans les domaines de l'entretien et de la maintenance des ouvrages et des infrastructures !

Plan Stratégique : les premiers échanges relatifs aux propositions de la DT ont eu lieu entre la Direction et les organisations syndicales :

Rien n'est acceptable !



La CFDT-VNF n'acceptera pas que la direction profite de cette période estivale où la représentation des salariés est minorée pour présenter ce dossier en consultation du CTU de proximité ! Si la direction est prête, qu'elle innove et que pour une fois elle anticipe la transmission des dossiers sur lesquels nous ne manquerons pas d'attention !



Exploitation : Nous sommes toujours dans l'attente de la formalisation des missions relevant de la « Gestion Hydraulique » et de la mise en œuvre du déplaçonnement de la PTETE. En réunion du comité de suivi des PTETE à la DTNE, nous n'avons obtenu que peu de modifications sur les qualifications de certains agents, le suivi et les modifications s'effectuant au gré des mutations. En début de réunion, la CFDT-VNF a rappelé qu'elle attendait toujours le déplaçonnement de la PTETE pour tous les agents (CEE/CEEP) bénéficiant de la PTETE de classe C, ainsi que la revalorisation pour les agents de PC au vu de leurs responsabilités constantes et de leur avenir majeur indiqué dans le projet stratégique.

Sur la refonte des grilles de salaires de 2017, la direction ne nous a aucunement assurés le maintien de la PTETE pour les Chefs d'équipe classés dans les nouvelles grilles (C2 et C3) « ceci ne relevant pas de leur compétence mais du protocole PTETE ».

Plan de requalification de C à B : les débats ont eu lieu suite aux propositions de la DT. Là aussi, nous sommes sortis en désaccord total !

Le manque de déontologie d'une OS et des critères de la direction peu ou pas partagés n'ont pas permis d'aboutir à un consensus local et la commission nationale de VNF a ainsi été libre de débattre près de 3h sur les propositions de la DTNE !

DT SUD OUEST

Les saisonniers ça continue tant bien que mal !

L'arrivée de 63 saisonniers représentant l'équivalent de 31 ETPT à la DTSO est source de sérieux problèmes d'organisation !

Sur le Canal du Midi où la plus grande partie de l'effectif a été affecté, nous ne savons pas ce qu'ils allaient bien pouvoir faire en dehors de leur traditionnelle mission de gestion des éclusages. La direction a donc décidé, à contre sens de l'accord collectif pourtant en vigueur, d'utiliser plus ou moins ponctuellement les saisonniers pour faire des chantiers et ainsi pallier au manque d'agents d'exploitation et d'entretien.

Les chefs d'équipe et les chefs de centre font preuve de la plus grande ingéniosité pour leur trouver des activités. L'organisation est complexe pour ces saisonniers car leur absence de formation et d'expérience pour effectuer les chantiers est criante ! Qui plus est lorsqu'ils peuvent être déployés en tant que travailleurs isolés. En même temps, ce n'est normalement pas leur rôle !

Allons-nous gentiment glisser vers un remplacement des personnels titulaires par des saisonniers « polyvalents » pour l'ensemble des missions ?

La CDFT-VNF ne l'acceptera pas et entend bien clarifier ces dérives croissantes dans la renégociation en cours de l'accord saisonnier, n'en déplaise à la direction !

Le dialogue social ça se complique !

Nous avons salué les efforts consentis par le Directeur Territorial dès son arrivée pour instaurer un dialogue



Voilà où sont relégués le dialogue et la cohésion sociale locale incomprise au niveau national par la direction !

GPEECC pour le reclassement des barragistes manuels

La prochaine étape sera présentée à un CLHSCT extraordinaire en juillet. Nous souhaitons que la direction ne traîne pas sur le sujet et qu'elle présente des propositions concrètes : une quinzaine d'agents seront concernés dès avril 2017... le temps est compté ! De plus, nous craignons qu'un prochain gouvernement en 2017 propose des garanties de reclassement et de revenus non acceptables.



social efficace avec les représentants du personnel. Ceux-ci semblent avoir été de bien courte durée et n'être déjà qu'un lointain souvenir.

Les changements récurrents de dates de réunions ne permettent plus aux représentants du personnel, en particulier ceux de l'exploitation, de se libérer de leurs obligations professionnelles. De plus, nous constatons une diminution drastique du nombre de réunions OS/DT... Le bilan devient inquiétant sans parler de la valeur uniquement consultative (pour la forme) des dossiers portés par la direction devant les représentants du personnel...

Les représentants CFDT-VNF appellent la direction à revoir l'organisation du dialogue social si toutefois elle souhaite que celui-ci perdure au sein de la DT et ne soit pas délocalisé en central faute d'oreilles attentives.

DT CENTRE BOURGOGNE

Tout d'abord nous adressons une pensée aux collègues qui ont été touchés par les inondations de ces derniers jours. Certains ont tout perdu. La solidarité du service a été déployée et des livraisons de vêtements et de matériel ont été organisées.

Ohé du bateau

A la DT Centre-Bourgogne, on aime les métaphores. La dernière en date : notre direction est un bateau et il faut « mieux naviguer ensemble ».

Seulement, l'équipage est en droit de s'interroger ! Quel bateau... une Galère ? Le Bounty ? Le Costa Concordia ? Le Pacific Princess de la Croisière s'amuse ?

Le capitaine et son aréopage semblent ignorer ou minimiser les difficultés rencontrées tant par les matelots du pont supérieur que ceux du fin fond de la salle des machines. Depuis plusieurs mois, des voix se font entendre pour alerter sur des signes de RPS (Risques Psycho Sociaux... même si Risque de Perçage de la Structure est aussi adapté) liés en partie à ce que la compagnie VNF charge trop le navire.

DT NORD PAS-DE-CALAIS

J'y vais ou je n'y vais pas...

Conformément à la position prise par l'ensemble des OS lors de la réunion du CHSCT central, la CFDT-VNF, constante dans ses positions, ne participera pas aux animations des ateliers RPS. Elle a, à plusieurs reprises, fait part de cette décision à la direction au cours de différentes instances et lui en a expliqué les raisons (voir [les Eq'Eaux n°15](#)). Elle sera toutefois présente à la restitution de l'enquête et participera à la recherche de solutions.

La CGT du NPDC, elle, semble avoir changé d'avis et annonce souhaiter participer à ces ateliers. Position assez drôle quand on connaît le discours inverse tenu par la CGT dans les instances nationales. Dans son courrier, le secrétaire du CHSCT central mettait lui-même en avant la prise en charge de l'animation de ces ateliers par la direction... Bref chacun se forgera son avis sur les positions versatiles.

La direction de la DT NPDC attend le retour du CHSCT central pour lancer les ateliers. Nous cherchons encore en quoi celle-ci doit attendre un retour du CHSCT central alors que d'autres DT ont déjà bien avancé sur ces auditions.

Nous les encourageons donc à avancer sur ce dossier afin de respecter le calendrier fixé par la direction de VNF.

Enfin, il est à noter que le courrier électronique est l'outil de communication le plus utilisé pour les échanges professionnels. Toutefois, de nombreux agents ne consultent pas leur messagerie électronique, par manque d'accès ou d'automatisme.

Un capitaine et ses officiers doivent écouter le bruit du moteur et, en cas de bruit suspect, intervenir avant que celui-ci ne se dégrade, ne chauffe, et ne casse...

Les agents peuvent mettre de l'huile dans le moteur mais si le carter n'est pas étanche, la fuite reste constante et entraîne de la lassitude. La démotivation gagne du terrain !

C'est pourquoi les membres de l'équipage CFDT-VNF ont régulièrement alerté notre capitaine sur les risques de chute à l'eau psychologique de nos matelots.

L'information est reçue mais pas transmise en intégralité au capitaine. Les décisions prises par la passerelle de commandement semblent ne pas être déployées dans leur intégralité et dans les buts définis.

Tout n'est pas perdu. Les bouées de sauvetage sont prêtes à être jetées à l'eau. La vigie et le quart de service de la CFDT-VNF veille et reste à l'écoute de tous les membres de l'équipage.



Afin de sécuriser le partage de l'information au sein de la DT, des modalités d'affichage ou circulation de documents sont à définir au plus vite. Le droit à l'information ne doit pas rester qu'un grand principe sans effet !

DT RHÔNE SAÔNE

Entendez-nous et écoutez-nous !

La CFDT-VNF a demandé l'organisation d'une concertation entre les agents et les représentants de la direction sur le projet de réorganisation du Petit Gabarit de la DT Rhône Saône.

Suite à notre demande, des réunions d'échange avec les agents vont avoir lieu sur la Petite Saône et sur le Canal du Rhône au Rhin (CRR).

Les dates définies sont pour le CRR au Centre de Casamène le 12 juillet de 10h à 12h et de 14h à 16h, puis le 30 août de 10h à 12h et de 14h à 16h. Pour la Petite Saône à la subdivision de Gray le 11 juillet 10h à 12h et de 14h à 16h, puis le 31 août de 10h à 12h et de 14h à 16h.

La section CFDT-VNF DTRS sera représentée par son secrétaire lors des réunions de juillet. La CFDT-VNF sera attentive aux attentes et inquiétudes des agents sur ce projet de réorganisation.

Les points soulevés par les agents qui sont les principaux concernés, permettront de parfaire notre vision sur ce projet de réorganisation et sur les problématiques qu'il va soulever.

La CFDT-VNF sera à vos côtés, comme toujours, pour défendre vos intérêts et être force de proposition.



DT BASSIN DE LA SEINE

« Il était une fois... »

L'affaire se passe disons un mardi. Il est seize heures, seize heures trente. Un marinier montant ou avalant, enfin passant par l'écluse de S..... s'étonne de ne voir personne !

N'en croyant pas ses yeux, notre homme, saisi par la stupeur, empoigne ses jumelles et scrute le site. Dépit, déçu de n'y trouver que les habituels cormorans et autres mouettes qui peuplent l'endroit, il dégaine son téléphone pour dénoncer l'imposture. C'est incroyable tout le monde est parti, l'écluse est en chômage, VNF voudrait tuer la batellerie artisanale qu'il ne ferait pas autrement !!

Ce genre de non-événement qui ferait sourire ailleurs, a provoqué un tollé de la part de l'état-major de l'UTI. Comment osez vous travailler seulement huit heures par jour pendant les chômages ? Heures sup, travail de nuit et procès à charge de la maintenance qui se contente de respecter un planning définit à l'avance...

On peut s'étonner qu'un événement aussi mineur suscite un tel émoi. Le soutien des équipes de maintenance n'a jamais été une priorité pour la hiérarchie dans notre DT. Nous sommes passés de la défense passive à l'attaque frontale. Les raisons sont multiples, la plus vraisemblable : la facilité. Il est plus simple de s'indigner du comportement de ses subordonnés que de répondre officiellement aux interrogations des usagers, si peu légitimes soient-elles.

L'établissement public n'est plus ici le gestionnaire de la voie d'eau, mais agit dans l'intérêt de quelques-uns. Ce n'est pas la première fois que VNF se fait prendre la main dans le sac.



Et encore une réorganisation pour Strasbourg...

C'est sur un fond de démobilitation générale et de résignation des agents, qu'un énième projet de réorganisation de la DT Strasbourg fait surface.

La réorganisation 2016 suit la réorganisation 2014, cela devient une tradition dans la maison. C'est d'ailleurs devenu le sujet principal de la plupart des réunions du service. **Ici, on ne parle pas de travail, on parle de réorganisation !**

Le service est-il devenu une organisation au service de la carrière d'une armée pléthorique de managers ? La « réorganisation » est-elle le moyen de placer les marchepieds adéquats pour enjoliver leur carrière ?

Les faits sont têtus. On revoit en premier l'organigramme pour afficher des postes valorisants aux protégés. On décline ensuite vers le bas, pour y caser ceux que l'on ne veut pas écarter. Pour les missions, on arrivera bien à afficher quelque chose sur le papier. Pour résoudre les dysfonctionnements, revoir les méthodes de travail, les circuits, les procédures, on verra plus tard encore ... peut-être, si l'encadrement est encore en place. Mais il est plus porteur en terme de carrière d'occulter ce qui ne tourne pas rond.

Mieux vaut donc afficher ce que l'on a envie de voir. Cela fait des années que le personnel a appris à travailler sans cadre précis, à se débrouiller, à assurer tant bien que mal les vraies activités, à ce que le service en plein naufrage paraisse encore en état de flotter vu de l'extérieur.

Le nouvel organigramme ne semble répondre qu'à un simple besoin égoïste, celui de flatter l'ego de certains cadres. Il ne répond en rien aux besoins pourtant clairement et maintes fois répétés lors des différents groupes de travail, audits et séminaires : donner du sens, de la cohérence, un cap, définir des priorités, les partager, définir des procédures et des circuits.

Rien de concret. Pire ! Les organisations actuelles sont pulvérisées au prétexte qu'elles ne répondent pas aux priorités de l'établissement. Justement, quelles sont ces priorités ?

Comment partager quelque chose qui est contestable sur la forme et dénué de tout sens sur le fond ? Cette méthode est inacceptable car faite de malhonnêteté intellectuelle et de mépris pour les agents. Véritable insulte à l'intelligence humaine, elle interroge sur le bien-fondé d'une nouvelle réorganisation.

Faut-il rappeler que la méthodologie réellement exécutée est en total désaccord avec la charte « Agissons AVEC », puisqu'en lieu et place d'une réelle concertation comme le dictionnaire la définit, c'est un véritable « 49-3 » non assumé de la part de la direction dans le mépris le plus total des cadres et agents qui composent la DTS ?

La charte « Agissons AVEC » qui justement a été présentée comme étant une démarche fédératrice et opposable pour « la communauté de travail » et qui instaure un certain nombre de principes comme la bienveillance ou encore l'exemplarité n'est absolument pas respectée.

Ironie du sort, c'est une charte « SANS » qu'il aurait fallu instaurer, ce serait plus fidèle à la réalité. Il serait temps que les décideurs se servent de leurs compétences pour être aussi des acteurs impliqués dans les projets, et pas uniquement des observateurs distants. Le travail concret ne manque pas !

En conclusion, la réorganisation ressemble à une farce répétée. Il y a déjà un moment que tout le monde en connaît les ficelles et que cela ne fait plus rire personne. Il serait temps de mettre un terme à cette absurdité, de respecter les agents qui, malgré leur bonne volonté, peinent de plus en plus à assurer normalement leurs missions, et enfin, de fixer un cadre pérenne avec des priorités partagées, légitimes et ayant du SENS !



Les Eq'Eaux Nationaux

Calendrier prévisionnel des pré-CAP, des CAP et CCP Nationales en 2016 [Cliquez-ici](#)



10 et 13 juin 2016 :

Réunion sortie de préavis de grève avec la direction

13 juin 2016 :

Réunion de négociation sur la révision de la famille d'emploi maintenance

Réunion NAO 2016 (salariés de droit privé)

14 juin 2016 :

Matin : Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit privé

Réunion de travail sur les saisonniers avec la Direction

15 juin 2016 :

Réunion DG/DS

Réunion sur le Plan de requalification B en A

16 juin 2016

Réunion CTU Formation plénière

Réunion CTU Formation représentant les agents de droit public

17 juin 2016 :

Réunion de la Commission Mutuelle pour les salariés de droit privé

20 juin 2016 :

Réunion NAO 2016 (salariés de droit privé) :

Réunion de négociation sur la révision de la famille d'emploi maintenance

23 juin 2016 :

Réunion au Cabinet du Ministre Ségolène ROYAL avec M. MOURLON Conseiller social

27 juin 2016 :

Réunion NAO 2016 (salariés de droit privé)

29 juin 2016 :

Réunion avec la DRH du Ministère pour les PETPE

30 juin 2016 :

CHCST Central

4 juillet 2016 :

Réunion NAO 2016 (salariés de droit privé)

Réunion de négociation Temps de travail (salariés de droit privé)

7 juillet 2016 :

Réunion DG/DS

12 juillet 2016 :

Réunion NAO 2016 / Mainteneurs / Astreinte

10 août 2016 :

Réunion NAO 2016 / Mainteneurs / Astreinte

L'EPA, VOIES NAVIGABLES DE FRANCE SUBMERGÉ

Nous avons beau construire tous les modèles micro et macroéconomiques, il n'en demeure pas moins que quand Dame Nature se rappelle à notre bon souvenir, elle nous remet aussi en tête des évidences naturelles et simples qui mettent à mal nos politiques et nos stratégies.

Ainsi, la direction et le conseil d'administration viennent de valider un projet stratégique qui n'évoque pas une seule fois le mot CRUE.

S'agit-il d'un oubli ou d'une haute assurance ? Assurément pas d'un oubli. VNF s'est délibérément pris au jeu récemment de l'exercice SEQUANA, simulation à l'échelle du bassin de la Seine des actions nécessaires pour accompagner un tel aléa.

Mais nous avons tout simplement oublié que ce qui n'était envisagé que comme un exercice, allait devenir une réalité.

LES CORDONNIERS LES PLUS MAL CHAUSSÉS

La conséquence directe est immédiate et hautement visible ! Elle se définit par un établissement qui subit les outrages du temps, sans moyens suffisants pour remédier aux incidents subis :

→ Un système d'alerte, et une coordination avec les services d'annonces de crues et les services météorologiques qui ne répondent plus au modèle de

création d'une crue classique (montée des eaux très rapide qui a surpris tout le monde).

→ Plus d'une trentaine d'agents qui ont dû quitter leur logement de service, inondé ! Un comble pour un établissement censé être spécialiste du milieu fluvial et notamment de la gestion hydraulique.

→ Des bateaux sans surveillance, qui risquent à tout moment de s'échouer et de chavirer.

→ Des infrastructures dont on craint que leur remise en navigation ne puisse se faire dans des conditions normales d'activité, qui plus est en période estivale.

→ Des matériels simples (téléphonie, drone de surveillance, cordage, etc...) qui ont cruellement manqué...

La liste serait longue.

Concluons rapidement et pragmatiquement sur la chance inouïe de Voies navigables de France de n'avoir eu à faire qu'à une crue trentenaire et pas à une crue centennale, type 1910. Car si tel avait été le cas, la situation serait tout simplement catastrophique avec des bilans humain et matériel dépassant tout entendement.

PÉDALAGE PROFOND DANS LA CHOUCROUTE RÂPÉE (PPCR)

Voici bientôt venu le temps de la mise en œuvre du protocole Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) et, en ce qui concerne les personnels d'exploitation des travaux publics de l'État (PETPE), le surplace est de rigueur.

DEMANDE PAR LA CFDT-VNF DE MORATOIRE CONCERNANT LE CHAPITRE 11 DU DÉCRET SUR LA MISE EN ŒUVRE DU PROTOCOLE PPCR CATÉGORIE C

Ce chapitre concerne spécifiquement les PETPE. Nous avons formulé cette demande au Conseiller Social d'Alain VIDALIES lors du passage du Décret balai PPCR au Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État (CSFPE). Ce dernier a porté la demande de moratoire avec la CFDT sans pour autant l'obtenir ! La crainte de la Direction générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) était de retarder la mise en œuvre du PPCR en accédant à notre demande.

UNE DEMANDE DE MODIFICATION DES DÉNOMINATIONS DES NOUVEAUX GRADES AU CSFPE

A la suite de cet amendement de la CFDT-VNF et d'une proposition convergente de la CGT, il a été obtenu un accord de toutes les organisations syndicales sur la dénomination suivante :

- C1 agent exploitation
- C2 agent exploitation principal
- C3 chef équipe

Le ministère, qui devait être consulté à ce sujet après le CSFPE qui s'est tenu le 4 mai, ne semble pas l'avoir été...

De son côté, la DGAFP indique attendre la réponse du ministère sur la dénomination proposée...

Avec ce dialogue de sourds et cette mauvaise foi, nous ne savons plus qui il faut croire...



RECLASSEMENT DE TOUS LES CHEFS D'ÉQUIPES EXPLOITATION (CEE) DANS LE NOUVEAU GRADE C3 AU 31 DÉCEMBRE 2016 ET/OU AU 1ER JANVIER 2017.

La CFDT-VNF a porté cette revendication lors de la réunion ministérielle du 27 mai ainsi qu'à la réunion DS/DG du 17 juin en présence du Ministère. L'objectif était de ne pas être dans une situation où des encadrants se retrouveraient dans le même niveau de grade et la même échelle de rémunération que les agents qu'ils encadrent (voir [Les Eq'Faux n°17](#)).

La CFDT-VNF a porté la même revendication auprès du Conseiller Social de Ségolène ROYAL.

Lors de la réunion du 29 juin, le Ministère a annoncé que Ségolène Royal avait préparé un courrier demandant :

- L'arrêt de la diminution des effectifs de C Exploitation ;
- L'obtention de la Bonification du service actif ;
- Les taux de promotion permettant de promouvoir les CEE issus du concours sur 2 ans basés sur la prise en compte des contraintes statutaires actuelles (deux ans d'ancienneté dans le 6e échelon de grade de CEE et cinq ans de service effectif dans ce grade).

Sur ce dernier point, nous sommes intervenus en affichant clairement notre opposition à cette mesure.

Il est en effet impensable et inacceptable de demander aux CEE de continuer à exercer leurs missions tout en étant reconnu pour certains un an après ! Les autres Organisations Syndicales nous ont rejointes sur ce point.



Devant cette divergence d'opinions, le Ministère a indiqué qu'il réfléchirait à une autre solution de mise en œuvre.

La CFDT a demandé que le projet de courrier de Ségolène ROYAL soit revu en tenant compte de la position de l'ensemble des organisations syndicales.

PAS DE MODIFICATION DU DÉCRET PPCR MAIS UNE MESURE EXCEPTIONNELLE DE RECLASSEMENT EN PARALLÈLE DE SA MISE EN ŒUVRE.

De telles mesures ont déjà existé dans le passé et permettraient de sortir de l'impasse.

Pour conclure, nous avons invité le Ministère à réfléchir au financement du nouveau protocole PTETE qui devra obligatoirement être renégocié en l'absence de reclassement de tous les CEE dans le nouveau grade C3.

En effet, celui-ci ne sera plus conforme aux différentes catégories de grade de la nouvelle grille !

Que la direction prévoie dès maintenant une enveloppe conséquente pour permettre la revalorisation de l'ensemble des différents niveaux de PTETE qui ne pourra se faire qu'à la hausse et non au détriment des agents !

Pour rappel, le protocole PTETE prend en compte à ce jour deux catégories (AE/AES et CEE / CEEP) et 4 niveaux A / B / C et classe exceptionnelle.

En cas de reclassement des CEE dans les CEEP, le protocole PTETE actuel reste valide. Dans le cas contraire, il faudra reclasser à la hausse tous les agents du grade C2 (AES, CEE).

Si les discussions n'avancent pas, nous saurons prendre nos responsabilités !



Bon à savoir

Lors du CHSCT Central du 30 juin 2016, le groupe de travail sur les manivelles a restitué ses travaux. Les objectifs étaient de recenser et d'analyser les accidents occasionnés par les manivelles sur l'ensemble des DT, de rechercher des solutions techniques et des mesures de prévention pouvant réduire les risques occasionnés par la manœuvre des manivelles et d'identifier des solutions à mettre en place. Christine BOURBON a fait la restitution du rapport du groupe de travail qui a été piloté par Sophie LONGCHAMBON chargée de sécurité au sein de la DIEE.

Ce groupe était constitué d'agents, experts sur cette problématique de par leurs postes et missions. En seulement deux réunions, les problématiques causant la majorité des accidents ont pu être identifiées ainsi qu'une liste de solutions réalisables et de suites à donner. Vous pouvez retrouver le rapport de ce groupe de travail en suivant [ce lien](#). La CFDT-VNF souhaite féliciter l'ensemble des participants à ce groupe de travail pour leur implication, leur efficacité ainsi que Sophie et Christine pour la conduite productive de ces travaux ! La méthode de travail, de concertation et de mutualisation des expériences est à généraliser pour bien d'autres sujets !



MAINTENEURS DE DROIT PRIVÉ : LES NAUFRAGÉS DE LA POLITIQUE D'EMPLOI À VNF !

Conformément au [décret emploi de VNF](#), les postes relevant de la maintenance opérationnelle n'ont pas vocation à être occupés par des salariés de droit privé. Pourtant, en 2012, alors que le moratoire bloquait les recrutements des personnels OPA, des mainteneurs de droit privé ont été embauchés sur des activités de maintenance opérationnelle.

Afin d'apporter à cette catégorie de personnels une clarification de leurs missions au travers une famille d'emploi adaptée, la CFDT-VNF a obtenu de la direction, l'année dernière, l'ouverture des négociations sur ce sujet. Une première réunion de concertation s'est enfin tenue avec la direction le 13 juin dernier. A cette occasion, la direction a annoncé qu'un chantier de construction d'une famille d'emploi dédiée à la « maintenance opérationnelle » serait lancé en fin d'année, parallèlement au chantier 5.1 du projet stratégique. L'objectif fixé par la direction est d'aboutir à la définition d'une famille d'emploi formalisée et validée d'ici fin 2017.

Pour la CFDT-VNF, il est inconcevable que ces personnels, embauchés il y a 4 ans, attendent encore 1 an pour clarifier leur positionnement au sein de VNF. Aussi, la CFDT-VNF avait anticipé ce chantier en invitant, dès janvier dernier, l'ensemble des mainteneurs de droit privé à se réunir pour formuler des propositions d'évolution de cette famille d'emploi.

A DÉFAUT DES CANAUX DE SAUVETAGE, LES BRASSARDS

Cette réunion a permis de construire une famille d'emploi « maintenance opérationnelle » en intégrant différents niveaux de responsabilité et différents niveaux de contributions.

Lors la réunion du 13 juin, la CFDT-VNF a présenté ce document à la direction, obtenant ainsi le principe de mise



en place d'une famille d'emploi à titre provisoire, dans l'attente de l'aboutissement du chantier 5.1. La direction s'est engagée à faire une proposition début juillet.

Par ailleurs, la CFDT-VNF a demandé que les postes relevant de la maintenance opérationnelle soient publiés en interne afin de donner l'opportunité aux mainteneurs de droit privé de faire acte de candidature et de se construire ainsi un parcours de carrière au sein de VNF. Ce point sera porté à l'ordre du jour d'une prochaine réunion DS/DG.

MUTUELLE D'ENTREPRISE SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ : DIAGNOSTIC, TRAITEMENT ET POSOLOGIE

MUTUELLE OBLIGATOIRE : PRISE DE POIDS INCONTROLÉE POUR LES MUTUELLES

Vos représentants au sein de la commission mutuelle ont rencontré les organismes APREVA et MUTEX le 17 juin dernier afin de dresser un bilan après 6 mois de mise en œuvre des nouveaux contrats de garantie complémentaire de remboursement de frais de santé et de prévoyance. A cette occasion, un premier bilan technique a été présenté et il révèle un équilibre financier global des comptes sur le 1er trimestre. APREVA précise que même s'il reste des points à finaliser dans la signature des contrats avec VNF, la date de notification du marché fait foi et que tous les salariés sont couverts depuis le 1er janvier 2016, tant sur la prévoyance que sur la complémentaire santé.

Outre l'aspect quantitatif, la commission mutuelle a abordé l'aspect qualitatif du marché. Elle a rappelé les difficultés signalées par les salariés dans l'application du contrat de santé notamment liées à l'accueil téléphonique, aux délais de traitement et à la prise en charge des dépassements d'honoraires.

APREVA rappelle que la mise en place d'une mutuelle obligatoire imposée par le gouvernement au sein des entreprises depuis le 1er janvier 2016 a généré un pic d'activité pour l'ensemble des mutuelles, qui ont dû adapter leurs contrats. En un an, APREVA a enregistré 22.000 bénéficiaires de plus et compte aujourd'hui 495.000 adhérents.



DÉMATÉRIALISATION DES PROCESSUS POUR ALLÉGER LA BALANCE

S'agissant du contrat VNF, la commission mutuelle avait demandé, lors de la dernière réunion, la mise en œuvre de la dématérialisation des pièces justificatives afin de faciliter le traitement des dossiers. APREVA nous informe que notre demande a bien été prise en compte et que cela est possible depuis le 1er juin 2016.

Dorénavant, vos justificatifs (décomptes, factures acquittées...) peuvent être envoyés via votre espace adhérent (www.apreva.fr) ou par mail (contact@apreva.fr) en précisant votre numéro d'adhérent.

Cet envoi devra se faire postérieurement au remboursement de la CPAM (ou quelques jours après la télétransmission), l'envoi d'une facture avant ce délai ne permettant pas à APREVA d'identifier cette dépense et, par conséquent, de procéder à son remboursement.

Nous remercions APREVA pour la mise en place de ce dispositif, bien plus adapté au 21ème siècle, qui permettra d'éviter les envois par courrier et, espérons-le, de réduire les délais de traitement.

D'ores et déjà, alors que nous constatons des retards de remboursement de plus de 6 semaines, APREVA nous annonce un « retour à la normale » pour la fin juillet...

UNE MUTUELLE POUR TOUS MAIS UNE FACTURE SALÉE POUR LES SALARIÉS

La CFDT-VNF a rappelé son souhait de mettre en place une communication auprès des salariés afin de leur expliquer l'impact de la réforme des contrats santé responsable (CAS), mis en place par le gouvernement (voir [les Eq'Eaux n°20](#)).

Si ce dispositif a pour objectif de limiter les dépassements d'honoraires pratiqués par certains praticiens, il a pour effet pervers de générer des frais importants restant à la charge des salariés qui consultent les praticiens non signataires du CAS.

Même si nous ne pouvons pas lutter contre ce dispositif, nous demandons qu'à minima les salariés puissent être informés du montant restant à leur charge avant d'avoir à

engager toute dépense. Il est en effet plus confortable de les prévoir et d'avoir la possibilité de négocier le montant des dépassements d'honoraires avec son praticien plutôt que d'être devant le fait accompli et de n'avoir d'autre choix que de régler une facture parfois salée et non anticipée.

LE GUIDE DE SURVIE DE L'ASSURÉ

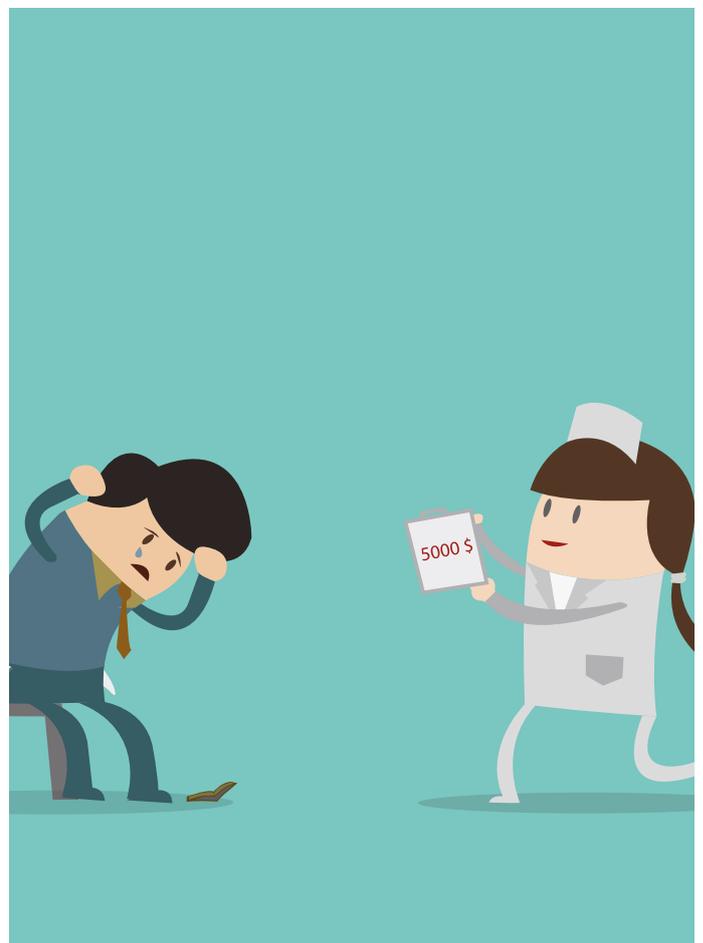
Ainsi, parallèlement à l'organisation d'un Lundi de l'information pour lequel la direction ne semble pas montrer beaucoup d'empressement, la CFDT-VNF demande à APREVA de renforcer le rôle de ses conseillers en déployant un dispositif d'accompagnement particulier et plus réactif des salariés sur l'analyse des devis proposés par les praticiens dans le but de limiter les restes à charge.

Enfin, lors de cette réunion, APREVA a présenté un guide d'adhérent, tant attendu, qui centralise l'ensemble des informations utiles au contrat mutuelle (système santé, relevé de prestations, justificatifs à fournir, changement de situation, frais de remboursements, frais de séjour en cas d'hospitalisation, autres services...). Ce guide devrait être remis prochainement aux salariés. Un second guide dédié aux PPRH devrait être adressé également.

UNE GUÉRISON LENTE MAIS NÉCESSAIRE

Même si des pistes d'amélioration semblent se dessiner, la CFDT-VNF a toutefois annoncé qu'elle mettra en place une enquête auprès des salariés VNF d'ici la fin de l'année afin d'évaluer la satisfaction des adhérents vis-à-vis des prestations proposées.

Elle demande à restituer les résultats de cette enquête devant la direction d'APREVA afin de faire le point sur ce marché et d'apporter tous les ajustements nécessaires pour donner aux personnels, la satisfaction qu'ils sont en droit d'attendre.



UTILISATION DES MOBILES PROFESSIONNELS : TOUS FAUTIFS PAR PRINCIPE !

La direction a présenté en CHSCT central une charte concernant l'utilisation des systèmes d'information de VNF. Alors que la direction, sous son approche coercitive, n'a toujours pas clarifié le fait que 10% du personnel payent un avantage en nature pour l'usage potentiel du téléphone professionnel à titre privé, elle affiche clairement que cela ne génère aucune différence dans l'usage quotidien du téléphone et qu'en cas d'usage dit « irraisonnable » l'usager (salarié comme agent) pourra être sanctionné et redevable du remboursement total de la facturation.

PHILOSOPHIE DE LA DIRECTION : « BRETELLES ET CEINTURE »

Extrait : « Que l'usage du téléphone mobile fasse l'objet d'une déclaration pour avantage en nature ou non, VNF pourra demander le remboursement des sommes excédant le forfait souscrit à condition qu'elles soient effectivement la conséquence d'une utilisation personnelle ou qu'elle ne soit pas justifiée par l'intérêt de VNF.

A ce titre, il est notamment demandé aux usagers de vérifier régulièrement l'état de leur consommation et de bloquer le nomadisme de leurs données lors de déplacement à l'étranger. Outre ce remboursement des coûts excédant le forfait souscrit, l'usage abusif du téléphone mobile peut entraîner des sanctions disciplinaires à l'égard des personnels contrevenant à ces dispositions. »

LA CFDT-VNF DUBITATIVE SUR LES ARGUMENTS DE LA DIRECTION

- A ce jour, comment les personnels peuvent suivre la consommation de leur forfait quand ces derniers n'ont même pas connaissance du forfait ?
- Comment VNF pourra distinguer les appels personnels des appels professionnels ?
- Comment les personnels peuvent-ils anticiper qu'en passant près d'un axe frontalier tout en restant en France,

le réseau bascule automatiquement en itinérant et donc génère des surcoûts de consommation ?

- Comment les personnels peuvent être responsables du surcoût engendré par un appel qu'ils reçoivent de l'étranger ?
- De la même manière on constate de plus en plus des appels de numéros de fixes qui sont redirigés vers des lignes inconnues, comment le personnel peut en être responsable ?
- Pourquoi avoir mis un avantage en nature pour une partie du personnel si cela n'apporte aucune différence ?

La CFDT-VNF a été la seule à clairement demander que cette charte soit revue non pas sous un aspect lié purement et simplement à la sanction mais à un rappel du bon usage en attendant que la direction puisse clarifier les conditions des forfaits alloués et les moyens de suivi de ceux-ci pour le personnel.

De plus la direction elle-même annonce ne rencontrer aucun problème à ce jour et il ne semble pas nécessaire qu'une charte répressive soit mise en place sans d'ailleurs en avoir une totale maîtrise.

Devant nos arguments qui ont pu être abondés par d'autres OS, ces dernières ont rejoint la position de la CFDT-VNF qui a clairement indiqué qu'en l'état, si elle devait être consultée, elle se prononcerait contre ce projet de charte et notamment sa rédaction.

La direction, en ne souhaitant pas obtenir un vote contre à l'unanimité, nous a informés que même si elle n'en avait pas l'obligation, elle reverrait sa copie et nous la présenterait ultérieurement.

Quoiqu'il en soit, la CFDT-VNF attend des réponses aux questions ci-dessus et entend bien les obtenir avant que la responsabilité du personnel puisse être engagée.

Clin d'oeil Étoiiiiile des Neiges

Chère DRH des neiges nous t'invitons à profiter pleinement de tes congés payés. L'automne apportera son lot de feuilles mortes et de dossiers sociaux. Le début d'année a été particulièrement chargé et la deuxième partie le sera tout autant. Nous espérons donc que vous nous reviendrez en pleine forme, riches d'idées et de solutions aux difficultés qui demeurent dans cet EPA et que subissent le personnel. Nul doute qu'à la rentrée et à l'approche de votre période de prédilection, les choses iront de mieux en mieux.



Les Eq'Eaux des Négociations

ACCORDS TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS DE DROIT PUBLIC : L'HEURE DES NÉGOCIATIONS

ET SI ON S'OCCUPAIT DE LEUR AVENIR ?

Tel que prévu par l'Art. L. 4312-3-4. de la Loi no 2012-77 du 24 janvier 2012 relative à Voies navigables de France, [un décret](#) relatif aux négociations d'un accord sur le régime d'organisation et d'aménagement du temps de travail applicable aux agents de droit public de VNF devait être négocié. Un projet d'accord public « temps de travail » a donc été mis sur la table des négociations. Cadré par ledit décret, le projet d'accord ouvrait un champ de négociation très restreint.

Pour autant, la CFDT-VNF a émis des revendications qui, après concertation, ont été retenues par la direction. Ce projet d'accord a donc évolué grâce à l'intégration des avancées suivantes :

- le rattachement du poste des agents à une seule résidence administrative et non pas à plusieurs lieux de travail ;
- l'évolution de l'application des modalités bis prévues dans les DDI.

Les agents bénéficiant de la modalité 4bis pourront bénéficier d'une journée de récupération par mois au lieu de la limite prévue d'une demi-journée ;

- la mise en place d'une compensation « au réel » portant sur la fraction excédant le temps de trajet d'un agent « résidence familiale / résidence administrative » dans le cadre d'un déplacement sur un lieu de travail inhabituel. Concrètement et jusqu'à présent, le temps passé par un agent pour se rendre de sa résidence familiale à un lieu de travail situé en dehors de sa résidence administrative était compensé pour une fraction excédant « un forfait » de 30 minutes par trajet. Désormais, lorsque l'agent se rend directement de son domicile vers son lieu de travail inhabituel, le temps de déplacement sera comptabilisé pour toute fraction excédant le temps de trajet de l'agent entre son domicile et son lieu de travail habituel. Une disposition similaire est déjà applicable pour les personnels de droit privé. Dans un souci d'équité, la CFDT-VNF en a fait un point dur dans la négociation de l'accord public.

Les engagements ci-dessus, on été intégrés dans l'accord et la CFDT-VNF l'a signé pour une mise en oeuvre fixée au 1 janvier 2017.

ACCORD SUR LE TEMPS DE TRAVAIL : LES PERSONNELS DE DROIT PRIVÉ AUSSI !

Dans le même temps, les négociations relatives à la révision de [l'accord collectif de réduction et d'aménagement du temps de travail](#) pour les personnels de droit privé ont été engagées. Après quelques réunions avec la direction, des évolutions ont été prises en compte :

- mise en place d'un dispositif crédit/débit de 12 heures maximum ;
- récupération d' $\frac{1}{2}$ ou 1 journée par mois dans la limite de 12 jours par an pour les salariés bénéficiant de jours RTT (modalité A) ;
- d' $\frac{1}{2}$ à 2 jours par mois dans la limite de 24 jours par mois pour les salariés qui ne bénéficient pas de jours RTT (modalités B/C/D/E) ;
- comptabilisation des heures supplémentaires sur la base de l'arrondi au quart d'heure supérieur ;



- octroi de 20 jours RTT (contre 19 actuellement) pour les salariés qui bénéficient de la modalité A, auxquels une journée au titre de la solidarité sera déduite;

- fixation de la durée hebdomadaire de travail à 38h30 pour les salariés qui bénéficient de la modalité A, soit 7h42 minutes par jour (contre 39h actuellement / 7H48 par jour) ;

- redéfinition du champ d'application du forfait jours (l'attribution du mode au forfait sera limitée au niveau 9 et 10, à quelques postes spécifiques de niveau 6 à 8 et sur la base du volontariat après validation de la DRHM). Les salariés actuellement au forfait auront la possibilité de choisir de revenir sur un mode horaire variable. Toutefois cette disposition étant actée dans le contrat de travail, la direction ne pourra pas l'imposer.

Par ailleurs, le champ des négociations relatives à l'astreinte a été ouvert, mais reste encore à finaliser.

L'ensemble de ces nouvelles dispositions fera l'objet d'un avenant à l'accord collectif de réduction et d'aménagement du temps de travail pour les personnels de droit privé, dont la mise en œuvre sera effective, comme pour l'accord public, au 1er janvier 2017.

Les revendications portées par la CFDT-VNF ont été entendues par la direction et ont permis de réelles avancées pour les personnels. Conformément à ses engagements, la CFDT-VNF s'est attachée à étudier les dispositifs existants pour les personnels publics et privés et à retenir les plus favorables d'entre eux pour faire évoluer positivement les droits de l'ensemble des personnels, tout statut confondu.

NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (NAO) 2016

Les négociations relatives au projet d'accord collectif NAO 2016 ont démarré. Au vu de l'enveloppe budgétaire allouée (1,4% de la masse salariale privée), différentes mesures ont été proposées par la CFDT-VNF. Celles-ci sont actuellement en cours de concertation avec la direction qui attend un avis du Contrôleur Général qui sera déterminant pour la suite des négociations.

De plus, lors de la [précédente NAO](#), la CFDT-VNF avait obtenu le principe d'un abondement du plan d'épargne d'entreprise (PEE) pour 2015 et la pérennisation de ce dispositif pour les années à venir. Cette année, la direction nous a informés renoncer à cet engagement sous peine d'un redressement par l'URSSAF (voir [les Eq'Eaux n°20](#)) et de l'inéligibilité de l'EPA à ce dispositif. Aussi la CFDT-VNF ne compte pas perdre l'avantage obtenu qui avait permis la signature d'un accord collectif, sans le bénéfice d'une compensation de cette mesure.

Les négociations devraient se poursuivre durant les mois de juillet/août. Un flash info « Spécial NAO 2016 » sera communiqué dès que possible auprès des salariés de droit privé afin de les informer sur ce sujet.

