

Les Eq'Eaux

VOIES NAVIGABLES DE FRANCE

Cfdt:



ÉDITORIAL

Voici le premier numéro pour cette rentrée. Si l'été a été chargé en actualité sociale, vous constaterez à la lecture de ce numéro d'automne que le rythme n'a pas faibli. Nous avons mis la pression sur la direction pour obtenir des avancées importantes sur des sujets qui touchent le pouvoir d'achat des personnels, sur la mobilité et les évolutions de carrière. Preuve que la persévérance paie ! Bonne lecture à tous.

Septembre & Octobre 2016 - N°22

PAGE 2	À la une (suite)
PAGE 3 à 7	Les Eq'Eaux des Régions
PAGE 8 à 17	Les Eq'Eaux Nationaux : <ul style="list-style-type: none">- Attribution d'un complément indemnitaire aux personnels de catégorie C et B administratifs et techniques- Règles d'accompagnement à la mobilité enfin clarifiées et inscrites dans le «marbre» !- 1^{ère} réunion du nouveau conseil syndical national CFDT-VNF- Télétravail : lancement des négociations, doucement mais pas trop vite !- Révision de l'accord saisonnier, silence radio de la direction- Avis aux personnels d'exploitation et aux OPA ! Le déplaçonnement de la PTETE est arrivé !

PAGE 18 à 20

- PPCR : Comment on devient chef, chef ?
- Petit à petit, la RIFSEEP fait son nid
- Désignation des représentants CFDT-VNF dans les 6 nouvelles commissions territoriales
- Bon à savoir
- La réforme de la gestion budgétaire et comptable publique (CBGP) à la méthode VNF : à sec !
- Clin d'oeil
- Les Eq'Eaux du Ministère :
 - Décret vélo : vas-y poupou !
 - CTM (Comité technique ministériel) ou courage t'es mal !
 - Plan de qualification : Quand le ministère fait du surbooking comme une compagnie aérienne low-cost
 - Parlons travail : exprimez vous

À la une

VICTOIRE DES SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ LEVÉE DU PRÉAVIS DE GRÈVE DE LA CFDT-VNF :

La solidarité qui s'est mise en place, notre ténacité et notre engagement à vos côtés ont permis d'infléchir la position des tutelles et de la direction ! Nous avons enfin abouti, après de longues semaines de négociations et de pédagogie, à la signature du protocole de sortie de grève :

GARANTIES OBTENUES

→ La pérennité des Titres Restaurant (TR) pour une valeur de 9€ avec prise en charge totale de la gestion technique et de la part employeur (VNF) à 60% dès le 1er janvier 2017 ;



→ La fixation de la subvention de la Formation de droit privé à hauteur de 3,6% et l'entérinement que celle-ci n'ait plus aucun lien avec le financement des TR ;



NOTRE OBJECTIF PREMIER : AMÉLIORER LE POUVOIR D'ACHAT

S'il a été nécessaire de trouver un compromis garantissant l'équilibre de la masse salariale pour aboutir à la sortie de grève et, de fait, renoncer à l'augmentation générale de 2016, la CFDT-VNF confirme que, sur le long terme, **cette opération est judicieuse et bénéfique pour l'ensemble des salariés**. En effet, outre les avantages acquis décrits ci-dessus, c'est bien la pérennité des dispositifs et des prestations sociales dispensées par la FDDP qui est garantie. De plus, il est important de souligner que pour la majorité des salariés, le dispositif de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) garantira chaque année et indépendamment de l'enveloppe RMPP autorisée par les tutelles, une évolution des salaires égale à la moyenne du taux d'inflation des 4 dernières années. Pour les salariés qui ne pourront en bénéficier (niveau 8 et 9), nous veillerons dans les futures négociations à ce qu'ils ne soient pas oubliés et demanderons des indicateurs de suivi qui permettront, le cas échéant, de mettre en place les dispositions individuelles qui s'imposent afin de leur éviter un décrochage salarial.

À DÉFAUT DE DIALOGUE, LA CFDT-VNF SE MOBILISE

La CFDT-VNF tient à rappeler qu'elle avait fait cette proposition depuis quatre mois déjà et que nous aurions pu éviter d'arriver au dépôt de préavis de grève si une attention avait été portée sur nos propositions qui étaient, preuve en est, équilibrées.

La grève n'est pas un mot à la mode que l'on brandit à tour de bras pour le plaisir de se faire remarquer ou de perturber les services et la direction. Cela reste l'ultime moyen pour permettre aux salariés de se faire entendre et pour forcer la direction à les écouter lorsque celle-ci reste sourde et aveugle !

L'INTÉRÊT DES PERSONNELS POUR LEITMOTIV

La CFDT-VNF s'attache systématiquement à définir des demandes claires, tenables et justes et joue son rôle jusqu'au bout afin de permettre la continuité du dialogue social et ainsi éviter la grève. Pour autant, cette fois-ci comme en juin, les personnels ont su nous démontrer que s'il avait fallu y aller, ils auraient été là !

C'est la force de la CFDT-VNF, c'est la force des personnels de VNF et c'est la clé de la réussite !

N'oublions pas que, dans cette communauté de travail pas toujours évidente, les intérêts des uns vont souvent avec ceux des autres et que c'est également ce qui nous permettra, au fil du temps, d'avancer vers une homogénéité de travail et des évolutions sociales !

Certains prôneront toujours les divisions pour mieux régner, c'est plus simple et plus rapide.

La CFDT-VNF sera toujours opposée à ces vieux réflexes de clivages et cherchera toujours à réunir, à rassembler et à faire progresser les avantages et les conditions de travail de toutes et tous !

Plus que jamais la priorité de la CFDT-VNF restera VNF et ses personnels !

Vous partagez ces valeurs, ces ambitions et ces objectifs rejoignez-nous en [cliquant ici](#).

- La possibilité financière à la Formation de droit privé de mettre en place, dès 2017, l'octroi de chèques vacances à hauteur de 500 €/salarié sans participation (cela induit une cotisation de moins pour les salariés qui cotisaient au dispositif de 21 € à 30 € /mois).

Sur le dernier point, cela relève d'une décision interne à la Formation de droit privé et celle-ci n'apparaît donc pas dans le protocole de sortie de grève. Pour autant, c'est bien parce que la CFDT-VNF a réussi à sauvegarder une subvention à hauteur de 3,6% que la FDDP sera en capacité financière de mettre ce dispositif en place dès 2017.

2E ÉTAPE DU BRAS DE FER : LA NAO

Ce problème majeur réglé, la finalisation de la négociation portant sur la NAO va pouvoir reprendre. À ce stade nous savons déjà qu'il découlera de celle-ci :

- [Un avenant à la convention collective](#) qui pérennise les mesures de mobilités fonctionnelles et géographiques, la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat et l'obtention du minimum de la plage de gestion de son niveau après 3 ans ;
- [Un avenant à la convention collective](#) qui modifie la famille d'emploi maintenance pour intégrer les mainteneurs de droit privé et leur permettre une évolution de poste possible par la création des niveaux 4 et 6 ;
- [De nouvelles avancées sur le Compte Épargne Temps \(CET\)](#) avec deux jours d'abondements supplémentaires possibles pour les salariés.

Il reste maintenant à définir le solde de l'enveloppe NAO et de discuter des mesures potentielles qui pourraient être mises en place. Nous vous tiendrons bien entendu informés en temps réel de ces avancées.

Les Eq'Eaux des Régions

RHÔNE SAÔNE :

PILE OU FACE

Le Règlement Particulier de Police de la navigation Intérieur (RPPi) Rhône Saône va être modifié suite à la modification des divers RPPi au niveau national. Malgré la demande des agents exploitant les ouvrages du Grand Gabarit de maintenir l'obligation de porter le gilet de sauvetage lors des manœuvres d'éclusage pour les bateaux de plaisance et plus particulièrement les bateaux de location, cette obligation disparaîtra pour passer sous la responsabilité du conducteur (Modification de l'article 10).

L'obligation du port du gilet sera maintenue pour les usagers descendant du bateau.

En plus de la complexité de faire appliquer cette règle à tiroir, les éclusiers vont être confrontés à des bateaux de location qui sont pour la plupart conduits par des personnes n'ayant jamais piloté la moindre embarcation. De plus, ils ne parlent bien souvent pas français et les explications sur qui doit porter le gilet et qui doit le porter selon son bon vouloir risquent de friser la «commedia dell'arte»... Ce qui ravira les enfants jouant et courant sur les plats bords...

Les chutes à l'eau depuis les bateaux de plaisance sont monnaie courante avec dans certains cas perte de connaissance des usagers chutant. Dans ce cas, ce sera pile ou face sur l'issue de la chute....

Demain, les éclusiers vont devoir appliquer cette mesure qui, en plus d'être complexe, va générer chez eux un profond sentiment de mise en danger des plaisanciers. Certes, leur responsabilité ne sera pas engagée mais en cas de noyade, leur responsabilité morale ne sera-t-elle pas pour eux une source de mal-être ?



L'uniformisation des pratiques est une bonne chose pour peu que les contraintes soient identiques ! A vouloir faire plaisir à certains, on risque de rendre l'exécution des missions extrêmement compliquées à d'autres...

Mais, bon, on pourra toujours dire que ce ne sera pas faute de vous l'avoir dit... ■

NORD PAS-DE-CALAIS :

UNE «GUÉGUERRE» DE CHEFS

Une rentrée sous le signe de la morosité pour les personnels de l'antenne de Cambrai !

De plus en plus d'agents se plaignent d'une dégradation de l'ambiance au travail, liée apparemment à des «incompatibilités d'humeur» au sein de la hiérarchie sur le secteur Cambrésien.

Les personnels ne doivent être en aucun cas concernés ni impliqués dans ces conflits, qui doivent rapidement se désamorcer.

Il s'agit bien là de risques psychosociaux et les cadres concernés doivent prendre leurs responsabilités. Nous

passons de nombreuses heures au travail et si cela doit s'effectuer dans une mauvaise ambiance, le risque est bien réel.

La CFDT-VNF ne compte pas rester sans réaction ; elle demandera dans un premier temps à être reçue par la nouvelle chef d'antenne et participera à une recherche de solutions pour que les personnels retrouvent une sérénité au travail et ne soient pas au cœur d'une «guéguerre» de chefs.

La CFDT-VNF interpellera la direction à la suite de cet entretien afin de suivre l'évolution de la situation en espérant que celle-ci revienne très rapidement à la normale. ■

NORD EST

GESTION BUDGÉTAIRE ET COMPTABLE PUBLIQUE :

Nous appliquerons la réforme en janvier 2017 ! Beaucoup se posent de nombreuses questions surtout après le tour rapide cet été du responsable de l'Arrondissement Maitrise d'ouvrage, Prospective et Finance (AMPF) auprès des comptables en unité.

La saisie des factures, au-delà d'un certain seuil, sera centralisée au sein de l'Agence Comptable Secondaire de la DTNE, ce qui conduira à la réduction de postes de comptable en UTI.

Quelles seront les fonctions et tâches à l'avenir des Ex-comptables en Unité territoriale ? Ces personnels se retrouvent dans l'expectative à devoir changer parfois de métier sans même y avoir été préparés.... ce qui ouvre la porte aux risques psychosociaux...

Peut-être pour anticiper ce phénomène, notre direction territoriale va prochainement mettre en place des groupes de travail sur les «risques psychosociaux». Dans ce cadre, elle a défini un planning correspondant à ses priorités où toutefois, l'impact de cette réforme et le devenir des comptables ne semblent être dans celles-ci. Enfin, un groupe de travail a été ouvert auprès des volontaires qui souhaitent s'exprimer.

Par ailleurs, l'Agence Comptable Secondaire ainsi que l'Arrondissement Etudes et Grands Travaux subiront encore un déménagement : ils quitteront les anciens locaux de l'Arrondissement Exploitation qu'ils occupent actuellement provisoirement dans des conditions d'hygiène difficiles, pour rejoindre les nouveaux bureaux rue Victor (anciennement ADVE). Pour accélérer les délais du déménagement, le temps n'a pas été pris pour rafraîchir les locaux de ce site loué depuis de nombreuses années. Par conséquent, nos nouveaux locataires souffrent du manque d'hygiène et de la vétusté des bureaux. Le CHSCT a été saisi !



COMMISSION TERRITORIALE :

Suite à notre intervention au Conseil d'Administration du mois de juin, 4 représentants du personnel de VNF siègeront dans chacune des commissions territoriales au lieu de 2 initialement prévus. La représentativité est calculée selon le résultat des dernières élections aux Comités Techniques des directions couvrant les nouvelles régions dont le périmètre a été fixé par la loi NOTRe. La CFDT-VNF disposera donc de 2 sièges au sein de la commission territoriale Grand Est, dont les représentants seront : Patricia GOETZ (DT Strasbourg) et Pascal SIMON (DT Nord-Est).

Au prochain Comité technique unique de proximité d'octobre, notre direction présentera une plaquette sur le fonctionnement de celle-ci à l'attention des membres de la commission territoriale Grand Est.

AUTRES SUJETS EN COURS

Suite à notre intervention au CLHSCT sur le maintien de l'atelier de Montigny, la direction nous propose de réfléchir sur la Filière atelier de l'UTI Moselle au prochain CT. A suivre...

Une bourse aux postes sera lancée en fin d'année pour les barragistes manuels de la Meuse dans la continuité de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) en cours. ■



CENTRE BOURGOGNE

Après cette période de vacances bien méritées, nous reprenons le rythme de croisière des réunions avec la direction en souhaitant la bienvenue à notre nouveau directeur territorial Bertrand SPECQ, en remplacement de Frédéric LASFARGUES, nommé au poste d'inspecteur santé et sécurité au travail, rattaché à la direction générale de VNF.

Le début de la saison 2016 s'est déroulé avec beaucoup de difficultés pour les agents d'exploitation ainsi que le personnel administratif. La CFDT-VNF a alerté et communiqué à plusieurs reprises sur ce sujet.

Il semble que ces difficultés soient prises en considération par la direction, qui a mis en place un comité de pilotage autour des risques psycho-sociaux (RPS). Des représentants de la CFDT-VNF se sont engagés dans cette instance nouvellement créée. Aussi, nous osons espérer qu'elle ne constituera pas une simple chambre d'enregistrement et que ses travaux permettront de désamorcer le plus possible de sujets à risques.

La CFDT-VNF a rencontré le nouveau directeur le 3 octobre dernier afin d'échanger sur les problèmes des personnels et trouver des solutions profitables. Celui-ci a été ouvert et à l'écoute de nos revendications. Nous attendons maintenant des réponses concrètes lors de prochaines instances, en fonction de l'avancement des

dossiers.

Enfin, la brèche effectuée dans le bief de Montambert (canal de Briare) lors de la crue du mois de juin a été réparée et la navigation a pu reprendre dès le mois de juillet, avec certaines restrictions. Le fret a redémarré en août sur la partie du canal du Loing et reprendra prochainement sur le canal de Briare lorsque la campagne de dragage, aujourd'hui en cours, sera terminée. ■



SIÈGE :

1^{ère} RÉUNION DE LA COMMISSION LOCALE DE FORMATION

La Commission Locale de Formation (CLF) du Siège s'est réunie pour la première fois le 26 juillet dernier. Mise en place suite à une décision du Directeur Général, la CLF est une émanation du comité technique unique de proximité, composée de 5 représentants du personnel et de représentants du secrétariat général. Ce groupe de travail est un acteur local, chargé d'émettre des avis et des propositions sur toutes questions relatives à la formation professionnelle.

Au cours de cette première réunion, le bilan de formation 2015 a été présenté ainsi que le projet de programme de formation 2016. Les échanges ont été constructifs et ont permis de faire évoluer certains indicateurs afin d'objectiver leur lecture. Présenté au CTUP du 27 septembre 2016, le programme de formation 2016 devra être communiqué et mis à disposition des personnels du Siège (sur intranet) au plus vite.

Des remarques et des propositions ont été émises concernant le programme de formation 2016, dont certaines pourront être étudiées dans le cadre du prochain plan de formation triennal qui répondra aux besoins de développement des compétences individuelles et collectives en cohérence et en adéquation avec le projet de service du Siège.

Enfin, une méthode de travail a été définie. La CLF se réunira à raison de 2 réunions par an : en milieu d'année (vers juin) notamment pour faire pour un bilan intermédiaire de mise en œuvre du plan de formation et en début d'année suivante (vers janvier/février) afin de dresser un bilan annuel, définir le nouveau programme de formation annuel et actualiser le programme pluriannuel.

La CFDT-VNF se félicite de la mise en place de cette instance au sein du Siège et invite les personnels à se rapprocher de ses représentants à la commission pour toute question ou proposition relative au dispositif de formation professionnelle.

Vos représentants à la Commission Locale de Formation sont

- Salah BELBATI
- Christine COUVREUR
- Florence DEQUIRET
- Eloi FLIPO
- Anthony PETITPREZ ■

BASSIN DE LA SEINE :



La Seine et ses affluents n'en finissaient plus de déborder, inondant une grande partie de l'Île-de-France. Après l'exercice (Sequana), après une crue grandeur nature qui vient de nous mettre face à nos responsabilités, c'est au final assez peu de dégâts qui auront été constatés et la DTBS s'en sort avec les honneurs. Pas de quoi financer un nouveau barrage mais qui sait, peut-être améliorer notre fonctionnement et faire progresser l'image de VNF auprès du grand public.

Si la Seine s'est retirée à l'heure où nous écrivons ces lignes, de nombreux problèmes subsistent et perdurent dans notre Direction Territoriale. Fréquemment, les militants sont confrontés à des tracas administratifs qui semblent insolubles y compris par la hiérarchie.

Prenons l'exemple des fiches de paie. Lequel d'entre nous n'a jamais été déconcerté face à l'incroyable complexité de ces bulletins mensuels ? Si le virement est effectué en temps et en heure, les fiches de paie arrivent souvent quand on ne les attend plus, dans le courant du mois suivant, sans date précise. Ceux qui les regardent avec attention ont toujours la surprise d'y découvrir des sigles curieux et surtout peu explicites, montants positifs ou négatifs, des opérations qui s'annulent et au final laissent le bénéficiaire dans une grande perplexité... C'est d'autant plus gênant pour les nouveaux arrivants qui ne maîtrisent



pas encore le système administratif. Mais le cœur du problème se trouve dans une potentielle réclamation qu'un agent pourrait être amené à faire !

Il est plus simple de traduire un message codé que de suivre le cheminement d'une requête auprès du PSI (pôle de support intégré). Comment en sommes-nous arrivés à cet état de fait ?

La réponse n'est certes pas sur notre bulletin de paie. ■

SUD-OUEST :

LES PERSPECTIVES BUDGÉTAIRES POUR L'AMÉNAGEMENT DES BUREAUX ADMINISTRATIFS : LE NÉANT ABSOLU

Depuis plusieurs années, les représentants du personnel dénoncent les conditions de travail dans certains bureaux administratifs et en particulier ceux de la Subdivision Languedoc Ouest et de l'Arrondissement Patrimoine Environnement.

Ces bureaux présentent de nombreux problèmes dont la trop grande promiscuité, l'absence d'isolation phonique parfois aggravée par des vices de conception des aménagements tels que l'absence d'aération et de lumière naturelle. Lors d'une visite du CLHSCT avec l'Inspecteur Hygiène et Sécurité de VNF sur le secteur de la Subdivision Languedoc Ouest, ce dernier a été révolté par l'état des locaux de travail de VNF.

Ces conditions de travail sont génératrices de tensions dans les équipes de travail avec des conséquences sur le stress des personnels.

Toutefois, comme VNF est en train d'effectuer d'importants travaux sur les bâtiments administratifs dans



d'autres Directions Territoriales, il ne versera pas un «kopec» pour améliorer les conditions de travail des personnels concernés de la DTSO.

En conséquence, les représentants CFDT-VNF de la DTSO ont sollicité des membres du CHSCT afin de porter cette problématique au niveau national. L'autre solution serait peut-être d'y installer la direction pour quelques mois ■



STRASBOURG :

UNE RENTRÉE SUR LES CHAPEAUX DE ROUE

La réorganisation, concoctée depuis quelques semaines, aboutit à un ensemble de réunions d'explications et d'informations tout début septembre, ressemblant étrangement à un « 49 .3 » pour les personnels concernés.

Pour l'essentiel, ces personnels regroupés au Quai de Paris se verront ainsi intégrés dans de nouveaux services : DUT (Direction des Unités Territoriales), SDVE (Service Développement), STVE (Service Technique de la Voie d'Eau) et SG (Secrétariat Général), et impactant les agents de toutes les unités territoriales.

La réaction de nombreux agents ne s'est pas fait attendre : une pétition a été lancée par la CFDT-VNF, qui a recueilli pas moins de 164 signatures, soit plus de 1/3 des personnels de la DT Strasbourg.

Au vu du mécontentement régnant depuis l'annonce de cette énième réorganisation et les réunions où la direction semble ne pas entendre les arguments divergents des personnels sur cette réorganisation, la section CFDT-VNF de Strasbourg a appelé au boycott de la réunion du 9 septembre où elle a lu [une déclaration](#).

La direction a entendu cette déclaration et paraît sensible aux craintes des personnels, elle a conscience de leurs inquiétudes face aux bouleversements générés par cette réorganisation. Elle convient de son devoir d'accompagnement des personnels, et entend les critiques.

Elle reconnaît qu'aucune réorganisation ne se passe sans heurt, et qu'elle n'a aucun goût pour les réorganisations systématiques. Elle affirme avoir diagnostiqué le manque de

sérénité des personnels lié au cumul de nouvelles contraintes, argumentant des décisions prises par VNF loin de leur quotidien et des orientations des diverses tutelles.

Elle reste cependant sensible aux actions des personnels, souhaite être plus souvent sur le terrain et enfin assure que le bien-être des personnels lui est primordial. ■

AUTRES SUJETS IMPORTANTS RÉCLAMANT UN DIALOGUE SOCIAL SEREIN :

- GBCP et ses conséquences locales ;
- Chantier 1.2 portant sur la remise à plat de la filière exploitation et maintenance. Celui-ci a un impact important localement ;
- Règlement intérieur.

La fin de l'année s'annonce chargée en négociations locales.

Toutefois les négociations restent difficiles ! Certaines réformes pourraient se résumer par une réduction de moyens et de personnels dans le cadre de «l'optimisation des dépenses publiques». En clair, diminuer ou fragiliser encore davantage les services publics. Malgré tout, essayez de garder le moral et comptez sur votre section CFDT-VNF Strasbourg pour peser localement dans les concertations afin de préserver les intérêts des personnels de la DT. ■

Les Eq'Eaux Nationaux

Calendrier

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



1er septembre 2016 :

Matin : Réunion DG/DS
Après-midi : Réunion bilatérale sur le Télétravail

5 septembre 2016 :

Réunion de négociation annuelle obligatoire (NAO)

6 septembre 2016 :

Réunion du Conseil National CFDT-VNF

13 septembre 2016 :

Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit privé

14 septembre 2016 :

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

16 septembre 2016 :

Réunion avec le Contrôleur Général économique et financier

19 septembre 2016 :

Réunion de sortie de préavis de grève avec la direction

du 20 au 22 septembre 2016 :

Plan de requalification 2016 et promotions sur liste d'aptitude pour les TS

21 septembre 2016 :

Réunion CTU Formation plénière

22 septembre 2016 :

CHSCT Central

30 septembre 2016 :

Commission de concertation locale VNF pour les promotions 2017 pour les catégories B administratifs et techniques

6 octobre 2016 :

Réunion de négociation annuelle obligatoire (NAO)

7 octobre 2016 :

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

les 11 et 12 octobre 2016 :

Plan de requalification 2016 et promotions sur liste d'aptitude pour les SACDD

ATTRIBUTION D'UN COMPLÉMENT INDEMNITAIRE AUX PERSONNELS DE CATÉGORIE C ET B ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES

Lors de la négociation de levée de son préavis de grève pour la journée du 23 juin 2016, la CFDT-VNF avait obtenu l'engagement du Directeur Général d'une enveloppe de 200 000 € pour revaloriser le Régime Indemnitaire des personnels Administratifs et Techniques de catégorie B et C. Lors de la réunion DS /DG du 1er septembre 2016, un projet de décision sur la mise en place de ce complément indemnitaire nous a été présenté.

Celui-ci concerne les personnels appartenant aux corps des Adjoints Administratifs des Administrations de l'État (AAAE), des Adjoints Techniques des Administrations de l'État, des Secrétaires d'Administration et de Contrôle du Développement Durable (SACDD), des Techniciens Supérieurs du Développement Durable (TSDD), les dessinateurs affectés au sein de l'EPA VNF présents au moment du versement.



MISE EN ŒUVRE DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE

Il se traduira par le versement de 190 € bruts annuels sur :

- Le Complément Individuel Annuel (CIA) pour les personnels percevant de la RIFSEEP ;
- La Prime de Service et de Rendement pour les autres.

Seuls les personnels présents au moment du versement le percevront. Le paiement interviendra au plus tard en décembre dans le respect des plafonds réglementaires, au titre du complément individuel annuel du RIFSEEP ou de la prime de service et de rendement.

UN PEU DE PAIN DANS LA SOUPE

La CFDT-VNF s'est déclarée favorable à cette proposition englobant une enveloppe de 200.450 € après avoir obtenu l'engagement que les 1.055 personnels concernés à VNF percevraient tous ce complément indemnitaire et que cet engagement serait pérenne au-delà de 2016.

D'après la direction, les nouveaux plafonds indemnitaires devraient permettre à tous ces personnels de toucher ce complément et ce dernier sera pérenne. En effet, la CFDT-VNF a revendiqué, dans la continuité du protocole de sortie de grève qu'elle a obtenu et signé, une modification

du projet de décision qui prévoyait dans sa première version que ce dispositif soit appliqué uniquement sur la seule année 2016. ■



RÈGLES D'ACCOMPAGNEMENT À LA MOBILITÉ DES SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ ENFIN CLARIFIÉES ET INSCRITES DANS « LE MARBRE » !

Un certain nombre de mesures relatives aux règles générales liées à l'évolution de la rémunération et aux mobilités ont été actées lors de la NAO 2015. Suite au bilan de mise en application de cet accord, il a été décidé de pérenniser ces dispositions à travers un avenant à la convention collective. Nous avons profité de la révision de ces textes pour clarifier les règles d'accompagnement à la mobilité, qui conduisaient parfois à des interprétations différentes, et obtenir des engagements complémentaires.

Ainsi ont été notamment actés les principes suivants :

- Règles d'attribution des augmentations individuelles, générales et des garanties salariales ;
- Règles d'attribution des mesures complémentaires liées à la mobilité.

A ce titre, la mobilité géographique impliquant le déplacement du lieu de travail de plus de 50 km est accompagnée d'une prime ponctuelle de 3500 euros bruts et d'une majoration de 1% de l'augmentation salariale attribuée dans le cadre normal, sous réserve de conditions d'éligibilité.

Un dispositif de préparation et d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle (formation, entretien...) et géographique (frais de déplacement, déménagement...) a



été mis en place. Le principe de la période probatoire a également été défini et cadré.

Vous trouverez, ci-joint, [le projet d'avenant portant révision des titres 4 \(rémunération\) et 10 \(évolution et mobilité\) de la convention collective](#), qui devrait être prochainement signé par la CFDT-VNF et la direction, avec effet rétroactif au 1er janvier 2016. ■

1^{ÈRE} REUNION DU NOUVEAU CONSEIL SYNDICAL NATIONAL CFDT-VNF



Le nouveau conseil syndical national CFDT-VNF s'est réuni pour la première fois le 6 septembre dernier. Renouvelé pour 4 ans lors du congrès syndical CFDT-VNF en juin dernier, le conseil syndical a la responsabilité de l'action du syndicat et de son organisation pour la défense des intérêts des personnels dans le cadre des orientations générales décidées par le congrès syndical. Il approuve les comptes, impulse l'action au niveau des sections, se prononce sur la constitution d'une nouvelle section et s'assure de son fonctionnement, notamment.

En cette rentrée, l'ordre du jour de cette réunion était riche, qu'il s'agisse des accords temps de travail, de la Négociation Annuelle Obligatoire, de la prime administrative et technique, des avancées de la PTETE, du PPCR... Les différents échanges ont permis de construire une vision partagée autour de nombreux sujets.

Vos élus au conseil syndical national de la CFDT-VNF sont :

SIÈGE

Rudy DELEURENCE
Sandrine LEGRAND
Isabelle TESTU
Farida SIAD
Claudie DORMIEU
Pascal LESTIENNE

DT NORD PAS-DE-CALAIS

Jérôme CARLIER
Sébastien CARBONNIER

DT RHÔNE-SAÔNE

Maxime GOMEZ
Isabelle LOUARABI

DT NORD-EST

Gabriel HESS
Pascal SIMON
Emmanuel TACHET

DT STRASBOURG

Patrick BECKER
Christine WURMEL
Jean-François PONS
Francis HIESIGER
Patricia GOETZ
Christian FEHLMANN
Laurent FEHLMANN
Jérôme PFEIFFER
Cédric KUHN
Julie COPIN

DT CENTRE-BOURGOGNE

Patrick BLANC
Christian LAFOLLY

DT BASSIN DE LA SEINE

Willy AGLAE
Didier MANTELET

DT SUD-OUEST

Dominique GUEFFIER
Sébastien PONS
Jean-Charles TISSEYRE

TÉLÉTRAVAIL : LANCEMENT DES NÉGOCIATIONS, DOUCEMENT MAIS PAS TROP VITE !



La direction s'y était déjà engagée dans le cadre de la NAO 2014 pour une application au 1er janvier 2015 en ce qui concerne les salariés de droit privé. Mais depuis, ce projet d'accord avait été remis au placard dans l'attente de la sortie d'un décret qui devait cadrer le télétravail dans la fonction publique et donc le futur accord de l'EPA pour les personnels de droit public et de droit privé.

Ce fameux décret tant attendu est paru le 11 février 2016 et prévoit un cadrage général du télétravail pour l'ensemble des trois versants de la fonction publique.

De plus, un arrêté du 21 juillet 2016, définit les modalités d'exercice du télétravail pour les fonctionnaires de notre Ministère.

À VNF comme pour les établissements publics, ces modalités peuvent être adaptées et négociées. Ainsi, la direction de VNF a enfin engagé début septembre une réunion bilatérale avec les représentants du personnel pour que chaque organisation syndicale représentative puisse exposer ses attentes et sa vision du télétravail.

Le nouvel objectif de la direction serait d'aboutir à un accord cadre effectif au 1er janvier 2017.

La direction nous a précisé son attachement à ne pas créer de frustration entre les deux populations dont l'une pourrait bénéficier de dispositions issues de cet accord et l'autre non.

Ainsi, il convient tout d'abord de définir les conditions d'éligibilité à ce dispositif.

La direction a informé qu'elle travaillait sur l'établissement d'un calendrier spécifique à ces négociations et que la première réunion porterait sur ce point. Les avantages qu'elle pourrait retirer d'un tel accord serait, selon elle, une meilleure conciliation de la qualité de vie au travail et une opportunité immobilière.

NOS ATTENTES ET NOS REVENDICATIONS EN MATIÈRE DE TÉLÉTRAVAIL

Pour la CFDT-VNF, outre les critères d'éligibilité, les sujets non exhaustifs suivants devront être mis sur la table des négociations :

- La communication autour de ce dispositif ;
- Les formalités de demande pour bénéficier du dispositif ;
- Les lieux d'exercice du télétravail ;
- Le suivi du temps de travail et la charge de travail ;
- La fourniture du matériel et des abonnements ;
- Les modalités de prise en charge des surcoûts induits pour les personnels, y compris l'attestation de conformité électrique ;
- Les modalités de suivi, en CHSCT, de la prévention des Risques Psychosociaux et de l'isolement social et professionnel ;
- L'accompagnement et les dispositifs de formation pour les personnels bénéficiaires ainsi que pour les managers ;
- Le suivi de l'agent et les dispositifs d'entretien d'évaluation ;
- La gestion des frais notamment de déplacement ou de restauration.

RÉAGISSEZ VOUS AVEZ LA PAROLE

La CFDT-VNF s'attachera à défendre l'intérêt des personnels dans ces négociations et reste ouverte à toutes les propositions de ces derniers notamment celles et ceux voulant participer à un groupe de travail interne spécifique sur ce sujet ! **Pour ça, rien de plus simple : contactez-nous et nous définirons ensemble les modalités de fonctionnement de ce groupe de travail ! ■**

RÉVISION DE L'ACCORD SAISONNIER

SILENCE RADIO DE LA DIRECTION

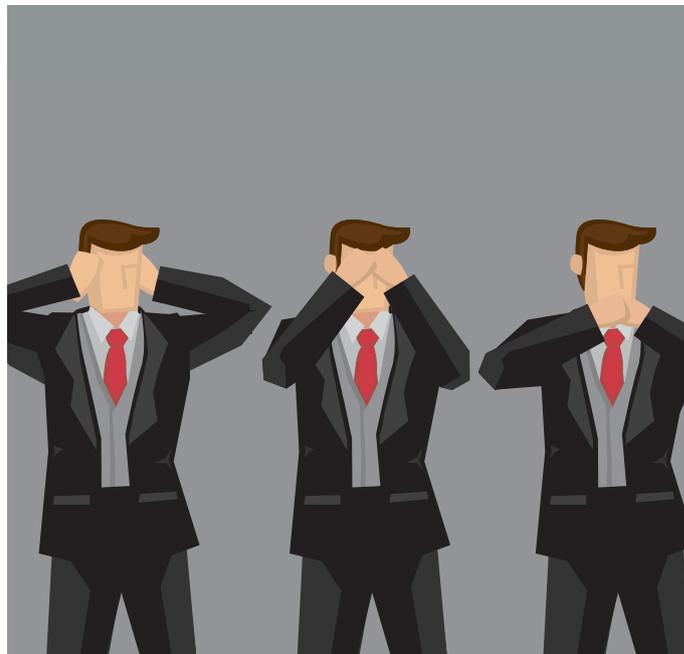
Depuis longtemps, la CFDT-VNF dénonce le non-respect de l'accord collectif portant sur les saisonniers et notamment le fait que :

- Ces recrutements se font aux dépens des agents en place ;
- Ils sont recrutés sur des missions dépassant celles de l'accord collectif.

La direction a ouvert avant l'été des négociations et proposé de remplacer le terme « entretien » (plus utilisé dans le référentiel des activités) par « maintenance de premier niveau selon la norme en vigueur » (NF X 60-000 Avril 2016).

La CFDT-VNF n'y était pas favorable car le terme de maintenance est trop vague et laisse un champ d'interprétation bien trop important pour s'y risquer. De plus, la norme NF X 60-000 d'avril 2016 correspond davantage à la maintenance industrielle qu'à celle ayant cours à VNF.

De fait nous avons demandé à la direction d'éclaircir ce qu'elle attendait par ce changement en listant clairement les missions des saisonniers et nous avons tenu à réaffirmer un certain nombre de principes fondamentaux qu'il nous paraît crucial de réaffirmer et d'inscrire dans [ce projet d'avenant à l'accord collectif](#) (amendements CFDT-VNF en rouge dans le projet d'avenant).



Depuis notre envoi du projet d'accord amendé le 31 août 2016, nous n'avons plus aucune nouvelle de la direction mais nous ne manquerons pas de vous tenir informés dès que celle-ci sortira du bois. ■

AVIS AUX PERSONNELS D'EXPLOITATION ET AUX OPA ! LE DÉPLAFONNEMENT DE LA PTETE EST ARRIVÉ !

Lors de la réunion DS/DG du 31 août 2016, le Directeur Général a présenté l'[avenant au protocole d'accord PTETE](#) signé le 6 novembre 2014 par la CFDT-VNF et deux autres OS. Cet avenant a vocation à modifier l'article 3 en tenant compte du déplafonnement obtenu après une longue lutte syndicale.

« Chaque agent éligible à une majoration pourra la percevoir en intégralité dans la limite du nouveau plafond autorisé de 4700€ (PTETE + majoration) pour les personnels d'exploitation et 4704€ (PME + majoration) pour les OPA. Les majorations ne sont pas cumulables entre elles. C'est la plus avantageuse qui est versée à l'agent ».

Après avoir débattu et obtenu dans l'accord la clarification que les agents pourront percevoir les éventuelles majorations (barragiste, régisseur et hygiène sécurité) sur la base de ce nouveau plafond et non sur des sous plafonds par grade, la CFDT-VNF a signé l'accord !

La CFDT-VNF se félicite de constater qu'une organisation syndicale qui avait su être critique sur la signature de cet accord en 2014 soit maintenant signataire de cet avenant.

Si en 2014, la CFDT-VNF avec d'autres OS responsables n'avait pas signé, l'avenant n'existerait pas non plus !

Ces augmentations devraient être prises en compte au plus tard sur la paie de novembre. ■



PPCR : COMMENT ON DEVIENT CHEF, CHEF ?

La comédie continue avec la sortie du Décret n° 2016-1084 du 3 août 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'Etat. Suite des épisodes « Les Eq'Eaux n°17, 19, 20 et 21 » ...

« LE FIL VERT SUR LE BOUTON VERT, LE FIL ROUGE... »

Ce dernier, contrairement à ce qui avait été annoncé au Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'Etat (CSFPE), entérine la dénomination Chef d'Equipe d'Exploitation (CEE) pour le nouveau grade C2. Il semblerait donc que le ministère ait fait le forcing afin de conserver cette appellation plutôt que celle d'Agent d'Exploitation Principal.

« COMMENT ON FAIT POUR DEVENIR CHEF, CHEF ? »

La majeure partie des PETPE seront désormais des Chefs d'Equipe d'Exploitation.

Ne cherchez plus qui encadre qui, ni de quel chef on parle, il sera impossible de s'y retrouver !

« J'AI GLISSÉ CHEF »

Le protocole PTETE qui comporte 2 niveaux de grade (AE/AES et CEE/CEEP) va, sans doute, devoir être revu avec la disparition des AES ! En effet, le protocole tel qu'il est rédigé permet d'enfoncer le clou avec une même rémunération indemnitaire entre les encadrants et encadrés, issus du concours ou non. À ce rythme, nous imaginerons volontiers que tous les chefs d'équipe encadrants et en responsabilité seront ravis de rester chefs d'équipe avec leurs contraintes en moins pour le même régime indemnitaire !

« SI J'CONNAISSAIS L'CON QUI A FAIT SAUTER L'PONT... »

Il n'y a aucun concours de prévu pour passer dans le nouveau grade C3 (CEEP).

La CFDT-VNF a souvent été mise en défaut par d'autres OS sur l'engagement de la CFDT (nationale) sur le protocole PPCR. Il est vrai que faute de pouvoir critiquer les actions de notre syndicat pour l'EPA VNF et son personnel, il faut bien pouvoir mettre en avant quelques sujets polémiques dont la plupart auront compris qu'ils nous dépassent, eux y compris !

Il est possible de ne focaliser que sur les points négatifs de ce protocole, qui n'est pas un accord faute d'engagement de certains, et d'en oublier les points positifs. Il est facile de faire abstraction du fait que la CFDT-VNF a été en première ligne pour dénoncer et alerter sur les effets de bord que cela allait induire sur les Personnels d'Exploitation des Travaux Publics de l'Etat !

Là où tout devient cocasse, c'est lorsqu'une des organisations syndicales les plus virulentes sur ce sujet devient la défenseuse de ce même protocole et se bat pour en demander son application en l'état dès le 1er janvier 2017. Cherchez l'erreur...

PARLONS PEU MAIS PARLONS BIEN

Pour la CFDT-VNF, cela est inenvisageable !

Il ne s'agit pas seulement de prendre ce qu'il y a à prendre pour les AES et d'ignorer tout le reste et notamment le problème humain qui se profile !

Aussi nous avons demandé un moratoire pour VNF comme cela avait pu être le cas sur le dossier des logements de service. Nous souhaitons que dans le délai de ce moratoire



des négociations sérieuses aient lieu en posant sur la table l'ensemble des problématiques et des effets de bord pour tous les Personnels d'Exploitation des Travaux Publics de l'Etat !

La CFDT-VNF a porté une nouvelle fois la revendication du reclassement de tous les CEE dans le grade C3 ! La CFDT-VNF rappelle qu'elle ne demande pas une modification du Décret PPCR mais une mesure exceptionnelle de reclassement prise en parallèle de sa mise en œuvre. De telles mesures ont existées dans le passé, pourquoi ne pas vouloir en faire une, de façon à sortir de l'impasse ?

Nous revendiquons que ce futur accord, adapté à la spécificité du corps des Personnels d'Exploitation des Travaux Publics de l'Etat, prenne effet rétroactivement au 1er janvier 2017 afin qu'aucun AES ne soit lésé financièrement par rapport à une application dès le mois de janvier mais qu'aucun CEE/CEEP ne soit oublié !

« MAIS TREMBLEZ PAS COMME ÇA, ÇA FAIT DE LA MOUSSE !!! »

Malgré notre espoir que toutes ces remarques et la problématique de financement de la mise en œuvre du PPCR pour les PETPE fassent enfin réfléchir le ministère, il n'en est rien !

Les dernières annonces avec 280 CEE promus dans le grade C3 en 2017 (soit 10 de plus qu'en 2015) pour l'ensemble du ministère et 570 en 2018 sont d'un ridicule affligeant...

« CE QU'IL FAUT MAINTENANT, C'EST PAS RATTRAPER LES CHEFS QUI SONT DEVANT ... SANS SE LAISSER RATTRAPER PAR LES CHEFS QUI SONT DERRIÈRE »

La DRH nous informait, le 3 octobre 2016, que la prochaine réunion DS/DG serait annulée, le DG n'étant pas disponible à cette date et ne disposant pas à ce jour des notes de gestions indemnitaires du ministère dans le cadre du PPCR. Elle précisait également que le DG n'avait obtenu aucune

réponse sur sa demande de moratoire. Toutefois devant notre surprise d'une annulation alors que tant de sujets sensibles restent à régler et à négocier la direction nous a indiqué qu'elle reviendrait vers nous si elle obtenait des réponses complémentaires du ministère avant la prochaine réunion du 3 novembre 2016 et que selon elle, il n'y aurait pas de problème de fonctionnement au 1er janvier 2017 si la direction obtenait le reclassement de tous les CEE encadrants avec les CEEP dans ce délai.

Le moratoire étant refusé, la CFDT-VNF en prend acte et donne ses revendications :

- Regroupement de tous les chefs d'équipes avec les CEEP au 31/12/2016 et/ou au 1er janvier 2017 (plan de requalification spécifique à l'exploitation permettant de résoudre ce problème majeur) ;
- Attribution de la PTETE actuelle des chefs d'équipe à tous les AES au 1er janvier 2017 conformément au protocole PPCR et au protocole PTETE actuel ;
- Ouverture dès maintenant des négociations PTETE pour mettre à jour le protocole PTETE et revaloriser la PTETE des Chefs d'équipe et des chefs d'équipe principaux (charges et responsabilités en plus nécessite un niveau de PTETE différent) ;
- Mise en place d'un concours pour évoluer du nouveau grade C2 au grade C3.

Il n'est plus temps de tergiverser mais d'apporter des réponses ! Nous invitons donc les têtes pensantes de cet EPA et de ce ministère à se bouger pour en donner ! Dans le cas contraire, il serait juste qu'au 1er janvier 2017, ce soient elles qui assument l'encadrement de proximité ! Même si ce n'est pas gagné d'avance sur le fait qu'elles y parviennent, elles pourront ainsi constater ce que représente cette charge de travail et ce que veut dire d'en faire plus pour rien de plus ! Après tout, le concours des uns ne vaut pas moins que le concours des autres ! ■

PETIT À PETIT, LA RIFSEEP FAIT SON NID

La direction a évoqué lors de la dernière réunion DS/DG la note de gestion du Ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer concernant la mise en œuvre du RIFSEEP pour les personnels de la filière administrative.

Ce texte n'est pas applicable en l'état mais doit être traduit dans un texte spécifique à VNF.

Rappelons que la CFDT-VNF s'était battue et avait obtenu lors de précédentes réunions que les agents de catégorie C dont le coefficient était inférieur à la moyenne fixée à 1 ne devaient en aucune raison se trouver pénalisés pour une durée de quatre ans, tel que le prévoit le dispositif d'origine.

C'est à la réunion DS/DG du 3 novembre que ce projet devra être soumis pour concertation aux organisations syndicales. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés ! ■



DÉSIGNATION DES REPRÉSENTANTS CFDT-VNF DANS LES 6 NOUVELLES COMMISSIONS TERRITORIALES



Les commissions territoriales de VNF assistent le Président du Conseil d'Administration et le Directeur Général ou son représentant dans l'exercice de leurs missions et donnent leur avis sur toute question qu'ils leur soumettent. Elles peuvent notamment être consultées sur les péages, droits fixes et redevances domaniales, les priorités d'investissements, les schémas de développement et les

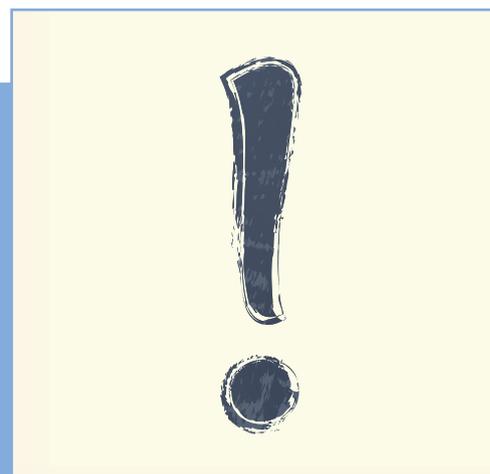
conditions d'exploitation du réseau. Elles peuvent, en outre, se saisir de toutes questions relatives à l'exercice des missions de l'établissement public, dans les limites de leur circonscription.

Les représentants CFDT-VNF dans les 6 nouvelles commissions territoriales sont :

	CFDT	Calcul sur la base des résultats des CTUP
Hauts de France	VALVANDRIN Franck	1
IDF - Normandie - Pays de Loire	TEILLAUD Gilles	1
Grand Est	SIMON Pascal GOETZ Patricia	2
Bourgogne - France Comté - Centre	BLANC Patrick	1
Auvergne - Rhône Alpes - PACA	GOMEZ Maxime DROUET Sophie	2
Occitane - Nouvelle Aquitaine	GUEFFIER Dominique	1

Bon à savoir !

Quelques mois après la mise en place de la section CFDT-VNF du Nord-Pas-de-Calais, celle-ci confirme sa volonté de se développer, de s'engager en portant la candidature d'Emilie TANTART, agent d'exploitation au CMI de Béthune à la fonction de Déléguée Syndicale Centrale de Droit Public CFDT-VNF. Après la consultation de l'ensemble des sections, Emilie a été nommée à l'unanimité le 22 août 2016. Déjà très impliquée dans les dossiers, nous la remercions pour son engagement et son investissement pour l'intérêt collectif et celui des personnels.



LA RÉFORME DE LA GESTION BUDGÉTAIRE ET COMPTABLE PUBLIQUE (GBCP) À LA MÉTHODE VNF : À SEC !

La direction a informé que la réforme GBCP entraîne une modification d'ensemble des faits générateurs des différentes comptabilités et impose en particulier que l'organisation de l'établissement puisse assurer la comptabilisation des engagements juridiques et des services faits. Ainsi, elle a étudié les moyens permettant d'aller vers davantage de mutualisation des compétences financières au sein des Directions Territoriales et du Siège.

La direction a expliqué que l'organisation prévue au sein de VNF serait construite dès 2017 en fonction des spécificités de l'établissement, qu'elle reposerait sur le choix de mutualiser les fonctions support au sein des Directions Territoriales, qui, pour la direction, correspondent à des unités naturelles de coordination de l'action de l'établissement et qui présenteraient une taille pertinente.



LES PROJETS DE LA DIRECTION POUR LES CENTRES DE SERVICES PARTAGÉS (OU CSP)

Il est ainsi prévu la constitution de CSP au niveau de chaque DT qui auraient vocation à prendre en charge des tâches aujourd'hui conduites par des organisations qui varient fortement selon les directions.

Les CSP seraient sous la responsabilité de l'ordonnateur et concentreraient les besoins en expertise comptable côté ordonnateur en étant le point d'entrée unique des factures (en l'absence de service facturier), en générant les demandes de paiement et en effectuant au niveau du Siège de la DT des opérations comptables et de gestion pour le compte de l'ensemble des acteurs de la DT (directions fonctionnelles, UTI, subdivisions...).

Des formations spécifiques CSP et agences comptables seront organisées et adaptables en fonction des spécificités locales ; un plan de formation a été prévu afin de former entre 200 ou 300 agents aux concepts et outils du GBCP. Ces formations doivent se dérouler pour l'essentiel en octobre et novembre (deux jours de formations modulables sont prévus par DT et au Siège).

Outre l'Agence Comptable Principale (ACP) à Béthune, regroupant le Siège et la DT NPDC, il y aura 3 Agences Comptables Secondaires (ACS) :

- 1 ACS pour Paris;
- 1 ACS pour Nancy et Strasbourg;
- 1 ACS pour Lyon, Dijon et Toulouse.

... ET POUR LE SERVICE FACTURIER

Le déploiement de services facturiers serait prévu pour deux Directions Territoriales et pour le Siège :

- un service facturier commun à la DT NPDC et au Siège, en s'appuyant sur le transfert des tâches effectuées par l'Agence Comptable Secondaire (ACS)

AU FAIT C'EST QUOI LE CENTRE DE SERVICES PARTAGÉS ?

- Le CSP désigne une organisation financière où les ressources sont regroupées en un point unique, ce qui permet l'optimisation et la sécurisation des tâches. C'est un terme générique qui est ici employé ensuite dans le contexte propre à VNF (différent des CSP interministériels connus dans la sphère État).
- Le CSP envisagé chez VNF couvre différentes tâches allant de la création de l'engagement juridique à la transmission de la demande de paiement à l'agence comptable. Il est sous la responsabilité de l'ordonnateur.

AU FAIT C'EST QUOI LE SERVICE FACTURIER ?

- Dans une organisation en service facturier, toutes les opérations de traitement de la facture (saisie ou intégration de fichiers, rapprochement avec le SF, génération de la demande de paiement) seraient sous la responsabilité de l'Agence Comptable Principale au siège de Béthune. Les factures ne passeront plus chez l'ordonnateur.

de Lille à l'Agence Comptable Principale (à Béthune) ;

→ un service facturier pour la DT Bassin de la Seine, pour laquelle il existe une ACS unique.

La direction nous a informés qu'une première estimation des effectifs nécessaires pour constituer des Centres de Services Partagés et/ou des services facturiers avait été faite.

LA MÉTHODE VNF, ÇA PASSE OU ÇA CASSE !

Alors qu'aucune discussion et aucun débat n'ait pu avoir lieu sur les choix stratégiques par une concertation du CTU plénier ou du CHSCT central, nous constatons que la direction avance en solo en déclinant ses choix unilatéraux comme ce fût le cas au CTU de proximité du Siège où les élus se sont vus consultés sur la fermeture de l'ACS de Lille et la mise en place du service facturier.

Faute de réponse sur les questions ci-dessous, faute de consultation des instances de la DT NPDC très largement impactée et faute de visibilité sur les conditions d'accueil des futurs recrutements au Siège, les représentants au CTU de proximité du Siège ont été dans l'obligation de voter contre le projet de fermeture de l'Agence Comptable Secondaire NPDC et logiquement contre la réorganisation de l'Agence Comptable Principale qui en découlait. Ce n'est pas le contenu de l'organisation proposée qui était en cause mais bien la méthode et les choix qui ont conduit à cette réorganisation. De plus, la consultation portait sur la constitution d'un service facturier, point sur lequel il semble difficile de se prononcer en l'absence des éléments rappelés ci-dessous.

Les représentants CFDT-VNF au CTU de proximité du Siège ont proposé une nouvelle convocation après le CTU plénier et que ce CTU de proximité soit commun avec celui de la DT NPDC. En effet, le sujet et les impacts portant sur les deux, il semble logique que la concertation soit commune et le niveau d'information identique.

LA CONCERTATION : UNE QUESTION DE PRINCIPE

Ainsi à nouveau la CFDT-VNF, comme elle l'avait déjà fait dans sa newsletter de décembre 2015, rappelle ses attentes :

- Une étude d'impact sur le personnel par DT et au Siège de VNF (impact pour les personnels qui perdront le bénéfice de tout ou partie de leurs missions / Impact sur le personnel qui absorbera une partie de ces missions (opérationnel) et impact sur les personnels qui subiront une réorganisation dans le cadre de la mise en place des CSP et des services facturiers ;
- Un bilan des consultations des instances locales par DT et au Siège de VNF et des expérimentations en cours présenté en CTU plénier et en CHSCT avec la présence de l'ACP et d'un représentant de direction par DT ;
- Une présentation des points qui s'imposent à VNF dans le cadre de la mise en place de la GBCP dès 2017 et ceux qui pourraient être soumis à la concertation avec un calendrier de mise en œuvre clair ;
- Une réelle concertation sur les choix stratégiques de VNF et sur la centralisation systématique qui est recherchée par une nouvelle fermeture de l'ACS NPDC ;
- Un réel bilan des problématiques actuelles et des avantages attendus dans la déclinaison proposée.

Il semble inutile de préciser que le calendrier ne permettra plus de freiner ces concertations et que la direction aurait peut-être dû être plus à l'écoute dès la fin d'année 2015 afin d'éviter de se retrouver dans des délais improbables pour mener à terme, dans de bonnes conditions, un projet d'une telle ampleur.

Clin d'œil

Faut-il remettre sa PREMIÈRE ÉTOILE à LA DRH DES NEIGES ?

Comme nous l'avions annoncé, la rentrée était un « slalom géant », et c'est l'heure de s'interroger sur l'attribution des médailles.

Chère DRH des neiges, quelle piste noire vous avez dû descendre pour parvenir à la levée du préavis de grève de la CFDT-VNF ! Certes, le style et la méthode n'étaient pas très scolaires et dignes des cours dispensés par l'école du ski français (ESF) mais avec quelques bleus et quelques bosses vous voilà en bas de la piste tout de même ! Être autodidacte est une bonne chose, mais savoir écouter et suivre les conseils peut faciliter la descente et préserver votre santé, d'autant plus que la saison ne fait que débiter... Faute d'étoile pour ce bel effort, on vous octroie votre flocon et nous vous encourageons à poursuivre dans cette direction...



Les Eq'Eaux du Ministère

DÉCRET VÉLO : VAS-Y POUPOU !

A titre expérimental, la prime « vélo » instaurant une indemnité kilométrique est mise en œuvre pour le MEEM et ses Établissements Publics sous tutelle pour une durée de 2 ans.

ÇA CONSISTE EN QUOI ?

Une indemnité kilométrique de 0.25 € par kilomètre est versée au personnel pour ses déplacements à vélo ou à vélo à assistance électrique entre sa résidence habituelle et son lieu de travail.

COMMENT ÇA MARCHE ?

- L'indemnité kilométrique vélo est prise en charge au vu d'une déclaration sur l'honneur de l'agent s'engageant à utiliser un vélo pour assurer tout ou partie du trajet entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, pendant au moins les trois quarts du nombre de jours de travail annuel (environ 160 jours par an), et produite au titre de chaque année ;
- La prise en charge peut également se faire entre sa résidence habituelle et un lieu de transport collectif (gare, station de métro, bus...) et peut être cumulative avec la prise en charge des abonnements transports collectifs ;
- Le montant maximum annuel est de 200 € ;
- Le versement s'effectue mensuellement par douzième du montant annuel fixé.

Le Décret d'application sera retranscrit par une décision du Directeur Général suite au vote au Conseil d'administration du mois de novembre 2016 pour une application au 1er janvier 2017 pour tout le personnel de VNF.



CTM (COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL) OU COURAGE T'ES MAL !

660 emplois supprimés à l'Ecologie et au Logement : Royal et Cosse ont eu peur de venir l'annoncer à leurs personnels ! Aucune des deux ministres n'étaient là à la présentation du Projet de Loi de Finances concernant leurs ministères : de mémoire de syndicaliste, on n'avait jamais vu un tel dédain à l'égard des personnels chargés de faire appliquer la politique gouvernementale !

Il est vrai qu'il aurait fallu un peu de courage pour venir annoncer aux personnels et à leurs représentants la suppression de 660 emplois en 2017 ! Année après année, ce sont nos missions au service de la population qui disparaissent. Sur proposition de la CFDT, l'ensemble des organisations syndicales a donc quitté la séance. Vous trouverez [la déclaration préalable](#) qui leur a été envoyé par courrier puisque étant absentes, nos représentants au CTM n'ont pas pu leur lire.

Le CTM étant programmé sur deux parties (matin et APM) vous trouverez dans ce lien le [Compte rendu de la séance de l'APM](#) où un point a été fait sur l'état du plan de requalification à ce jour mais n'ayant rien reçu d'écrit sur ce sujet, les informations au compte rendu restent à prendre avec des réserves et doivent être validées par le secrétariat général des ministères. Le prochain CTM est programmé au 20 octobre 2016.



PLAN DE QUALIFICATION QUAND LE MINISTÈRE FAIT DU SURBOOKING COMME UNE COMPAGNIE AÉRIENNE LOW-COST

Embarquez mais il n'y aura pas de la place pour tous... Certains resteront à quai pour cause de surbooking... La CFDT-VNF a été depuis le départ la seule organisation syndicale à s'interroger sur la mise en œuvre du Plan de requalification tel qu'il avait été présenté aux Organisations Syndicales. Déjà dans la Newsletter n°19, La CFDT-VNF espérait que le financement de ce plan et les engagements pris au-delà de 2017 seraient tenus.

LE BILLET VENDU PAR LE MINISTÈRE....

A la réunion DS-DG du 15 juin, la CFDT-VNF interpellait le ministère à ce sujet et demandait si le plan de requalification irait à son terme notamment pour faire suite à la mise en place des concertations locales et des moyens engagés pour sa mise en œuvre.

Les représentants du MEEM répondaient à cette date que s'ils n'avaient pas l'intention d'aller au bout, les moyens affectés à cette réforme ne seraient pas aussi conséquents et nous garantissaient que le plan de requalification n'avait pas été rejeté contrairement aux bruits qui pouvaient circuler.

La CFDT avait malheureusement senti le surbooking arriver...



LE BILLET RÉELLEMENT ACHETÉ

Malgré l'insistance du ministère sur le fait qu'il était impossible que son Plan de Requalification n'aille pas au bout avec une place pour tous les embarquer, il semble que nos doutes se confirment ! Vous trouverez [ici](#) les éléments de réponse dans le compte rendu du dernier CTM.

Au-delà de l'inconnue du changement de pilote et donc peut-être de cap en 2017, le surbooking pratiqué par le ministère dans cette affaire est à faire pâlir de jalousie bien des compagnies décriées pour ces pratiques en laissant bon nombre d'agents sans place malgré les réservations prises...Suite à la prochaine escale...

« PARLONS TRAVAIL » : EXPRIMEZ-VOUS

Pour tenter d'attirer l'attention des politiques qui nous gouvernent, la CFDT lance une grande enquête nationale ouverte à tous, personnels de droit public comme privé.

Ce questionnaire anonyme d'environ 150 questions a été élaboré avec le concours de sociologues et porte sur l'évaluation des conditions de vie au travail.

Il couvre notamment les champs suivants : relations entre collègues ou avec la hiérarchie, rémunération, temps de travail, parcours professionnel, aspirations, rapport entre vie professionnelle et vie privée,

Questions courtes, réponses simples, il a été pensé pour permettre à chacun de répondre le plus rapidement possible.

Il peut être complété en plusieurs fois, grâce à un dispositif qui enregistre la progression des réponses.

Votre avis intéresse la CFDT !

Aussi, nous vous invitons à répondre massivement à cette enquête, à travers l'outil www.parlonstravail.com en ligne jusqu'au mois de décembre.

Afin d'assurer une meilleure interactivité du système, les résultats sont disponibles en temps réel.

