

À LA UNE

p. 3

# Recrutement et emploi à VNF : La lente « hémorragie » de l'établissement

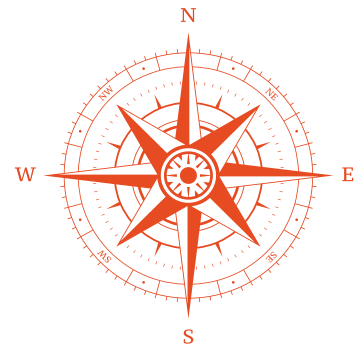
## Les Eq'Eaux Nationaux

- Agenda p.6
- Point sur... Phase de test sur le télétravail & retour sur le déploiement p.8
- Dans les coulisses des négociations : les rémunérations p.11
- Bon à savoir : Baromètre social p.11
- Égalité femmes/hommes p.12

## Les Eq'Eaux des Régions

- DT Strasbourg p.14
- DT Nord-Est p.15
- DT Centre-Bourgogne p.16
- DT Bassin-de-la-Seine p.17
- DT Nord Pas-de-Calais p.18
- DT Rhône-Saône p.18
- DT Sud-Ouest p.19
- Siège p.20

# ÉDITO



Le 19 mars 2019, la CFDT-VNF, dans une intersyndicale avec FO et la CGT, a appelé à la grève après avoir déposé son préavis au directeur général.

**600 agents se sont mobilisés et en cela nous voulons très sincèrement les remercier ! Sans eux, sans leur soutien, nous avons pieds et poings liés et la direction reste sourde !** En effet, bien que la direction essaye en permanence de nous décrire comme des lanceurs d'alertes « exagérées », cette mobilisation démontre bien à l'inverse que celle-ci est fondée.

Les projets de réorganisation qui se succèdent laissent peu de place à la concertation ou à des évolutions professionnelles et salariales positives pour les personnels. **Comme cela est le cas depuis des années, le principal objectif pour la direction est d'accompagner l'hémorragie des emplois imposée par le gouvernement.** L'impact sur le personnel, le dialogue social, les dispositifs d'accompagnement n'ont pas été jusqu'à présent la priorité de la direction générale.

**Ce que le gouvernement par le biais de la direction veut généraliser et banaliser, c'est désormais le processus de la carrière inversée !** Les personnels peuvent se retrouver en milieu de carrière et parfois même en fin de carrière avec un poste subi, des conditions de travail dégradées et une rémunération décroissante !

Contrairement là aussi à ce que voudrait faire croire la direction, nous ne sommes pas « hors sol » ! **Nous avons pleinement conscience que notre établissement doit se moderniser et qu'il est en pleine mutation !** Nous savons également que tout ne se décide pas au niveau de la direction, mais qu'en qualité d'établissement public sous tutelle, les choix politiques s'imposent bien souvent à eux !

Nous le regrettons, le dénonçons et le portons au plus haut niveau ! Pour autant, cela ne peut suffire à dédouaner notre direction de toutes responsabilités ni de ses obligations. **Il lui incombe en effet d'obtenir des moyens à la hauteur des enjeux et d'une réelle relance de la voie d'eau que cela soit pour les investissements nécessaires à VNF, mais également pour les dispositifs d'accompagnement des personnels !**

À ce jour, depuis la création de l'EPA, **on peut comptabiliser une perte de 600 emplois, 500 suppressions supplémentaires sont annoncées d'ici 2022 et encore davantage après !**

C'est une réalité comme la « dé-navigation », la multiplication et la « surprécarisation » des CDD de droit public, la surcharge de travail de nombreux personnels

pour absorber les baisses d'effectifs, un point d'indice gelé depuis presque 10 ans, la mort du statut OPA, des NAO qui se réduisent comme peau de chagrin, une opacité grandissante sur les recrutements concrétisée par la division par 6 de l'enveloppe salariale liée aux mobilités pour les salariés de droit privé ! Tout cela est une réalité incontestable y compris par ceux dont la mauvaise foi est au plus haut niveau.

**À l'inverse, quelles sont les améliorations obtenues par les personnels de VNF ?** Que cela soit :

- professionnellement avec des conditions élargies et positives d'évolution professionnelle ?
- sur les évolutions salariales ?
- dans la construction d'une réelle communauté de travail avec des avantages lissés par le haut plutôt que par le bas ?
- par le développement d'un collectif de travail bienveillant ?
- un dialogue social de qualité en toute transparence dans une recherche permanente du mieux-être des personnels en les associant aux mutations inéluctables ?

**RIEN !**

**La CFDT-VNF dit STOP !** Elle a revendiqué la mise en place d'un volet social dans le COP. Celui-ci ne doit pas être accessoire, mais sa clé de voûte ! Nous ne voulons plus de vaines promesses, mais des actes et des moyens tout aussi concrets que les points négatifs cités ci-dessus subis depuis la création de l'EPA (pour ne pas dire depuis plus longtemps encore) ! Nous ne voulons plus aucune baisse de salaire y compris avec une indemnité temporaire d'accompagnement, que cela soit sur l'indemnitaire ou le salaire, mais à l'inverse des évolutions positives !

Pour accompagner un projet ambitieux et non destructeur pour la voie d'eau. **Un projet qui se construira en concertation avec le personnel en cherchant l'adhésion plutôt que le rapport de force !** Un projet avec de réels moyens pour mener la conduite du changement positif ! Et enfin des négociations franches honnêtes et transparentes dans un dialogue social constructif, la CFDT-VNF sera au rendez-vous !

Dans le cas contraire, **nous assumerons nos responsabilités et notre rôle et nous serons aux côtés des personnels pour défendre leur outil de travail et leurs conditions de travail !** La direction nous dira encore que c'est une menace, nous lui répondrons que c'est notre mission et que nous le ferons jusqu'au bout ne leur en déplaise !

**Rudy DELEURENCE**

Secrétaire général  
de la CFDT-VNF

# Recrutement et emploi à VNF

## La lente «hémorragie» de l'établissement

Lors de la réunion plénière du CTU du 21 février 2019, nous avons été informés par la direction du projet d'orientation des recrutements et de l'emploi pour l'établissement pour cette année. La direction a rappelé que la Loi de Finances a établi un plafond d'emploi pour VNF à hauteur de 4264 ETPT et de 4111,81 ETP.

Décision en complète contradiction avec la mise en œuvre des grandes orientations de la Lettre de mission du DG qui nécessite, déclare-t-il, « un renfort, une montée en expertise et en compétence de la maintenance ainsi qu'une optimisation des effectifs affectés à l'exploitation du trafic et à la gestion hydraulique ».

### Chiffres clés de l'emploi à VNF en 2018

 **- 119 personnes en 2018**

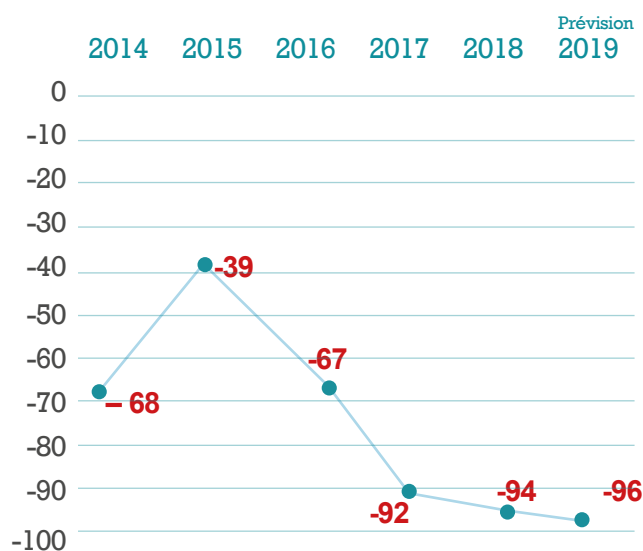
  
**308**  
Départs

**48 % de départs à la retraite** en particulier sur les catégories C/EO, C/EX ET OPA  
**30 % de mutations** pour l'essentiel sur les catégories A

  
**214**  
Entrées

**0 recrutement** chez les OPA  
**25 privés**  
**7 primo affectations**  
**84 mutations entrantes**  
**48 détachements entrants**  
**50 ARL/primo recrutement**

### Nombre d'ETP (emplois à temps plein) perdu à VNF par an depuis 5 ans\*



\* Orientation de recrutement et d'emploi à Voies navigables de France en 2019



# Recrutement et emploi à VNF

## La lente «hémorragie» de l'établissement (suite)

### Prévision des emplois à VNF pour 2019 La charge de travail n'est pas prête de diminuer

Cette gestion purement comptable des effectifs entraîne une hausse de la charge de travail, une pression qui s'accroît et des conditions de travail qui se dégradent sans aucune reconnaissance pour les personnels.

**Le ministère poursuit la baisse des effectifs : - 96 ETP pour VNF**

### 310 départs estimés à VNF pour 2019



**180**  
départs à la retraite

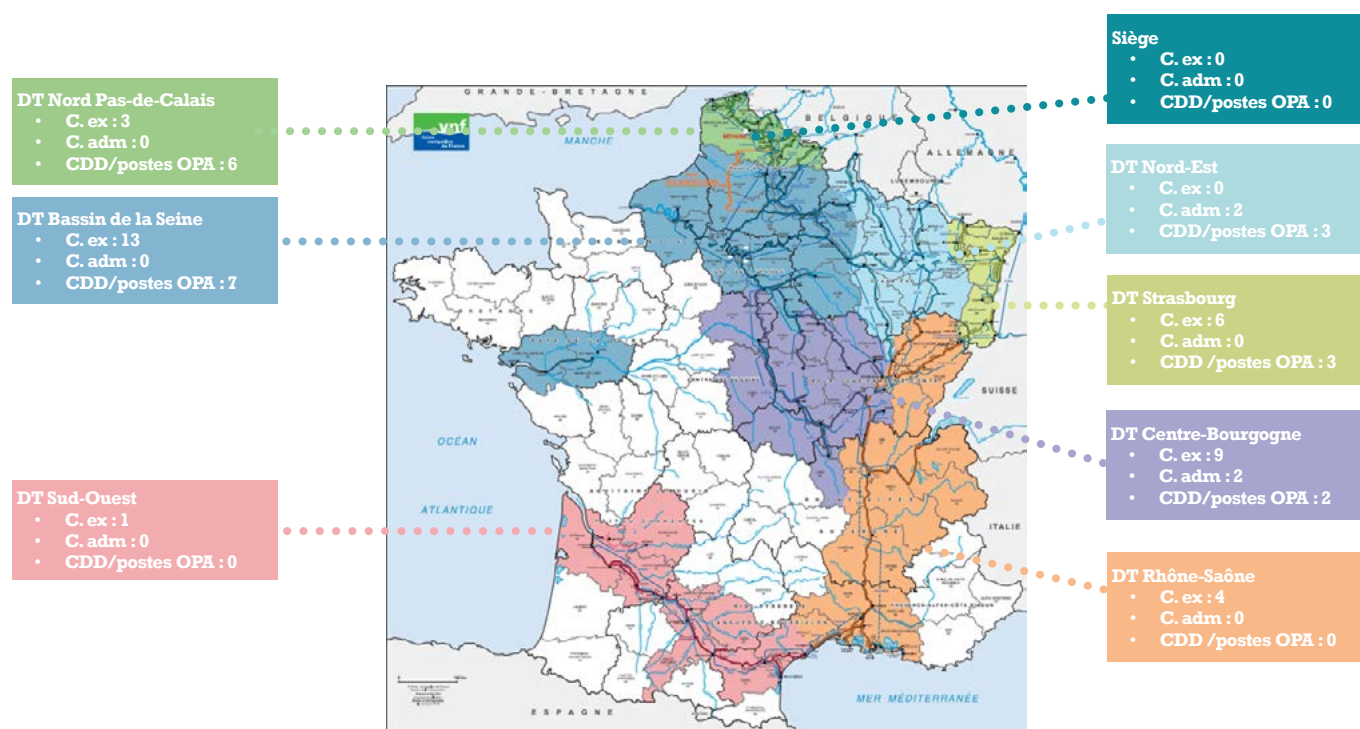


**100**  
mobilités sortantes



**30**  
départs  
tous motifs confondus

### Focus sur les recrutements prévus par Direction territoriale et par catégorie en 2019





# Recrutement et emploi à VNF

## La lente «hémorragie» de l'établissement (suite)



À ce rythme-là, dans les 5 prochaines années, l'établissement perdra quasiment 10 % de son effectif soit l'équivalent de deux directions territoriales comme par exemple, la DT Sud-Ouest et la DT Rhône-Saône. Deux DT dont le fonctionnement est déjà très impacté par les baisses d'effectifs.

Entre les départs naturels à la retraite et le ministère qui cherche perpétuellement à réduire la voilure, au final VNF arrive à faire pire que lors de la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques) qui prévoyait normalement 2 remplacements pour 3 départs. **On est passé d'un « saignement » à une « hémorragie massive ».**

### Personne n'y gagne sauf l'État :

- Perte des quelques avantages restants du statut de fonctionnaire,
- Perte des avantages du contrat de droit privé : droit du travail, comité d'entreprise, tickets restaurant, convention collective...

Le recrutement de CDD de droit public en lieu et place des CDD de droit privé, c'est également pour les salariés de droit privé une perte sèche dans le budget pour les activités sociales de la FDDP. En effet, le calcul se faisant par un pourcentage de la masse salariale, quand les effectifs baissent, le budget aussi.

**1 remplacement pour 3 départs**

### Une politique de recrutement « sous perfusion » et une « contamination » des statuts

Non seulement les recrutements sont faibles et en plus, la direction systématise l'embauche de « CDD de droit public » dans l'attente de pouvoir faire de même avec les « CDI de droit public » en lieu et place des emplois statutaires ou des CDI de droit privé.



# AG EN DA

Mars  
2019



**4 mars 2018**

Réunion négociation NAO 2019 (salariés de droit privé)



**7 mars 2019**

Réunion DG/DS  
Réunion OS/Direction négociation égalité professionnelle



**8 mars 2019**

Nouvelle convocation et boycott du CTU Formation plénière



**19 mars 2019**

GRÈVE NATIONALE INTERSYNDICALE



**21 mars 2019**

Boycott du CHSCT Central



**27 mars 2019**

Réunion négociation NAO 2019 (salariés de droit privé)



**28 mars 2019**

Réunion CTU Formation plénière (matin)  
Réunion CTU — formation représentant les agents de droit public (après-midi)

# AG EN DA

Avril  
2019



**1er avril 2019**

Réunion de la commission intéressement (salariés de droit privé)



**3 avril 2019**

Réunion DG/DS



**4 avril 2019**

Réunion OS/Direction négociation égalité professionnelle  
Groupe de travail pour la PTETE



**8 avril 2019**

Réunion négociation NAO 2019 (salariés de droit privé)



**9 avril 2019**

Réunion CTU Formation représentant les salariés de droit privé



**17 avril 2019**

Conseil d'Administration VNF



**18 avril 2019**

Réunion CTU Formation plénière (matin) et Réunion CTU — formation représentant les agents de droit public (après-midi)



**23 avril 2019**

Réunion négociation NAO 2019 (salariés de droit privé)



**30 avril 2019**

Commission Carrières et Rémunérations (salariés de droit privé)

## LE POINT SUR...

# Télétravail : retour de la phase de test et point sur le déploiement

La direction a présenté le bilan de la phase de test du télétravail au sein de VNF. Le CHSCT Central et le CTU Plénier ont été consultés. Nous proposons de vous présenter les résultats de cette phase de test, des amendements demandés par la CFDT-VNF à la direction et de la suite du déploiement.

### PROFIL DES PARTICIPANTS À LA PHASE DE TEST DE TÉLÉTRAVAIL AU SEIN DE VNF

Au total c'est 138 personnels de l'établissement qui ont fait la demande et ont eu un accord pour participer à ce test. Ils ont été interrogés à deux reprises, en avril 2018 (121 réponses) et en octobre 2018 (104 réponses).

#### SUR CES 138 PERSONNES :



**47 %**  
des personnels  
de statut public

Sur les 65 agents du statut public

**39 %** sont des femmes

**78 %** sont des agents de catégories A et B



**53 %**  
de personnels  
de statut privé

Sur les 73 salariés de droit privé

**58 %** sont des femmes

**88 %** sont des salariés des niveaux 5/6/7

### RÉPARTITION DES TESTEURS AYANT RÉPONDU À L'ENQUÊTE D'OCTOBRE 2018 PAR DIRECTION TERRITORIALE

SIÈGE	36 %
DTNPDC	12 %
DT BS	12 %
DTCB	4 %
DTNE	8 %
DT STRASBOURG	10 %
DTRS	13 %
DTSO	5 %

### AU FINAL, QUE PENSENT LES TESTEURS AYANT RÉPONDU À L'ENQUÊTE DU TÉLÉTRAVAIL ?

- Impact du télétravail sur la performance au travail**



**60 %** des  
télétravailleurs  
estiment être plus  
performants

**24 %** des  
encadrants  
partagent le même  
constat



## LE POINT SUR...

# Télétravail : retour de la phase de test et point sur le déploiement (suite)

### • Motivation au travail



**74 %** des télétravailleurs trouvent que leur motivation est renforcée

**58 %** des encadrants partagent le même constat

### • Coordination avec les collègues de travail



**90 %** des télétravailleurs estiment que le télétravail n'a pas modifié la coordination avec leurs collègues

**68 %** des encadrants partagent le même constat

### • Autonomie du télétravailleur



**23 %** des télétravailleurs déclarent avoir gagné en autonomie

**34 %** des encadrants partagent le même constat

### • Coordination avec le responsable hiérarchique



**95 %** des télétravailleurs déclarent que le télétravail n'a pas modifié la coordination avec leur responsable hiérarchique

**68 %** des encadrants partagent le même constat

### • Concentration et gestion du temps



**86 %** des télétravailleurs parviennent mieux à se concentrer

**18 %** des encadrants déclarent que cela a complexifié la coordination de leurs équipes

**98 %** des télétravailleurs et **76 %** des encadrants sont très satisfaits du dispositif

## Trop d'applications informatiques encore inaccessibles et la faiblesse du nombre de jours de télétravail sont les principaux points négatifs de l'exercice

Le dispositif de télétravail chez VNF prévoit jusqu'à 2 jours de télétravail par semaine. Malheureusement pour le moment, les encadrants bloquent à 1 journée. Nous avons demandé à la direction que **les 2 jours puissent être accordés et qu'un 3e jour puisse être alloué pour répondre à des situations exceptionnelles** : grèves, intempéries, pics de pollution... Ce qui nous a été accordé.

Trop de personnels ne sont pas encore éligibles au télétravail, car leur activité nécessite l'utilisation d'applications informatiques non accessibles du domicile. La CFDT-VNF a demandé à la direction de travailler en priorité sur ces questions, car cela permettra d'ouvrir le dispositif à des personnels aujourd'hui exclus du télétravail.



## Déploiement : vous pouvez adresser vos demandes dès à présent

La phase de test a été poursuivie jusqu'en mars 2019, une nouvelle campagne des candidatures est lancée jusqu'au 15 avril 2019. Dès à présent, vous pouvez remplir les formulaires de demande ainsi que le questionnaire d'éligibilité et l'adresser à votre responsable en vue d'un entretien.

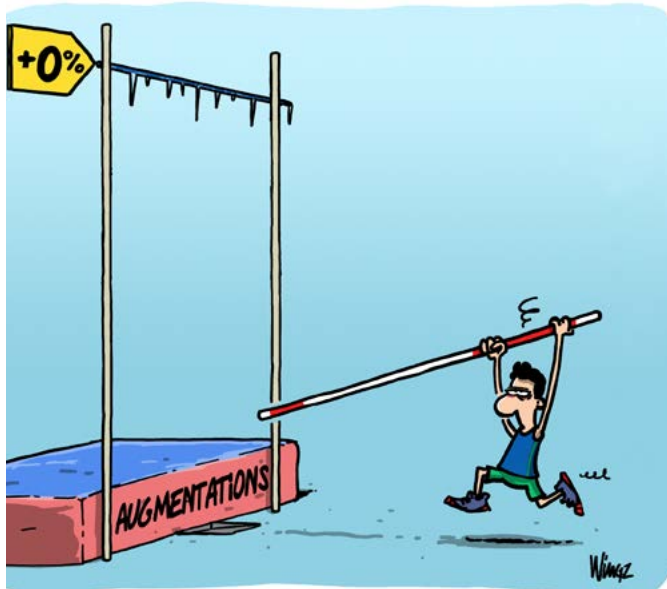
**L'accord n'est pas systématique, mais le refus doit être motivé. Par ailleurs, vous pouvez en cas de refus porter votre dossier auprès de votre CAP pour les agents publics, ou de la Commission Carrières et Rémunérations (CCR) pour les salariés de droit privé.**

N'hésitez pas à demander les 2 jours de télétravail et à rappeler que le dispositif le prévoit. L'accord est donné pour un an et doit faire l'objet d'une demande en cas de volonté de renouvellement.

**Pour toutes questions ou difficultés, sollicitez-nous. En effet, en fonction des DT, toutes les hiérarchies n'ont pas le même niveau de motivation à donner des suites favorables aux demandes de télétravail.**



## Dans les coulisses des Négociations... Les rémunérations, ça coince !



### Pour les agents de droit public de VNF

- Toujours aucune circulaire complémentaire pourtant prévue permettant le réexamen de l'IFSE pour les personnels qui n'ont pas eu d'évolution ces dernières années ou qui subissent une réorganisation sans changement de groupe...
- Toujours pas de négociation pour la mise en place d'une enveloppe spécifique au Complément Indemnitaire Annuel (CIA) alors que les personnels sont de plus en plus sollicités pour faire face aux baisses d'effectifs et aux projets de réorganisation sans fin !

### Pour les salariés de droit privé

Un taux de cadrage salarial minimaliste pour les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) qui ne permet déjà plus de répondre aux obligations conventionnelles.

À titre d'exemple :

- Une grille salariale des droits privés gelée depuis 2010 alors qu'elle devait être revue tous les trois ans...
- Fin de l'abondement du PEE pourtant acté dans un accord collectif !
- Interdiction de mettre en place un Plan d'Épargne Retraite Complémentaire (PERCO) !
- Aucune proposition de dispositifs « hors enveloppe » qui permettait parfois de compenser le cadrage NAO trop faible !



## Bon à savoir

La direction a lancé à nouveau son « baromètre social »... les personnels ne sont pas dupes ! Il s'agit purement et simplement d'une action de communication. Il ne suffit pas d'interroger les salariés sur ce qu'ils pensent de leur travail et sur l'établissement, faudrait-il encore les écouter... et agir en conséquence.

Quels que soient vos retours sur ces questions cadrées et orientées, la direction ne change pas son fusil d'épaule !

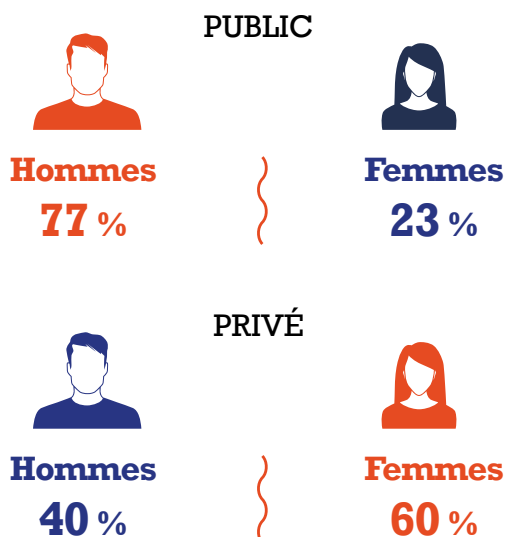
# L'égalité femmes/hommes à VNF \*



Alors que l'État a publié les index sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du monde du travail pour pointer du doigt les mauvais élèves, nous vous proposons de faire un point sur le sujet au sein de notre établissement.

## UN ÉTABLISSEMENT À DEUX TÊTES

Particularité à VNF, le caractère Public/Privé nous oblige à analyser chaque situation au regard du statut de chaque personnel.



Alors que les hommes sont surreprésentés au sein des personnels du public, c'est l'inverse pour les personnels du privé.

- **Personnel du statut public** : paradoxalement, même si les femmes sont vraiment moins nombreuses que les hommes, elles sont relativement réparties équitablement sur l'ensemble des grades, B (223 personnes), C (367 personnes), C. ex (223 personnes), et très en dessous dans la catégorie A (88 personnes).
- **Personnel du statut privé** : tandis que les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans le statut privé, elles sont plus nombreuses dans les 5 premiers niveaux : **63 % de la totalité d'entre elles sont dans les niveaux 1 à 5, alors que seulement 30 % de la totalité des hommes sont dans ces niveaux.**

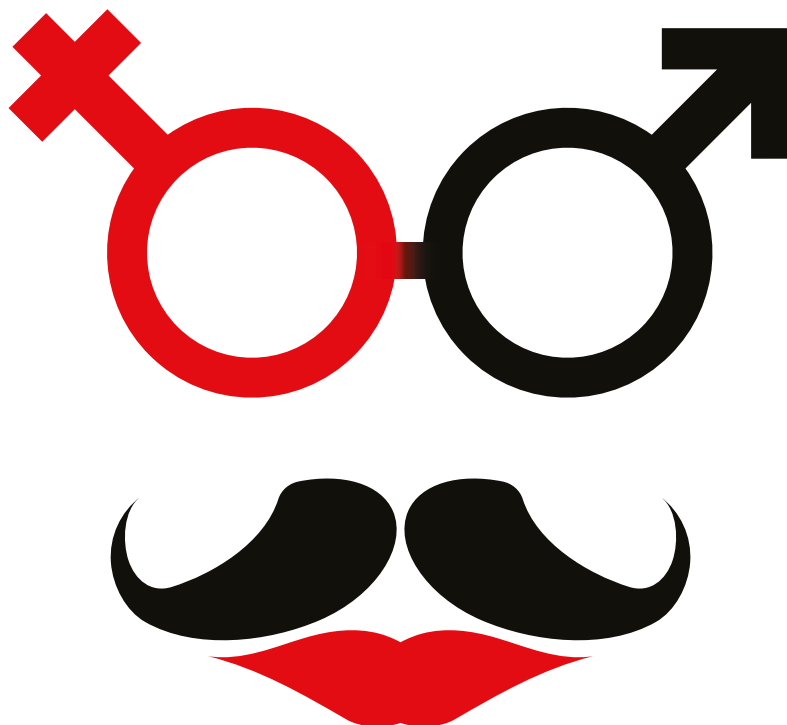
## OUVERTURE DES NÉGOCIATIONS SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : LES ENJEUX POUR VOTRE ÉQUIPE CFDT-VNF

Comme vous l'aurez compris, la difficulté est de mettre en œuvre un plan d'action dans un établissement à deux vitesses.

- négocier des budgets pour rééquilibrer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes du privé ;
- définir des règles d'attribution équitables dans la distribution des primes qui ne pénalisent pas les femmes ;
- proposer des mesures pour l'établissement qui permettent aux femmes de pouvoir mener carrière et parentalité et faire respecter celles qui existent déjà ;
- mettre en place des formations qui accompagnent les femmes pour faire évoluer leur carrière vers des emplois plus qualifiés ;
- avoir une parité femmes/hommes au plus haut niveau de l'établissement.

\* Bilan social 2017

## L'égalité femmes/hommes à VNF (suite)



### LA MÉTHODOLOGIE PROPOSÉE PAR LA DIRECTION

- Négociation commune publique-privée
- Harmonisation des axes de négociation publics-privés
- Objectifs : élaboration de deux accords finaux :
  - un accord collectif (de droit privé) qui va remplacer les précédents accords du 02/04/2007 et du 29/06/2012
  - un protocole d'accord (de droit public)
- Articulation de cette négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et hommes au sein d'un accord d'adaptation des négociations collectives au sein de VNF.

### LES AXES DE NÉGOCIATION PROPOSÉS PAR LA DIRECTION

- Prévention et traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Mixité des métiers, des parcours professionnels et déroulement de carrière ;
- L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- Lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Ces axes sont une synthèse des axes de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, et les dispositions du Code du travail notamment ses articles L 2242-1 et L 2242-17.



### DT Strasbourg

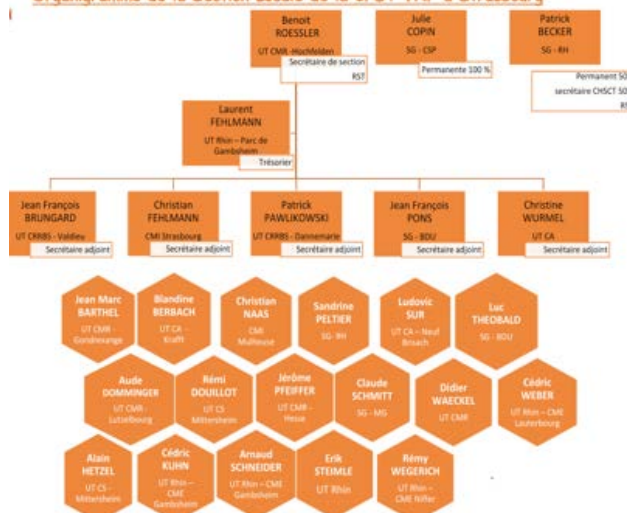
## Du changement à la DT

Un congrès de section CFDT-VNF de Strasbourg s'est tenu en présence de Rudy DELEURENCE, à WASSELONNE afin de former la nouvelle équipe syndicale.

En effet, après plus de 35 années d'investissement auprès de la CFDT-VNF, Patrick BECKER, Secrétaire Général de la section de Strasbourg, a décidé de voguer doucement vers le canal de la retraite.

Benoît ROESSLER, Chef d'équipe principal à l'UT du canal de la Marne au Rhin, a été élu Secrétaire Général de la section de Strasbourg. Pour exercer ses missions, il s'appuiera sur un nouveau bureau composé d'anciens et de nouveaux élus. Cette nouvelle configuration augure de nouvelles aventures, mais la philosophie reste la même pour la défense de l'ensemble des personnels. Et en la matière, les sujets à traiter sont bien nombreux...

Organigramme de la Section Locale de la CFDT VNF à Strasbourg



## Journée addictions : une première à la DT!

**1<sup>ER</sup> FORUM PRÉVENTION SÉCURITÉ**  
RENDEZ-VOUS À L'UNITÉ TERRITORIALE CENTRE ALSACE AU WACKEN  
**11 MARS 2019**

**JOURNÉE ADDICTIONS**  
j'en suis déjà addict et vous ?

Inscription obligatoire : [forum.prevention-securite.dts@vnf.fr](mailto:forum.prevention-securite.dts@vnf.fr)

Logos des partenaires : VNF, SDIS, etc.

Depuis deux ans, un groupe de travail « Addictions » a été formé à la demande de la CFDT-VNF lors d'un CHSCT en vue de proposer un Forum de prévention et ainsi attirer l'attention sur les addictions en tout genre. C'est chose faite!

Celui-ci a eu lieu le 11 mars 2019 à la DT Strasbourg.

Tous les acteurs de la Direction territoriale, Direction, membres du CHSCT, du CLAS... se sont réunis afin d'organiser au mieux cette journée et sensibiliser les personnels autour d'animations et d'actions de prévention.

Une bonne et belle initiative collective

### DT Nord-Est

**De par les bons résultats obtenus lors des élections professionnelles de décembre dernier, la CFDT-VNF de la DT Nord-Est progresse en comptabilisant 4 titulaires au Comité Technique Unique de Proximité et un siège à la CCOPA.**

Depuis, nous avons mis en place le Comité Technique Unique de Proximité avec nos élus et désigné nos représentants dans toutes les commissions paritaires de la direction territoriale.

N'hésitez pas à contacter vos élus CFDT-VNF pour toutes questions d'organisation de service et même personnelles!

En fin d'année, la direction a offert à l'ensemble de ses personnels un joli coffret garni de chocolats. Reconnus pour ses vertus d'antidépresseur, ces chocolats nous seront fort utiles pour l'année 2019 qui s'annonce sous des mauvais auspices à VNF. Ceux-ci sont présentés dans une jolie boîte en fer que nous conserverons précieusement, comme celles que nous utilisons jadis pour y ranger nos petits effets personnels : courriers intimes, bulletins de paie non dématérialisés, photos de famille ou de travail... Photos jaunies immortalisant des bateaux qui, à cette époque, naviguaient encore sur nos canaux du Nord-Est, photos d'agents qui exécutaient avec les OPA des travaux sur nos ouvrages lors des chômages dans un temps où il y avait encore de l'argent pour les investissements...



Faisons en sorte que cette boîte reste ouverte et ne se ferme pas uniquement sur de bons vieux souvenirs! Mais quel avenir se profile pour notre DT, dont le réseau est bien mal-en-point sur le petit gabarit et affiche une forte baisse du trafic?

Lors de la cérémonie des vœux de notre direction, il a été annoncé : « Il n'y aura pas de crédits où il ne passe pas de bateaux! », mais sans crédits nous finirons par ne plus voir de bateaux passer...

VNF a besoin de crédits pour réparer et entretenir son réseau, maintenir une offre permettant le transfert de fret vers les voies navigables du Nord-Est et donner l'envie aux plaisanciers, qui ont été malmenés ces derniers étés par manque d'eau dans nos biefs, de continuer à naviguer.

En ces temps de crise, le ministère du Budget ne semble pas partager ce point de vue. À l'automne, les perspectives d'investissement étaient très moyennes; en ce printemps elles sont désastreuses. Notre DT risque fort de proposer la fermeture de plusieurs voies du petit gabarit, à moins qu'elle n'essaye de transférer les canaux à faible trafic aux collectivités. Ces incertitudes créent de nombreuses craintes pour les personnels quant à leur avenir professionnel.



Ce n'est pas la mise en place du plan stratégique sur le Canal des Vosges au 1er janvier 2019 qui permettra d'entretenir et garantir la navigation sur nos canaux. La direction propose que le règlement d'exploitation aujourd'hui appliqué sur cet itinéraire soit dupliqué sur d'autres... Aussi, lors d'une réunion du CTUP, la CFDT-VNF a contesté ce projet. En effet, nous demandons qu'un bilan de cette première expérience soit réalisé, avant d'être déployée sur d'autres secteurs.

S'agissant du budget de VNF pour 2019, celui-ci a été contesté lors du Conseil d'Administration de décembre dernier par les administrateurs représentant les usagers de la voie d'eau, qui ont rejoint les représentants du personnel. Effectifs en baisse, crédits insuffisants, risques de « dé-navigation » de certains canaux où peu de bateaux naviguent... Si sous l'impulsion des représentants CFDT-VNF une motion a été votée et que récemment nous avons appris que les 33 M€ envolés revenaient partiellement au bercail, nous sommes encore loin du compte pour répondre aux réels besoins. Voilà où nous en sommes aujourd'hui.

## La DTCB a un incroyable talent : le grand débat « Opération Mercato ».



La traditionnelle cérémonie des vœux, de début d'année, a été organisée en présence de notre directeur territorial, accompagné du directeur général délégué.

Comme en 2018, les maîtres mots du discours étaient « Transversalité, Convivialité, Communication » et nouveauté pour 2019 : « Innovation ».

L'esprit bon enfant et convivial était réellement présent. La doctrine de « HAPPY CRATIE\* » dominait : « je vais bien, tout va bien ». Cependant cela ne doit pas faire oublier le quotidien des personnels en ces temps difficiles.

**À la DTCB, on fait feu de tout bois. Les mois se suivent et les opérations de transformation se succèdent.**

L'opération RETEX (Retour d'expériences) de l'automne 2018 portant sur la GBCP fait actuellement l'objet d'une opération de préfiguration. Concernant le RETEX global, l'ensemble des sondés peuvent s'interroger sur la prise en compte de leurs remarques et leurs demandes. Selon les premiers résultats de l'enquête relative au projet de service, l'ensemble des sondés pensent que « c'était mieux avant »... Nous attendons de connaître les décisions qui en découleront...

L'obligation d'adapter l'organisation dans le cadre du CAP 2022 semble répondre à l'unique contrainte récurrente de baisse des effectifs qui s'impose chaque année à l'établissement, sans visibilité pour les personnels. Aucun objectif ni projet permettant de faire adhérer l'ensemble de la communauté de travail ne sont annoncés.

Le planning de mise en place de la préfiguration de la GBCP et du projet de service présenté lors du CTU de proximité est pour le moins très ambitieux et très serré. D'autant que cette préfiguration ne prend pas en compte tous les besoins de l'organisation et n'a pas été concertée autour des différents corps et équipes. Alors que les échanges et les réflexions sur le sujet de la maintenance comme celui des OPA sont nombreux au sein des comités de l'EPA, à la DTCB ces sujets sont évoqués à la marge, voire semblent être ignorés.

La CFDT-VNF a fait part de ses inquiétudes sur ce challenge et a rappelé la demande du CTU Plénier quant à une méthodologie à appliquer en matière de projet d'organisations.

De nombreux personnels sont en droit de se questionner sur leur avenir et leurs futures missions. Ce qui est anormal c'est qu'ils n'ont aucune réponse !

En ce temps d'innovation sur E.DTCB, pourquoi ne pas proposer le GEO « CASTING » ? Les personnels impactés par cette future réorganisation qui ne dit pas son nom ne peuvent se retrouver et sont dans l'expectative après à peine deux années suite au projet de service de la DTCB.

*\*L'« happycratie » ou la dictature du bonheur*

*On le cultive, on le théorise, on en fait un business, des livres, des cours... Il est même le nouveau carburant de la productivité. En société et au travail, le bonheur est devenu une injonction.*



## À petite ALLUR et toujours non conforme à la loi. \*



**En 2014, la CFDT-VNF s'inquiétait de la dérive financière prise par la gestion du patrimoine immobilier de VNF au sein de la DTBS.**

Quatre ans plus tard, le retard considérable accumulé pendant plusieurs décennies est loin d'être rattrapé. Si les travaux sont bien exécutés conformément aux budgets attribués, c'est encore l'urgence qui prime. Les dossiers s'accumulent : l'amiante, le plomb, la gestion des crues... la logique du saupoudrage financier reste toujours la même. **Comment maintenir à flot un parc de logements délabrés sans investir massivement ?**

Ici, pas question de parler de performances énergétiques ou seulement d'isolation, la plupart des maisons éclusières datent d'une époque où ce genre de considération était loin de faire l'actualité. La seule concession faite au confort est le chauffage, bien présent dans les logements, mais souvent mal adapté à l'environnement dans lequel il se trouve. Le carbone dégagé par le parc locatif de la DTBS fera encore longtemps son trou dans la couche d'ozone avant que les crédits nécessaires soient débloqués pour améliorer notre signature carbone.

Le ministère du Logement, entité du ministère de l'Écologie, est pourtant clair sur le sujet. La loi ELAN condamne les propriétaires peu scrupuleux qui tirent des revenus issus

de locations indignes. Il semble encore une fois que VNF fasse preuve d'autisme sur le sujet. La direction a décidé de rentabiliser le parc de maisons éclusières. Pour ce faire, le prix des redevances (établi par France Domaine et modulé par VNF) connaît une inflation sans précédent. C'est d'autant plus regrettable en région parisienne où la tension immobilière est très vive. De nombreuses maisons restent inoccupées et les nouveaux agents peinent bien souvent à se loger. Cette situation inédite et incompréhensible au vu des dégradations subies dans les logements vides (logements squattés, vandalisés ou délabrés) porte à s'interroger sur la politique immobilière de la DTBS et plus largement celle de VNF. Un retour à la raison concernant les redevances serait d'autant mieux accueilli que la gestion actuelle provoque un effet destructeur à moyen et long terme ; une accélération des dépenses et une baisse des recettes. C'est peut-être l'effet recherché.

*\*Aux termes de la loi, un logement doit être en bon état général pour pouvoir être habité (Loi ALLUR : au sens de la décence)*

### DT Nord Pas-de-Calais

La DT 59/62 a accueilli le 1er mars un nouveau chef à l'UTI Escaut St Quentin. La CFDT-VNF souhaite la bienvenue à Mr Patrick FILY et espère entamer avec lui un « vrai » dialogue social en toute transparence. Elle souhaite que celui-ci soit conscient des attentes et inquiétudes des agents de l'UTI.

La CFDT-VNF démarre sa campagne HMI et des journées rencontre auprès des personnels de la DT NPDC. Ces journées vont permettre de mettre en place une « foire aux questions », celles-ci seront ensuite centralisées et des réponses seront apportées au sein des HMI.

Suite au préavis de grève déposé par la CFDT-VNF le 19 mars nous avons reporté les HMI initialement prévues à Dunkerque, les personnels concernés comprendront aisément que la défense de leurs intérêts prime.

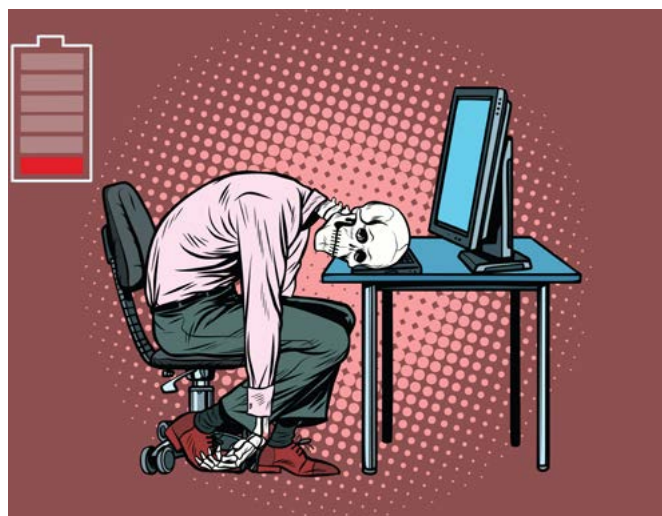
Le projet de téléconduite est un des sujets essentiels qui préoccupe nos agents au même titre que les réorganisations successives. La CFDT-VNF reste vigilante sur ces sujets et sera toujours présente devant la direction pour l'intérêt collectif des agents de l'EPA VNF.



### DT Rhône-Saône

## État de décomposition avancé...

**Tel pourrait-être le constat d'un médecin légiste qui se pencherait sur la DTRS.**



La DTRS connaît des réductions d'effectifs perpétuelles. Malgré la modernisation opérée il y a déjà de nombreuses années, malgré la diminution des effectifs suite à la réorganisation du Petit Gabarit, malgré le rallongement à des niveaux critiques des secteurs d'itinérant, la

suppression des effectifs doit se poursuivre, alors que notre DT a déjà contribué à outrance à l'effort collectif de disparition du personnel.

La CFDT-VNF a depuis longtemps alerté que nous arrivions à un effectif critique où toute nouvelle baisse remettrait en cause la survie même des filières métier impactées.

Mais le siège a trouvé la solution pour continuer à saigner les effectifs. Cela s'appelle la centralisation.

Beaucoup de secteurs sont concernés par cette volonté de main mise du siège, dans un souci affiché d'efficacité et d'optimisation, qui va entraîner, mais par le plus grand des hasards... bien sûr, une baisse d'effectif monstrueuse.

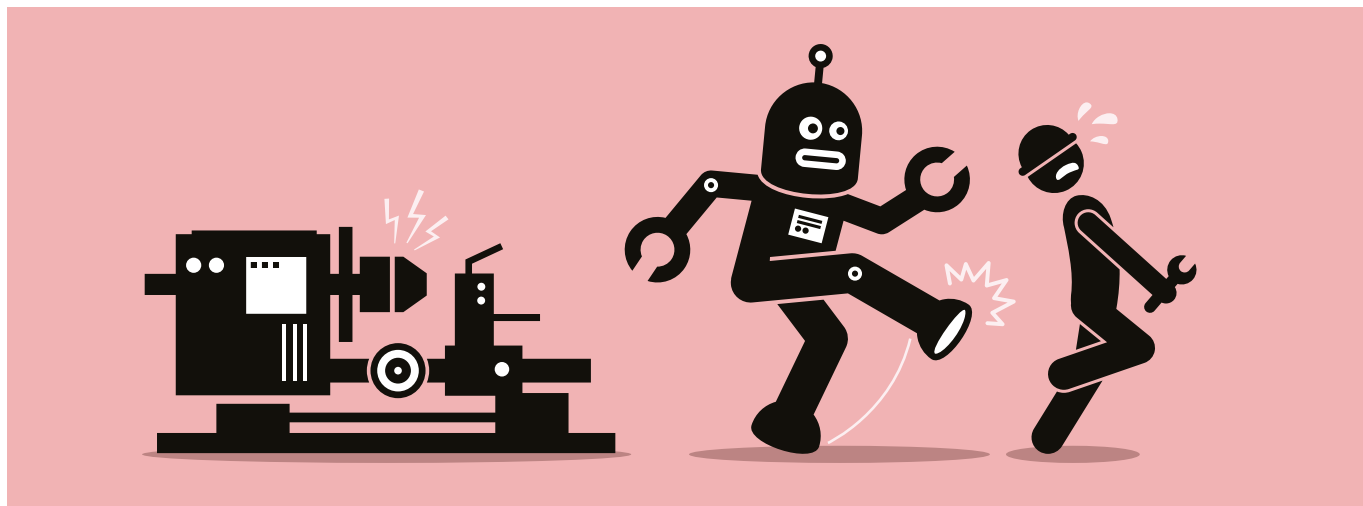
Les sujets sur la table sont multiples et vont tous dans ce sens : le domanial, l'ingénierie, le service facturier, avant peut-être d'autres services support comme la RH?

Nous sommes en pleine création des UTI, peut-être faut-il d'ores et déjà réfléchir à continuer l'optimisation en enterrant ce projet et en pensant directement à l'organigramme de l'UTI Rhône-Saône ?

Il est à ne pas douter que la saignée des effectifs propres à la DTRS va, quant à elle, se poursuivre tant que le corps ne sera pas exsangue...



## Modernisation et réduction d'effectifs à la DTSO : comment faire les choses à l'envers



**La DTSO a reçu la notification de sa cible à atteindre : -14 ETP en 2019. Pour ce faire, la DTSO s'appuie sur un grand plan de modernisation du Canal des Deux Mers.**

Le plan de modernisation est tellement ambitieux qu'il produit déjà ses effets, et cela avant même sa mise en exécution. Il permet dès à présent d'allonger les secteurs d'itinérance. En l'absence d'une Delorean pour remonter le temps, les représentants de la CFDT-VNF de la DTSO ont bien peur que la réduction des ETP en 2019 soit supportée principalement par les personnels et non par le biais de la modernisation des ouvrages.

Les représentants de la CFDT-VNF ont dénoncé une nouvelle fois en CTU de Proximité la méthode comptable de l'État. Celle-ci se résume à supprimer des effectifs chaque année sans aucune réflexion menée sur un vrai projet pour le Canal des Deux Mers et ses agents.

La CFDT-VNF souhaite de réels investissements sur le canal du Midi, le temps et les moyens nécessaires pour les mettre en œuvre afin d'obtenir une réelle optimisation de cette gestion qui ne se résume plus à une baisse d'effectifs. En clair, ne mettons pas la charrue avant les bœufs comme VNF et le ministère ont l'habitude de l'imposer aux personnels qui sont les seuls à faire les frais de cette logique inversée et contreproductive.

La CFDT-VNF demande que le personnel soit remis au cœur des réformes en lui proposant et lui garantissant un avenir professionnel, un parcours de carrière et des métiers valorisants.

Au même titre que pour d'autres établissements, VNF ne peut pas échapper à la modernisation. Il s'agira de voir si celle-ci se fait avec les agents en les plaçant au cœur des réflexions ou si ces derniers en feront les frais avec les usagers. La CFDT-VNF sera toujours à la table des concertations et des négociations dans la première hypothèse. Dans le cas contraire, elle restera, comme à son habitude, à côté des personnels.



### SIÈGE

## On va « cranter »



La direction a choisi, en 2019, de s'adresser directement au personnel du Siège de VNF pour faire passer les messages, voire les pilules. Lors de la cérémonie des vœux ainsi que lors d'une réunion d'information en février sur l'actualité de l'établissement suivi d'un temps de questions-réponses, elle a insisté sur la nécessité de « cranter » sur tous les sujets.

Afin de mieux comprendre cette notion de cranter, nous vous proposons une version améliorée, pardon, crantée des échanges :

- **Les budgets d'investissement ne sont pas au rendez-vous dans le budget?** Nous allons cranter dans la prochaine version de la loi LOM pour en avoir plus.
- **Est-ce que le COP arrive bientôt?** Nous sommes en train de cranter les derniers détails avant de les expliquer à tous les cadres de l'établissement en mars lors de séminaires.
- **Quel est l'avenir du service informatique du siège?** La DRHM sera crantée prochainement, une nouvelle direction de l'informatique indépendante devant s'occuper de l'« informatique industrielle et bureautique ».
- **Quelles sont les nouvelles de la prime de fin d'année?** L'État n'a pas accordé de prime aux établissements publics, il ne sera donc pas possible de la mettre en œuvre à VNF. Sur ce point, il s'avère que la CNAF (EPA dont dépendent les CAF) a obtenu des fonds pour négocier...

La direction se veut donc réformatrice et cet exercice de communication est l'illustration, d'après elle, de sa volonté de dialogue. Si les personnels ont tous entendu que « la porte

du DG était toujours ouverte », ils ont aussi entendu l'autre message de la direction rappelant qu'il ne faut pas trop se plaindre car « il y a des situations pires ailleurs ».

On ne crante pas à tous les coups...

*Le salarié ayant cranté*

*Toute l'année*

*Se trouva fort dépourvu*

*Quand l'entretien fut venu :*

*Pas un seul petit morceau*

*De CIA ou NAO.*

*Il alla crier famine*

*Chez la DG sa voisine*

*La priant de lui prêter*

*Quelque argent pour évoluer*

*Jusqu'à ce qu'il progresse*

*« Je vais cranter sans cesse*

*Même la nuit, sans intervalle*

*Sans me soucier des conditions sociales. »*

*La DG n'est pas prêteuse;*

*C'est là son moindre défaut.*

*« Que faisiez-vous en dépassement ?*

*Dit-elle à la masse laborieuse.*

*– Nuit et jour à tout venant*

*Je crantais, ne vous déplaise.*

*Vous crantiez ? j'en suis fort aise :*

*Et bien écrétez maintenant.*