

LES EQ'EAUX

-VOIES NAVIGABLES DE FRANCE-

septembre
2023

N° 49

Cfdt:

À LA UNE

p. 3 Focus
sur les nouvelles
instances

Som- maire

p. 3
A la une

p. 6
L'agenda

p. 8
Les Eq'Eaux Nationaux

p. 21
Les Eq'Eaux du Ministère

ÉDITO

Le premier trimestre 2023 devait initialement être consacré à la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel. Pour autant, au regard du conflit social lié à la réforme des retraites générant de nombreux reports de réunions, le calendrier social a été très largement revu et la mise en place des dernières CSSCT locales ainsi que la désignation des secrétaires n'ont pu avoir lieu qu'en juin (programmée au 5 octobre pour la DT Strasbourg).

À l'instar de la mise en place des instances, de nombreuses négociations ont été reportées et la majorité des échanges ont eu lieu dans le cadre de réunions informelles, bilatérales et, à l'inverse de la NAO pour les salariés de droit privé, elles n'ont pas été conclusives.

La rentrée qui débute et la fin d'année s'annoncent donc bien chargées avec en ligne de mire les négociations sur le second volet du pacte social, la négociation d'un avenant au protocole PTETE, la mise en place ou non du Régime Indemnitaire de la Voie d'Eau (RIVE) suite à l'arrêt de l'ICT au 31 décembre 2023, la négociation sur le protocole d'accord contre les discriminations et les haines pour ne citer que celles-là.

De plus, de nombreux sujets viendront s'ajouter aux ordres du jour des différentes instances, tels que la présentation sur la revoyure du Contrat d'Objectif et de Performance (COP), les trajectoires et orientations d'emplois et le budget de VNF pour 2024, les réorganisations nationales et locales...

À l'image de l'agenda social, et en l'absence d'informations suffisamment consistantes pour les personnels, le calendrier de la newsletter de la CFDT-VNF s'est adapté au profit de la publication de flash infos, de comptes rendus de réunions et, au regard de l'actualité à venir, ce numéro acte la reprise de ce support très attendu par bon nombre d'entre vous.

Sur le plan organisationnel, la valse des postes de direction se poursuit également! Après de nombreux changements à la tête de différentes DT et de la DG, c'est au tour de la DT NPDC et du DRH de VNF d'annoncer plus ou moins clairement leur prochain départ. Cet enchaînement de départs des plus hautes sphères s'inscrit-il dans un schéma de mobilité normal ou cacherait-il autre chose de plus sérieux pour VNF?

En pleine renégociation du COP, en plein projet de modernisation, de réorganisation et à la veille des JO 2024, souhaitons que ce ne soit pas le cas. Peut-être ces changements apporteront-ils du renouveau et du positif? Si pour certains des remerciements quant à leur investissement et leur parcours s'imposent ainsi qu'une bonne continuation pour la suite, pour d'autres, sous réserve des recrutements à venir, leur départ sera salutaire. Pour la CFDT-VNF, nous jugerons sur les faits, notamment dans la capacité à écouter les personnels et à mener un dialogue social riche et constructif avec les représentants du personnel dans l'intérêt collectif.

Si cet état d'esprit est partagé, nous pouvons par avance souhaiter la bienvenue aux futurs arrivants. Dans le cas contraire, nous ne pourrons qu'en prendre acte et se dire « vivement demain! ». **Ce qui est certain, c'est que la CFDT-VNF sera là, jouera son rôle et ne lâchera rien!** À bon entendeur.

Rudy DELEURENCE
Secrétaire général de la CFDT-VNF



Focus sur les nouvelles instances

Les résultats aux élections professionnelles en fin d'année dernière ont montré que vous nous avez renouvelé votre confiance par un vote massif pour la CFDT-VNF. Les premiers mois de l'année 2023 ont été consacrés à la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel, leurs attributions ayant été modifiées suite au décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020.

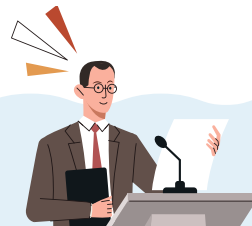
DISCUSSION ET ÉLABORATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CSA

La direction a ainsi proposé un projet de règlement intérieur (RI) qui a vocation à fixer, dans le cadre des lois et règlements en vigueur, les conditions de fonctionnement du Comité Social d'Administration central, dénommé CSA (ex CTU central) et de sa Commission centrale chargée des questions de Santé, Sécurité et Conditions de Travail, dénommée CSSCT (ex CHSCT). Les membres du CSA et de la CSSCT ont été invités à remonter leurs propositions de modifications et d'amendements sur ce projet lors des premières réunions du CSA Central.

À cette occasion, la CFDT-VNF a porté des amendements, dont bon nombre d'entre eux ont été retenus par la direction. Le RI a ainsi été adopté lors de la réunion du CSA Central du 30 mars dernier. Celui-ci a été décliné au niveau local en tenant compte des spécificités de chaque direction territoriale et a été soumis à la consultation des CSA locaux, après avis des membres des CSSCT locales. L'adoption du RI a permis de procéder à l'élection des secrétaires de CSSCT pour les 4 années à venir.

DÉSIGNATION DES ÉLUS SIÉGEANT À LA CSSCT CENTRALE ET DANS LES CSSCT LOCALES

Vos votes nous ont permis d'obtenir **7 sièges à la CSSCT Centrale**. La CFDT-VNF a ainsi désigné **7 titulaires et 7 suppléants** répartis sur l'ensemble du territoire national.



TITULAIRES

- **Ronald WEYER**, DT Strasbourg
- **Eric VUILLIER**, DT Rhône-Saône
- **Rudy DELEURENCE**, Siège
- **Patrick BLANC**, DT Centre-Bourgogne
- **Stéphanie MARTIN**, DT Nord-Est
- **Gilles TEILLAUD**, DT Bassin de la Seine
- **Marie-Line DESCRYVER**, DT Nord Pas-de-Calais



SUPPLÉANTS

- **Michaël GARDIN**, DT Nord Pas-de-Calais
- **Haythem BOUGOBBA**, DT Bassin de la Seine
- **Emilie TRUCHON**, DT Bassin de la Seine
- **Thierry FEROUX**, DT Centre-Bourgogne
- **Stéphane JOUIN**, DT Nord-Est
- **Laurent REIBEL**, DT Strasbourg
- **Florence DEQUIRET**, Siège

Focus sur les nouvelles instances (suite)

RONALD WEYER, CFDT-VNF, A ÉTÉ ÉLU SECRÉTAIRE DE LA CSSCT CENTRALE

Ses missions lui ont été notifiées par un courrier du Directeur général.

Les représentants dans les CSSCT locales ont fait l'objet d'une désignation par les organisations syndicales en fonction des sièges obtenus lors des élections professionnelles. Les secrétaires CFDT-VNF élus par les représentants du personnel en CSSCT locales sont les suivants :

- ▶ **Eric VUILLIER** pour la DT Rhône-Saône
- ▶ **Stéphanie MARTIN** pour la DT Nord-Est
- ▶ **Gilles TEILLAUD** pour la DT Bassin de la Seine
- ▶ **Ronald WEYER** pour la DT Strasbourg *(reporté au 5 octobre 2023)*
- ▶ **Florence DEQUIRET** pour le Siège

Nous renouvelons nos remerciements pour votre confiance et nous continuerons à défendre avec toute notre énergie et le plus efficacement possible vos droits et vos conditions de travail.

DÉSIGNATION DES ÉLUS À LA CDS, EX-FDDP POUR LES SALARIÉS DU PRIVÉ

Lors de ces élections professionnelles, vous avez également élu 4 membres à la Commission Des Salariés, dénommée CDS (ex-FDDP), les 12 autres (4 titulaires et 8 suppléants) ont fait l'objet d'une désignation par la CFDT-VNF, seule organisation syndicale représentative des salariés de droit privé.

Cette instance, dédiée uniquement aux salariés de droit privé, traite essentiellement des réclamations individuelles et collectives et assure la gestion des activités sociales et culturelles. Si la CDS remplace le CTU privé, elle ne traite plus désormais les points généraux comme cela était le cas par le passé.

Vos représentants CFDT-VNF à la CDS sont les suivants :



TITULAIRES

- ▶ **Farida SIAD**, Siège
- ▶ **Rudy DELEURENCE**, Siège
- ▶ **Ibrahima DIAWARA**, DT Bassin de la Seine
- ▶ **Stéphanie MARTIN**, DT Nord-Est
- ▶ **Isabelle TESTU**, Siège
- ▶ **Claudie DORMIEU**, Siège
- ▶ **Mathieu BOUTTE**, Siège
- ▶ **Didier MANTELET**, DT Centre-Bourgogne



SUPPLÉANTS

- ▶ **Karine PASCAL**, DT Rhône-Saône
- ▶ **Adrien MARTEL**, DT Sud-Ouest
- ▶ **Julie COPIN**, DT Strasbourg
- ▶ **Sébastien POGODA**, DT Nord Pas-de-Calais
- ▶ **Emmanuelle CHABRUT**, DT Bassin de la Seine
- ▶ **Bertrand NEVEUX**, DT Bassin de la Seine
- ▶ **François-Xavier CARON**, Siège
- ▶ **Cindy LEROY**, Siège

Focus sur les nouvelles instances (suite)

Vous pouvez à tout moment vous rapprocher de vos élus afin d'évoquer toute situation que vous jugeriez utile de signaler ou contacter directement **Farida SIAD, secrétaire de la CDS**. Notre objectif est de nous assurer qu'aucun salarié VNF ne se retrouve isolé et sans soutien sur sa DT et au siège.

Nous gardons les manches relevées et poursuivons les actions que nous avons engagées. Aussi, nous nous attachons à vous rendre compte des échanges tenus en instance à travers nos comptes rendus que vous pourrez retrouver sur notre site internet :

www.cfdt-vnf.fr

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES on compte sur vous en 2024 pour le Conseil d'Administration !



Par ailleurs, en 2024 auront lieu les élections de vos représentants du personnel au conseil d'administration de l'EPA VNF.

Nous ne manquerons pas de vous présenter des candidats CFDT-VNF pour siéger dans cet organe de direction, prendre part aux échanges en matière de stratégie de l'établissement et porter les problématiques VNF devant les représentants de l'État, dont notre ministère de tutelle. Nous reviendrons vers vous en temps utile.

Bon à savoir

Retrouvez ici les résultats de la mobilité pour le cycle 2023-09

**Mobilité
2023-09**

CLICK!



AG EN DA

Septembre
Octobre
Novembre
Décembre
2023



12 septembre 2023

Réunion de la Commission Des Salariés (CDS)



21 septembre 2023

Réunion de la CSSCT centrale



27 & 28 septembre 2023

Réunion du CSA central



5 octobre 2023

Réunion DRHM-DS



6 octobre 2023

Réunion DG-DS



11 octobre 2023

Conseil d'Administration



17 octobre 2023

Réunion de la Commission Des Salariés (CDS)



19 octobre 2023

Commission des Carrières et Rémunération (CCR)



25 & 26 octobre 2023

Réunion du CSA central



9 novembre 2023

Réunion DRHM-DS



14 novembre 2023

Réunion de la Commission Des Salariés (CDS)

AG EN DA

Septembre
Octobre
Novembre
Décembre
2023



15 novembre 2023

Réunion de la CSSCT centrale



29 novembre 2023

Réunion du CSA central



30 novembre 2023

Conseil d'Administration



7 décembre 2023

Réunion DRHM-DS



12 décembre 2023

Réunion de la Commission Des Salariés (CDS)



21 décembre 2023

Réunion du CSA central

Élection des représentants du personnel auprès des conseils médicaux pour les agents de droit public

En juin 2023, chaque CSA local des directions territoriales et du siège ont élus leurs représentants du personnel pour siéger auprès des conseils médicaux.

Le conseil médical est une instance que VNF doit obligatoirement consulter avant de prendre certaines décisions concernant la situation administrative des fonctionnaires en cas de maladie.

Installé au niveau départemental ou ministériel, ce conseil médical peut se réunir en formation restreinte ou plénière. Retrouvez en cliquant [ici](#) le détail des compétences de chaque formation.

Quand le conseil médical se réunit en formation plénière (ex. : Contestation de l'imputabilité d'un accident au service, gestion d'une situation d'invalidité...), deux représentants du personnel sont invités à participer à la séance.

Retrouvez, ci-dessous, la liste de vos élu(e)s :

SIÈGE

- ▶ Pascal LESTIENNE
- ▶ Christian HENNEBELLE

DT CENTRE BOURGOGNE

- ▶ Olivier MATHON
- ▶ Didier ROUAU
- ▶ Christelle ROUSSEAU

DT NPDC

- ▶ Carole DERAMMELAERE
- ▶ Michaël GARDIN
- ▶ Julien PIETRZAK

DT SUD-OUEST

- ▶ Florence ANCIAUX
- ▶ Sébastien JOUSSERAND
- ▶ Georgine JUNIOR

DT STRASBOURG

- ▶ Christine WURMEL
- ▶ Philippe PICCO
- ▶ Germain STEMMELEN
- ▶ Alexandre VIEL
- ▶ Ronald WEYER
- ▶ Benoît ROESSLER
- ▶ Aurore STEMMELEN
- ▶ Rémy WEGERICH
- ▶ Erik STEIMLE
- ▶ Cédric KUHN
- ▶ Joël SCHMITT
- ▶ Jean-François BRUNGARD
- ▶ Alexandre STEINER
- ▶ Madelyne JAYET
- ▶ Emeline SOUARAT

DT BASSIN DE LA SEINE LOIRE AVAL

- ▶ Gilles TEILLAUD
- ▶ Christophe VOISIN
- ▶ Pierre-François BRIAT
- ▶ Emilie TRUCHON
- ▶ Monique TRUCHON
- ▶ PremKumar PASQUIER

DT NORD-EST

- ▶ Pascal DEBRIERE
- ▶ Patrick THOMAS
- ▶ Linda NEUVILLE
- ▶ Laetitia THOMAS
- ▶ Sylviane LUDWIG
- ▶ Frédéric MARNAT

Élection des représentants du personnel auprès des conseils médicaux pour les agents de droit public (suite)

DT RHÔNE-SAÔNE

- ▶ GOGUELY Claude
- ▶ VUILLIER Eric
- ▶ GOMEZ Maxime
- ▶ EKANGA Mimouna
- ▶ CHARRIERE Yann
- ▶ CARLOT Stéphane
- ▶ VIOLLIN Joseph
- ▶ GATHELIER Chloé
- ▶ BOVIS Caroline
- ▶ LAMALLE Corinne
- ▶ VIGOUREUX Julien
- ▶ TERRIER Fabien
- ▶ GASMI Sabrina
- ▶ CLAVIER Dominique
- ▶ LORNE Patrick

L'ensemble des élu(e)s CFDT-VNF bénéficieront d'une formation interne dès le mois de septembre 2023. À ce titre, n'hésitez pas si besoin à les contacter pour vous accompagner dans toutes vos démarches et vous orienter vers les deux représentants du personnel qui participeront à la formation plénière du comité médical qui traitera de votre situation.



Mémo

Pour donner suite à une revendication portée et défendue par la CFDT-VNF et afin de souligner le rôle crucial des **sapeurs-pompiers volontaires** dans l'organisation et l'efficacité de la sécurité civile, **une autorisation d'absence** présentée sur le fondement de l'article L723-12 du code de la sécurité intérieure est accordée à hauteur de **8 jours/an**, sous réserve des nécessités de service.

Retrouvez ICI
les modalités de
gestion.

CLICK!

Décrets statutaires/RIVE



Le RIVE est le régime indemnitaire proposé par la direction de VNF et l'Administration afin de répondre à la problématique du maintien de la rémunération des PETPE (Personnels d'Exploitation des Travaux Publics de l'État) dans le cadre du projet de modernisation de VNF et les réorganisations que cela engendre.

PROLONGEMENT DE L'ICT JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2023

La volonté de la CFDT-VNF partagée par la direction était d'obtenir un dispositif pérenne du type ICT (Indemnité Compensatrice Temporaire) sans limitation de durée. La durée obtenue auprès des tutelles a été celle correspondante à la durée du COP : 10 ans à compter du 30 juin 2023 initialement. Les tutelles ne souhaitent pas que le dispositif ICT, par nature transitoire, perdure plus longtemps et a demandé à la direction de mettre en place un autre dispositif. Dans l'attente, l'ICT actuelle a *été prolongée jusqu'au 31 décembre 2023 sans aucun engagement sur la suite.*

PROJET DE SCISSION DES PETPE EN DEUX CORPS DISTINCTS POUR FAIRE COHABITER DEUX RÉGIMES INDEMNITAIRES PÉRENNES

Ainsi, afin de pouvoir pérenniser ce maintien de rémunération, il était devenu nécessaire de créer un

régime indemnitaire propre à VNF, car il n'est pas possible d'avoir deux régimes indemnitaires différents dans un même corps. De ce fait, il a été proposé par la direction et le ministère de scinder le corps des PETPE en deux corps distincts : PE État regroupant les PETPE RBA (Routes Bases Aériennes) et PM et PE VNF regroupant les agents de VNF avec une déclinaison à l'identique du décret statutaire actuel.

Pour rappel, le corps des PETPE comprend aujourd'hui deux spécialités avec pour l'une, les PETPE spécialité RBA et pour l'autre, les PETPE VN/PM (Voies Navigables/Ports Maritimes).

C'est dans ce contexte que la direction de VNF a proposé le RIVE et a engagé des discussions avec les organisations syndicales. Des discussions ont eu lieu en parallèle au ministère, car la scission du corps des PETPE nécessite une consultation préalable du CSAM (Comité Social d'Administration Ministériel).

Initialement prévue pour le 1^{er} janvier 2023, cette réforme avait été reportée pour des raisons de période électorale au 1^{er} juillet 2023.

Décrets statutaires/RIVE (suite)

À la suite de la réforme des retraites et du mécontentement social que cela a généré, devant la contestation de certaines organisations syndicales, notre ministère de tutelle n'a pas souhaité consulter sur cette scission en 2023. Le ministère a décidé d'entamer de nouvelles négociations sur le sujet PETPE sans toutefois fixer de calendrier de mise en œuvre. La direction de VNF, quant à elle, annonce désormais une mise en œuvre au 1^{er} janvier 2024.

Concernant le sujet de scission, il est important de préciser que les mobilités seraient toujours possibles comme elles le sont actuellement pour les personnels de la FPT (Fonction Publique Territoriale) ou FPH (Fonction Publique Hospitalière) qui rejoignent VNF régulièrement.

Ainsi, à ce jour, nous ne pouvons que supposer que ce nouveau régime indemnitaire se mettra en place au 1^{er} janvier 2024, mais sans toutefois pouvoir l'affirmer.

LE RIVE CONSTITUÉ EN 3 PARTIES

- **Une première partie appelée IEE** (Indemnité Entretien Exploitation) correspondant à l'ancienne PTETE et l'ancienne PSR regroupées.
- **Une seconde partie appelée IOT** (Indemnité Organisation de Travail) composée de deux sous-parties : la part « cycle » correspondant à l'ancienne ISH (Indemnité de Sujétion Horaire) et la part « garantie » correspondant à l'ICT.
- **Une troisième partie : CA** (Complément Annuel) équivalent du CIA pour les personnels au RIFSEEP et du CA servi aux OPA. À ce jour, les PETPE sont les seuls à ne pas bénéficier de ce complément indemnitaire. Pour 2023, il aurait dû s'élever à 300 € bruts.

À la suite de plusieurs réunions bilatérales avec les organisations syndicales de VNF, un projet de note de gestion leur avait été adressé dans laquelle étaient décrits un certain nombre de points et d'avancées.

À l'instar de la PTETE, l'IEE devrait faire l'objet d'un protocole. L'avantage d'un protocole est qu'il peut donner lieu à un suivi et peut se renégocier plus simplement qu'une décision unilatérale du Directeur général. Un second protocole devrait concerner les OPA, car aujourd'hui ils sont inclus dans le protocole PTETE/PME.

LES ÉVOLUTIONS DE LA PTETE

Si rien n'est encore acté à ce jour, certaines évolutions de la PTETE ont déjà été négociées avec la direction à la suite des revendications de la CFDT-VNF :

- **La revalorisation de la PTETE Exceptionnelle de 400 €** qui correspondent au montant de majoration « barrage manuel et toueur » qui n'était jusqu'alors pas versée aux barragistes en classe exceptionnelle
- **La revalorisation des CEEP de classe C** et Exceptionnelle à hauteur de 150 € portant la PTETE à 5000 €.
- **La mise en place d'une clause de renégociation de l'IEE** dans la note de gestion notamment en cas de revalorisation de la PSR intégrée dans l'IEE au niveau ministériel
- **La reconnaissance de l'encadrement** à partir d'un seul agent contre deux précédemment.
- **La réflexion de la direction sur la prise en compte des OPA encadrants dans la PME** en adéquation avec les CEE Divisionnaires.

Sans attendre la mise en place du RIVE, un avenant au protocole PETPE doit être négocié en 2023 pour acter ces premières avancées.



Décrets statutaires/RIVE (suite)

LES AVANCÉES QUI DEVAIENT ÊTRE FAITES SUR LA PARTIE IOT DANS LE CADRE DU RIVE

- Sur la partie IOT «Cycle», il était prévu que le calcul de cette dernière devenait forfaitaire alors qu'avant, l'ISH était parfois calculée en fonction des congés pris. Le montant aurait été défini par type de cycle de travail. Un échange devait avoir lieu dans les CSA Locaux sur ces calculs. Les 10 % initialement déduits du montant calculé au titre des congés ne le seraient plus dans le total de l'IOT.
- Le paiement de cette IOT «Cycle» devait se faire sur l'indice sommital (indice maximum du grade). Dans les rares cas où cette IOT-Cycle avec son nouveau calcul aurait été défavorable à l'agent, malgré le calcul sur l'indice sommital, l'écart entre l'ancienne ISH et l'IOT «cycle» aurait été compensé par l'IOT «garantie».

- Contrairement au dispositif actuel, sur la partie IOT «garantie», il était prévu l'exclusion du calcul de celle-ci de toute revalorisation de l'IEE suite à une éventuelle révision du protocole, une promotion ou le versement du Complément Annuel. Ainsi, contrairement à avant, une renégociation de l'IEE n'entraînerait plus, par effet de vase communicant, une diminution de la part IOT «garantie» du montant équivalent.
- La prise en compte en paiement des heures supplémentaires récupérées dans le calcul de l'IOT «garantie». Avant, elles n'étaient pas prises en compte.

À la demande de la CFDT-VNF, le sujet des heures bonifiées qui seraient perdues suite à une réorganisation devait faire l'objet d'une réflexion de la direction en vue de la mise en place d'une compensation.

Sur la partie Complément Annuel (CA), la modularité liée à ce type de complément indemnitaire ne devait pas avoir lieu en 2023 avec un versement forfaitaire. À la suite de ce nouveau report, il conviendra de voir si cela sera également le cas en 2024.

LE GRADE C3 OU EMPLOIS FONCTIONNELS

Dans le cadre des discussions ministérielles sur cette réforme, la loi 3DS, qui a pour objet le transfert d'un certain nombre de DIR aux collectivités territoriales, a fait surface. Pour information, dans la Fonction publique territoriale, il existe un niveau de grade que l'on appelle C3+. Ce grade d'Agent de Maîtrise Principal a une grille indiciaire quasi équivalente à un B de premier niveau de grade avec un indice sommital identique (IM 503).

Après discussions avec la Fonction publique qui a refusé de recréer un quatrième grade supprimé en 2017, le ministère a présenté le résultat de leur négociation avec la Fonction publique à savoir, l'équivalent de ce 4e grade au travers d'un Emploi Fonctionnel (EF) de CEE Divisionnaire.

La différence avec le grade C3+ réside dans le fait que c'est le poste qui est défini en Emploi Fonctionnel et non l'agent qui est promu. Ainsi, si ce dernier effectuait une mobilité sur un poste non défini en EF, il serait reclassé sur la grille indiciaire de C3.



Décrets statutaires/RIVE (suite)

À noter que l'accès à ces emplois fonctionnels ne serait possible que pour un CEEP qui a atteint le 4e échelon de CEEP et qui posséderait 4 ans d'ancienneté dans le grade.

LES EMPLOIS FONCTIONNELS EN QUESTION

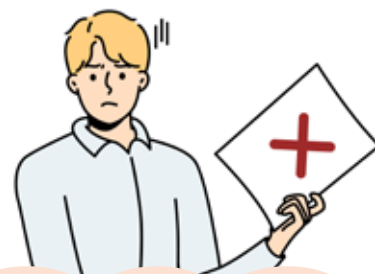
La CFDT-VNF a posé un certain nombre de questions sur ces Emplois Fonctionnels (EF) et notamment deux dont les réponses restaient encore non définitives :

- **Le nombre d'Emplois Fonctionnels ?** Il avait été annoncé un nombre de 177 EF minimum correspondant aux CEEP encadrants et des négociations étaient en cours pour que ce nombre évolue à 275. L'objectif serait de pouvoir également définir en EF des postes tels que la surveillance et l'exécution de travaux confiés à des entrepreneurs ou exécutés en régie, la direction des activités d'un ou de plusieurs chantiers et la réalisation de l'exécution de travaux qui nécessitent une pratique et une dextérité toutes particulières.
- **La méthode de déploiement de ces emplois. Ceux-ci seront-ils déployés sur un, deux ou trois ans ?** La question n'était pas tranchée, mais pour la CFDT-VNF, un déploiement en 2 ou 3 ans ne serait pas acceptable. Rien ne justifierait que certains agents doivent attendre 3 ans quand d'autres verraient leur poste défini en EF dès la première année. Souvenons-nous du « bazar » lié au reclassement post PPCR.

La CFDT-VNF a rappelé dernièrement que si les EF étaient un fort enjeu pour les agents C3, il ne fallait pas pour autant renoncer ou écarter un vaste plan de requalification de C en B.

Avant les congés, le ministère indiquait repartir dans de nouvelles négociations avec la Fonction publique afin d'obtenir le 4e niveau de grade (C3+) en lieu et place des EF.

La CFDT-VNF a alerté sur le fait que si ce dernier était obtenu, il conviendrait d'être vigilant sur le taux pro/pro assorti, car il ne serait pas acceptable de se retrouver avec 30 promotions possibles en 2024 donc bien loin des 177 au minimum exigible.



IMPACT DE CE NOUVEAU REPORT

Perte en 2023 des 500 000 € de masse salariale qui devait être mobilisée pour la mise en place du RIVE (800 000 € en année pleine 2024).

POUR CONCLURE, les discussions vont reprendre dès la rentrée. La CFDT-VNF sera présente et ne restera pas inactive. Comme indiqué en introduction de cet article, la CFDT-VNF a déjà demandé et obtenu un projet d'avenant au protocole PTETE qui doit être négocié et signé d'ici la fin d'année afin de pouvoir déjà entériner un certain nombre d'évolutions.

Avant les congés, la CFDT-VNF avait également indiqué au ministère qu'elle souhaitait un nouveau rendez-vous à la rentrée pour connaître les avancées et/ou décisions à la suite des discussions avec la Fonction publique. Elle a également demandé une visibilité calendaire pour la mise en place du RIVE ou de tout autre dispositif à l'échéance du 31 décembre 2023 qui acte la fin de l'ICT.



Pacte social

Un premier bilan et une nouvelle négociation



Le COP de VNF ne répond pas à toutes les questions et certaines orientations peuvent être critiquées, à juste titre comme la planification de la baisse des effectifs ou certaines orientations qui pourraient laisser craindre la « dénavigation » et le risque de glisser vers un service public à deux vitesses.

Ce que la CFDT-VNF a dénoncé à plusieurs reprises! Pour autant, celui-ci s'impose aux personnels de VNF et plutôt que de subir en silence, la CFDT-VNF a milité pour intégrer l'aspect humain dans le COP et obtenir en parallèle la conclusion d'un accord à durée déterminée jusqu'en 2030 intitulé Pacte Social.

En effet, jusqu'alors, les impacts des COP successifs sur les personnels n'étaient pas pris en compte, ni même évoqués. L'intégration de l'approche humaine était donc une grande première et une réelle avancée! Acter les engagements permet de rappeler à la direction ses obligations, mais nous aide également à ne rien lâcher y compris sur des engagements qui tardent à se mettre en place comme les titres restaurant sur le précédent mandat

ou l'accord d'intéressement qui reste à obtenir pour les personnels sous statut public.

L'objectif principal est que les engagements pris par la direction ne puissent pas être remis en cause sur simple décision unilatérale. La CFDT-VNF a pris une part active dans les négociations de cet accord et a proposé de nombreux amendements qui ont été retenus.

Ainsi, en juillet 2021, **la CFDT-VNF a été la seule organisation syndicale à signer l'accord relatif au pacte social du projet de modernisation de VNF.** Si la CFDT-VNF s'est montrée défavorable à la mise en place du Contrat d'Objectif et de Performance (COP) de VNF tel qu'il a été conclu, elle se félicite d'avoir insisté et obtenu des engagements écrits de la direction vis-à-vis de ses personnels.

Pacte social

Un premier bilan et une nouvelle négociation (suite)

QUATRE GRANDES ORIENTATIONS DU PACTE SOCIAL POUR RÉPONDRE AUX PROBLÉMATIQUES SOCIALES

► Reconnaître et soutenir les managers

Force est de constater que la direction demande aux managers de mettre en œuvre des objectifs sans forcément leur en donner les moyens (humains, financiers, matériels) ni le temps de pouvoir se former et être disponible auprès des équipes. La « tête dans le guidon », sollicités de toute part, ils font au mieux avec les moyens du bord sans que souvent cela soit vu ou même reconnu.

► Accompagner les personnels pour leur permettre de maîtriser leur avenir professionnel

Plus le temps passe et moins le personnel ne s'y retrouve. Si des grandes orientations à 10 ans sont fixées, nombreux sont celles et ceux qui se posent tous les jours la question de savoir : comment faire demain, cette semaine, la semaine prochaine... avec les moyens à disposition et l'absence de visibilité pour passer des voies navigables 2020 à celles de 2030. Avec la suppression continue des effectifs, beaucoup s'interrogent sur leurs possibilités futures d'évolutions et de mobilités. Des cadrages salariaux trop faibles pour les salariés de droit privé, des taux de promotions dérisoires pour les agents de droit public réduisent d'autant les chances et la visibilité de se projeter sur leur avenir professionnel.

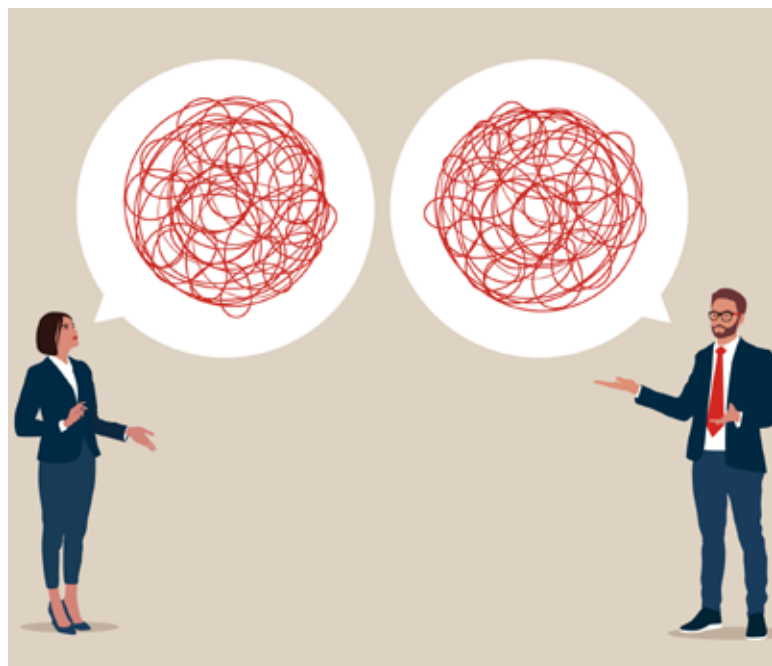
► Garantir une qualité de l'organisation et des conditions de travail

La direction mène des réorganisations à marche forcée pour faire face aux reprises d'emplois dans le cadre des projets de Loi de Finances successifs. Elle mutualise, regroupe, centralise pour optimiser ses effectifs aux dépens des personnels. Parfois

concertés, mais très souvent mis au pied du mur sans de réelles explications, ils absorbent la charge de travail, constatent des postes gelés ou supprimés y compris parfois quand ils avaient été définis comme indispensables à la réussite de la réorganisation. Ils subissent des conditions et une ambiance de travail dégradées.

► Renforcer le dialogue social

Depuis la création de l'EPA, toutes les avancées sociales ont été obtenues grâce aux propositions portées par les organisations syndicales. Systématiquement cela passe par de longs et parfois pénibles combats nécessitant ponctuellement des rapports de force avec le soutien des personnels. De la même façon, dans le cadre des instances représentatives des personnels, il faut parfois encore se battre pour être concertés et pour que les personnels soient informés au fur et à mesure des projets en cours afin d'éviter une consultation finale de pure forme. Enfin, négocier ne se limite pas à informer de ce que la direction a décidé ou est prête à céder. Le dialogue social reste très fragile à VNF et plus particulièrement quand il s'agit de passer aux actes.



Pacte social

Un premier bilan et une nouvelle négociation (suite)

BILAN DU PACTE SOCIAL POUR 2020-2022 : DU POSITIF MAIS ENCORE TRÈS INSUFFISANT !

Avant l'été, la direction avait réuni une délégation de la CFDT-VNF afin de présenter un bilan de mise en œuvre des engagements pris au travers du pacte social. Cette présentation était préalable à de nouvelles négociations avec l'ensemble des organisations syndicales pour faire évoluer le dispositif existant à l'instar de la révision triennale du COP. À cette occasion, elle nous a rappelé les dispositions prévues, les réalisations 2020-2022 et les indicateurs.

TOUJOURS PAS D'INTÉRESSEMENT POUR LES AGENTS PUBLICS ALORS QUE LA DIRECTION S'Y EST ENGAGÉE !

La direction a ainsi présenté les différentes actions mises en place depuis 2 ans afin de répondre aux engagements pris à travers le pacte social. S'il y a du positif, si des avancées ont été obtenues, tout ne va pas bien à VNF ! L'établissement n'a pas été en mesure de répondre à l'ensemble des ambitions du pacte social, comme l'attribution de l'intéressement pour les agents publics par exemple. Les actions qui ont été mises en place visent prioritairement l'accompagnement du COP et des efforts sont nécessaires pour obtenir de réelles avancées sociales et des actions concrètes visibles pour le personnel. Dans ce premier volet, les moyens n'ont pas été déployés à la hauteur des attentes.

L'ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT ENCORE TROP ABSTRAIT

De plus, les dispositifs mis en place sont parfois peu mobilisés par les personnels qui se sentent découragés (ex. : ligne d'écoute, DNAP...). L'accompagnement au changement mobilise de nombreux personnels et pour autant le travail réalisé reste flou (Quels sont les travaux réalisés par la MAC ? En quoi consiste concrètement le Lab ? Comment accéder facilement aux informations mises en ligne sur l'intranet...). Si nous reconnaissons l'investissement important des personnels mobilisés sur ces missions, tous ces points restent trop abstraits encore pour la majorité des personnels de VNF qui ne se sent pas suffisamment accompagnée.

UNE CONDUITE DU CHANGEMENT MISE À MAL PAR LA SURCHARGE DE TRAVAIL ET LA BAISSSE D'EFFECTIFS

La conduite du changement nécessite l'organisation de nombreux groupes de travail, pour lesquels les personnels ont des difficultés à se dégager du temps pour y participer, nonobstant leur engagement dans la co-construction. En effet, la baisse des effectifs et l'augmentation de la charge de travail rendent l'exercice compliqué ! Le temps de travail n'est pas pensé en fonction du développement de ces activités, il faudrait réfléchir à l'organiser autrement. Aussi, selon la CFDT-VNF, un travail de sensibilisation auprès des managers doit être réalisé pour que les participants aux groupes de travail puissent avoir la capacité d'y participer et être valorisés. Il est important que les personnels, quels que soient leur catégorie, grade ou niveau, puissent s'exprimer, se sentir écoutés et participer à la co-construction pour améliorer les méthodes de travail.



Pacte social

Un premier bilan et une nouvelle négociation (suite)

LE DIALOGUE SOCIAL PARENT PAUVRE DU PACTE SOCIAL

Nous regrettons que dans ce premier volet du pacte social, le dialogue social n'a pas été davantage mis en avant. La CFDT-VNF a porté de nombreuses mesures qui ont permis de réelles avancées pour les personnels. Pour autant, la direction ne valorise pas ces échanges et, parfois même, s'approprie les victoires que nous avons portées à bout de bras. Dans le cadre d'un dialogue social positif, nous regrettons également que les organisations syndicales ne soient plus conviées à la journée d'accueil des nouveaux arrivants et demandons que celles-ci puissent y retrouver leur place.

NOS REVENDICATIONS POUR LA RENÉGOCIATION DU PACTE SOCIAL

Comme vous l'aurez compris, nous avons rappelé à la direction ses engagements et demandons qu'elle poursuive ses efforts pour répondre aux ambitions et au sens originel du pacte social. Aussi, si elle souhaite engager de nouvelles négociations pour faire évoluer le dispositif existant, elle pourra compter sur la CFDT-VNF pour continuer à être force de propositions afin de porter le progrès social et la communauté de travail. D'ailleurs, nous l'avons d'ores et déjà informée des revendications que nous porterons dans ce second volet du pacte social, à savoir :

- ▶ L'augmentation de la valeur des titres restaurant pour les personnels publics avec un objectif à 9 € ;
- ▶ La mise en place d'un accord d'intéressement pour les personnels publics ;
- ▶ Des garanties d'application sur la clause du grand-père pour les NAS et les COP A ;
- ▶ Un investissement important sur les maisons éclésières et l'allocation des moyens humains nécessaires pour mener et suivre les travaux ;

- ▶ La mise en place d'un plan de requalification, notamment pour valoriser les catégories B et C ;
- ▶ La garantie du maintien ou de l'évolution positive de l'enveloppe promotions des OPA après 2024 ;
- ▶ La fin de la triple contrainte Masse salariale/ETP/ETPT afin de permettre davantage de souplesse dans la gestion des effectifs ;
- ▶ Favoriser la promotion interne et valoriser les compétences des personnels (recours à la période probatoire plutôt que de refuser la candidature interne au profit de candidatures externes) ;
- ▶ L'attribution du temps nécessaire aux personnels pour se former et la valorisation de la montée en compétences ;
- ▶ La valorisation de l'engagement collectif (groupes de travail, LAB, instances représentatives des personnels, groupes de réflexions...) ;
- ▶ Des mesures concrètes pour mettre fin à l'écrêtage et le paiement des heures supplémentaires ;
- ▶ La simplification et l'allégement des procédures internes et externes ;
- ▶ La communication auprès des instances représentatives du personnel sur les projets en cours et à venir ;
- ▶ La mise en place d'une commission de suivi des procédures d'alertes nationales.

Cette liste est non exhaustive et nous pourrions encore l'enrichir. Soyez certains que nous ne nous satisferons pas de bonnes intentions, mais nous veillerons que cette 2^e version du pacte social donne lieu à des actes concrets et à l'attribution des moyens à la hauteur des enjeux. **La CFDT-VNF a toujours été et restera toujours à vos côtés pour défendre vos intérêts et ceux de l'établissement.**

Centralisation de la gestion administrative des agents de droit public

À la création de l'EPA, la gestion administrative de l'ensemble des personnels était assurée au niveau territorial par les PPRH. Au vu de la complexité de la gestion des salariés de droit privé, parfois peu nombreux en direction territoriale, la direction a décidé de centraliser celle-ci au niveau du siège à compter du 1er janvier 2022 autour d'un pôle unique (SGAP-Privé) composé d'une équipe experte sur les thématiques administratives et de paie. Dans un objectif d'harmonisation des pratiques, d'optimisation et de simplification des processus, la direction envisage désormais de centraliser la gestion administrative des agents publics au niveau du Siège (SGAP).

PHASE D'EXPÉRIMENTATION

Une expérimentation va être réalisée sur les agents publics du siège et ceux des cellules informatiques localisés en région. Les gestionnaires de paie du SGAP, qui doivent s'inscrire dans une politique administrative et de polyvalence, bénéficieront d'un accompagnement (formation en lien avec les PPRH). Pour la phase d'expérimentation, qui concerne 70 agents publics au siège et 30 personnels DSIN en DT, 1 ETP supplémentaire a été affecté au SGAP. La mise en place de l'outil « Ticketing » à destination des personnels via VNF & MOI permettra selon la direction de digitaliser et fiabiliser les processus.



RÉATTRIBUTIONS DES MISSIONS AU LOCAL

Ce projet d'organisation a un impact important sur la filière RH. Un travail de définition des rôles respectifs des acteurs RH a été engagé par la direction. L'idée, pour elle, est de réfléchir aux missions qui resteront traitées localement et celles qui peuvent être gérées au niveau national. Trois thématiques (conseil/accompagnement des personnels, formation et recrutement [GPEC, schéma d'emploi...]) seront conservées en local, avec une montée en compétences des personnels des PPRH grâce à la décharge des tâches administratives. Leur périmètre sera redéfini avec une politique axée sur

l'accompagnement local et un suivi quotidien des personnels.

« L'ARBRE QUI CACHE LA FORÊT » DES EFFECTIFS DE PLUS EN PLUS CLAIRS

Nous ne sommes pas dupes, cet exercice a surtout vocation à répondre à la baisse des effectifs programmée par le ministère. VNF demande davantage de polyvalence, de technicité, de responsabilités à des agents qui sont toujours, à ce jour, catégorie C pour faire du travail de catégorie B ou aux catégories B pour faire du travail de catégorie A.

LA CFDT-VNF RÉCLAME UNE REVALORISATION FINANCIÈRE POUR LES PERSONNELS DU SGAP

Cette expérimentation a été présentée en CSA local du siège du 1er juin. À cette occasion, les élus CFDT-VNF ont rappelé à la direction que les personnels du SGAP ont subi et subissent de nombreux changements ces dernières années et qu'ils doivent s'adapter en permanence. Leurs efforts doivent être reconnus en conséquence. Ainsi, en parallèle d'une opération de requalification des postes en catégorie B ou C qui n'est pas à la main de l'établissement, nous demandons que la prime de centrale accordée aux personnels de droit public du siège ainsi que leur IFSE soient revalorisées et que les salariés de droit privé impactés soient reconnus à travers l'exercice NAO.

Selon la direction, pour reconnaître l'investissement des personnels, elle privilégiera plutôt les leviers (CIA/IFSE/NAO), mais elle a pris note de notre proposition. Une consultation du CSA du siège a été organisée en juillet avec un projet de dimensionnement consolidé au vu du dialogue de gestion rediscuté chaque année.

Centralisation de la thématique «retraite» des agents publics

Depuis 2013, les dossiers «retraite» concernant les agents publics sont traités au niveau du SGAP par 2 personnes qui s'appuient sur les DT. Selon la direction, les relais locaux ne sont pas homogènes (2 en DTNPDC et DT STRASBOURG, 5 en DTBS, 4 en DTRS et DTNE, 7 en DTCB et 1 en DT SO) ni tous experts, chacun consacrant une partie de son temps plus ou moins grande sur ce sujet. Aussi, au vu de la complexité et de l'évolution de la thématique «retraite», certaines DT ne disposent plus des compétences nécessaires.

RECONSTITUTION DE CARRIÈRE POUR LES OPA : LE MINISTÈRE IMMOBILE

Il est à souligner que la gestion des retraites des OPA est compliquée, car le FSPOEIE reste inaccessible malgré plusieurs alertes auprès des différents interlocuteurs. Selon les renseignements pris, il semblerait que la problématique ne relève pas uniquement du FSPOEIE, ces derniers indiquant manquer de renseignements sur la carrière des agents de la part des employeurs. La CFDT-VNF a fait remonter cette difficulté au ministère depuis longtemps, mais aucune amélioration n'est constatée. **Parfois deux ans après la retraite, les agents OPA ne peuvent toujours pas percevoir leurs pensions. Dans l'attente, un système de versement d'avance a été mis en place.** Cela n'est pas acceptable et complexifie encore davantage l'activité des personnels affectés à ces missions au sein de VNF.



EXPÉRIMENTATION D'UNE CENTRALISATION EN PLEINE PÉRIODE ESTIVALE

VNF a donc décidé de centraliser (une fois de plus) cette gestion au niveau du Siège en mobilisant l'expertise actuelle du SGAP et en recentrant les PPRH sur des actions de proximité dans l'objectif de proposer une information complète et plus directe auprès des agents.

Une phase d'expérimentation a été mise en place depuis mars 2023 sur deux DT (la DT Bassin de la Seine et la DT Nord/Pas-de-Calais) en vue d'un élargissement à l'ensemble des DT en septembre 2023. Cette expérimentation a été présentée en CSA local du siège du 1er juin. À cette occasion, les élus CFDT-VNF ont fait part de leur étonnement quant à l'absence d'information et de consultation en amont et le calendrier précipité de mise en œuvre. La période estivale est en effet peu propice pour mener une expérimentation. De plus, la réforme des retraites génère de nombreux changements dont les référents retraite du SGAP n'ont pas de visibilité, l'ensemble des décrets d'application étant récemment publiés. Par conséquent, les élus ont demandé le report de la centralisation des dossiers «retraite» à 2024.

La direction a indiqué que cette thématique a été identifiée comme prioritaire par les groupes de travail mis en place pour définir les stratégies RH à horizon 2025. Toutefois, l'objectif d'une mise en œuvre dans le délai initial n'est pas atteignable compte tenu de la phase d'expérimentation peu probante.

Elle a ajouté que malgré la centralisation de la thématique «retraite», les forces locales continueront à être mobilisées. En effet, pour avoir la capacité de monter en amont le dossier des agents, le SGAP s'appuiera sur les PPRH chargés de suivre leur carrière.

Centralisation de la thématique «retraite» des agents publics (suite)

La CFDT-VNF a souligné la nécessité de redéfinir le rôle des PPRH et de continuer à s'appuyer sur les compétences des personnels investis sur le sujet des retraites en DT, qui constituent un vrai relai pour le SGAP.

Vous l'aurez compris, la centralisation de la thématique retraite aura un impact au niveau national. Le CSA central devra être consulté avant le CSA local du siège. Comme nous en avons l'habitude, nous vous tiendrons informés des échanges tenus en instance à travers la rédaction d'un compte rendu.



Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) 2023

Le 19 juin 2023, la CFDT-VNF avait convié l'ensemble des salariés de droit privé à participer à une réunion Teams afin de présenter le projet d'accord NAO. Vous avez été nombreux à être présents pour suivre l'actualité des négociations et poser vos questions. Vous avez pu vous exprimer et vous avez donné à la CFDT-VNF le mandat afin de signer le projet d'accord qu'elle avait négocié avec la direction. **Nous remercions une nouvelle fois l'ensemble des salariés** : vos avis, vos idées, vos réactions, vos suggestions, votre soutien nous permettent d'être force de propositions et d'obtenir chaque année de nouvelles avancées sociales comme des rémunérations.

L'équipe CFDT-VNF reste à votre disposition pour répondre à toutes questions complémentaires.

Retrouvez, [ICI](#), l'accord NAO 2023 ! 



Salaires :

Mise à jour des grilles indiciaires « types » de la Fonction publique au 1^{er} juillet 2023

Cette mise à jour résulte des annonces faites lors de la réunion du 12 juin 2023 sur les mesures salariales 2023.

À compter du 1^{er} juillet 2023, tout agent des trois versants de la Fonction publique (FPE, FPT, FPH) occupant, à temps complet, et situé en bas de grilles des grades C1, C2, C3, B1 et B2 se voit attribuer de 1 à 9 points d'indice.



Mise à jour
grille



Trajet domicile-travail :

Prise en charge à 75 % des abonnements transports en commun

Comme annoncé le 12 juin parmi les mesures de pouvoir d'achat, *la prise en charge pour les abonnements des transports collectifs pour les agents publics sur les trajets domicile – travail est augmentée.*



Prise en charge
transports en commun



La retraite progressive des fonctionnaires... c'est possible dès à présent !

À compter du 1^{er} septembre 2023, suite à la réforme du 16 mars 2023, **les fonctionnaires titulaires bénéficient de la retraite progressive** dans les mêmes conditions que les salariés du privé. La retraite progressive permet d'aménager la transition entre l'activité et la retraite.

 [Retraite progressive](#)

 [6 décrets relatifs à la retraite](#)

La GIPA est reconduite pour 2023

Cette reconduction avait été annoncée le 12 juin 2023 par Stanislas Guérini, Ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques, lors de la conférence salariale.

 [Calculer votre GIPA](#)



Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat pour certains agents publics

Annoncée le 12 juin 2023 par le Ministre de la Fonction publique, lors de la conférence salariale, **la Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA)** pour certains agents publics civils de la fonction publique de l'État et de la fonction publique hospitalière ainsi que pour les militaires, **va effectivement entrer en vigueur avec la publication du décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023.**

 [Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat](#)

 [FAQ de la DGAFP](#)

À propos de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA), beaucoup d'agents se posent (et nous posent) des questions comme la détermination de la rémunération « brute », la date de versement, qui est éligible, etc... La DGAFP, dans une foire aux questions répond en grande partie aux interrogations.

Négociations Prévoyance à l'État : déclaration intersyndicale du 18 juillet 2023

Comme nous l'avons dit à plusieurs reprises, la négociation pour un accord sur la prévoyance dans la fonction publique de l'État, n'avancait pas. Un projet d'accord vient d'être transmis par la Fonction publique pour la réunion du 18-07-23, comme un document d'ouverture de négociation. **Les organisations syndicales ont fait la déclaration commune ci-dessous :**



Budget 2024 des ministères : les gagnants, les perdants



Orientations budgétaires 2024 : Dépenses publiques en baisse et plus de moyens pour planification écologique et les ministères régaliens.



Vacances scolaires 2023 – 2024 (Métropole et Départements d'outre-mer)



Vous trouverez ci-dessous le calendrier scolaire 2023-2024, ainsi que les calendriers complets avec vacances scolaires, pratiques et imprimables.

