

LES EQ'EAUX

-VOIES NAVIGABLES DE FRANCE-

novembre
2024

N° 52

Cfdt:

À LA UNE

p. 3 L'heure
du bilan des négociations

Som- maire

p. 3
A la une

p. 7
L'agenda

p. 8
Les Eq'Eaux Nationaux

p. 34
Les Eq'Eaux du Ministère

ÉDITO

Comme nous l'indiquons dans le « bon à savoir » de cette Newsletter, des changements notables interviennent à la tête de l'établissement dont celui de la Directrice générale déléguée.

Mme DEBAR, désormais DRH au ministère, restera une interlocutrice clé pour l'établissement. Souhaitons qu'elle garde en mémoire son attachement à VNF et à son personnel. Nous espérons qu'elle continuera à soutenir les projets importants, notamment celui de la requalification des catégories C et B administratifs et techniques, un engagement signé par elle-même lors de son intérim en tant que DG et que la direction a porté auprès du ministère. Pour Mme DEBAR, c'est donc désormais le « retour à l'envoyeur ».

La fin d'année marque un temps de réflexion sur les actions concrètes entreprises et les progrès réalisés grâce aux efforts de vos représentants syndicaux. L'année 2024 a été intense en actualités sociales et en négociations : révision du pacte social, suivi des engagements post-sortie de préavis de grève, Négociation Annuelle Obligatoire (NAO), égalité professionnelle et lutte contre les discriminations, intéressement, mutuelle/prévoyance...

Comme à son habitude, la CFDT-VNF a été active et engagée sur tous les fronts, s'imposant comme une force de propositions résolue face à la direction pour faire progresser les droits de tous les personnels, qu'ils soient publics ou privés. Notre objectif reste constant : obtenir des avancées concrètes pour l'ensemble des personnels.

En parallèle, la mise en place du projet de modernisation se poursuit dans la nébuleuse. Les projets de réorganisation multiples, les évolutions permanentes accentuées d'une charge de travail croissante affectent profondément les équipes. Malheureusement, l'accompagnement réel au changement reste insuffisant, laissant certains dans l'incertitude quant aux éventuelles fermetures de sites et remettant en question l'engagement du « zéro mobilité géographique imposée ». En dépit des avancées sociales et salariales, la tension est palpable et les risques psychosociaux se multiplient pour des personnels parfois isolés, résignés et en souffrance.

La direction doit prendre en compte les alertes croissantes et repenser son projet de modernisation en cohérence avec les moyens humains et financiers de l'établissement, au risque d'une implosion. Le rapport RPS du cabinet DEGEST, très révélateur de la situation dans la DT Nord-Est, appelle à une analyse et des solutions généralisables à l'ensemble des directions et au siège de VNF. Un plan d'actions adapté, allant au-delà d'informations et de formations supplémentaires, est indispensable.

Vous êtes de plus en plus nombreux à adhérer à la CFDT-VNF, et nous vous en remercions. Cette mobilisation renforce notre capacité à défendre vos acquis sociaux, vos nouveaux droits et vos conditions de travail. Grâce à votre soutien, la CFDT-VNF a pu mettre en place des initiatives telles qu'une caisse d'entraide pour les grèves, une convention avec des avocats spécialisés et une communication renforcée pour soutenir ses adhérents.

Merci pour votre soutien constant. Cette newsletter est pour vous, et nous restons à vos côtés pour défendre les intérêts de chacun avec détermination.

Bonne lecture.



Rudy DELEURENCE
Secrétaire général de la CFDT-VNF

L'heure du bilan des négociations



DES NÉGOCIATIONS - SUITE AU PROTOCOLE DE SORTIE DE GRÈVE

Lors de la dernière newsletter, la CFDT-VNF avait partagé les avancées obtenues dans les négociations avec la direction, après la signature du protocole de sortie de grève par l'intersyndicale CFDT-VNF et FO. Ces discussions se sont poursuivies et ont abouti, en septembre, à un second protocole entérinant de nouvelles avancées salariales et des engagements supplémentaires de la direction dont vous trouverez un petit condensé ci-dessous



LES AVANCÉES SALARIALES OBTENUES POUR LES PERSONNELS

- ▶ **Revalorisation des titres-restaurant** pour les agents de droit public (8 € au 1^{er} juillet 2024 et 9 € au 1^{er} juillet 2025), représentant à terme un gain de plus de 1 100 €.
- ▶ **Mise en place du RIVE** avec des revalorisations du régime indemnitaire pour les personnels d'exploitation.
- ▶ **Mise en place de l'IOT Garantie de janvier 2024 à décembre 2033.**
- ▶ **Création d'un complément annuel de 392 € sans modulation en 2024** pour tous les personnels d'exploitation.
- ▶ **Signature d'un second volet du pacte social** avec diverses avancées et garanties pour le personnel.



MODIFICATIONS DU RIVE ET ÉVOLUTIONS DES PRIMES POUR LES OPA ET AGENTS D'EXPLOITATION

- ▶ **Éligibilité des agents de maintenance très spécialisée à la classe exceptionnelle et des OPA encadrants à la classe F**
- ▶ **Revalorisation de 100 €** de la classe exceptionnelle et de 400 € à 700 € pour les agents en PCC modernisés.
- ▶ **Nouvelles majorations** pour compagnonnage, bilinguisme indispensable, et intérim latéral.
- ▶ **Plan de requalification en catégorie B sur 3 ans** pour les agents C3 encadrants remplissant les critères.

L'heure du bilan des négociations (suite)



AMÉLIORATIONS DANS LA NOTE DE GESTION DU RIFSEEP

- **Mesure sociale de 250 €** pour les catégories B dès 2024 sur l'IFSE inférieure à 7 200 € **et augmentation** pour toutes les catégories B de 250 €/an sur 2025-2026 et 2027.
- **Nouvelles classifications d'IFSE** pour les C3 encadrants et requalifiés en catégorie B.
- **Garantie de maintien de l'écart de rémunération** pour les encadrants de catégorie B issus du plan de requalification.



SUIVI DES ENGAGEMENTS DU PROTOCOLE DE SORTIE DE GRÈVE

- **Demande d'un plan de requalification des catégories C en B et des B en A** auprès du ministère.
- **NAO 2024 pour les salariés privés basée sur un taux RMPP de 3,7 %.**
- **Enveloppe de 532 800 €** pour valoriser le CIA des bénéficiaires et le CA des OPA, garantissant 359,51 € par agent.
- **Garantie de versement d'une somme équivalente au dispositif intéressement via le CIA/CA** pour les agents publics, en attente du texte réglementaire.



RETROUVEZ LES INFORMATIONS COMPLÈTES

Les avancées sociales obtenues sont détaillées dans le second protocole de sortie de grève :

Retrouvez ICI

le second protocole de sortie de grève

Le dernier
FLASH INFO :

Retrouvez ICI

Le bilan des négociations suite au protocole de sortie de préavis de grève intersyndical - CFDT VNF

L'heure du bilan des négociations (suite)

NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (NAO) 2024 POUR LES SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ

Après trois mois de discussions, la CFDT-VNF a présenté le projet d'accord NAO 2024 lors d'une HMI via Teams le 1^{er} juillet, rassemblant plus de 200 salariés. Ce projet inclut des avancées sociales importantes : revalorisation du pouvoir d'achat, pérennisation du dispositif GIPA pour les niveaux 8, montant plancher pour les ruptures conventionnelles, assouplissement du CET, monétisation des JRTT...

RETROUVEZ LES INFORMATIONS COMPLÈTES

Notre flash info suite à l'HMI du 1^{er} juillet 2024

Retrouvez ICI

Négociation Annuelle Obligatoire (NAO)
2024 pour les salariés de droit privé -
CFDT VNF

L'accord NAO

Retrouvez ICI

L'intégralité de l'accord NAO 2024

» PRIME EXCEPTIONNELLE EN NOVEMBRE 2024

En raison d'une sous-consommation des enveloppes de mobilité / GIPA et en concertation avec la CFDT-VNF, la direction a décidé de verser une prime exceptionnelle de 100€ brut en novembre 2024. Le choix s'est porté sur la prime dans un souci de gestion et de calendrier, une révision salariale étant plus complexe à réaliser. Celle-ci est destinée aux bénéficiaires de la mesure pouvoir d'achat, y compris ceux ayant rejoint l'établissement en cours d'année 2023.



L'heure du bilan des négociations (suite)

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES : UN ENGAGEMENT RENFORCÉ

Le protocole (pour les agents publics) et l'accord (pour les salariés privés) sur l'égalité professionnelle signés en 2020, tous deux à durée déterminée, sont arrivés à terme. De nouvelles négociations ont permis de concrétiser des avancées significatives :

- ▶ **Suivi des heures supplémentaires et écrêtées** par genre pour garantir une équité salariale.
- ▶ **Aménagements différenciés dans les infrastructures** pour répondre aux besoins des femmes.
- ▶ **Formation de mise à niveau** pour les agents revenant de congé parental, maternité ou adoption.
- ▶ **Compensation horaire journalière** pour les femmes enceintes dès le 3^{ème} mois de grossesse.
- ▶ **Autorisation d'absence pour les cours de préparation à l'accouchement** pour le second parent accompagnant.

Il est à noter que les 2 dernières dispositions étaient déjà prévues pour les salariés privés.

» AVANCÉES SPÉCIFIQUES POUR LES SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ

Pour les salariés ayant des enfants de 0 à 3 ans, une option de temps partiel sur-rémunéré à 70 % payé 100 % pour la première année est proposée, avec possibilité de poursuivre à 80 % sans sur-rémunération. Par ailleurs, un bilan comparatif des salaires entre femmes et hommes sera effectué pour identifier les écarts injustifiés et corriger les situations concernées.

» PUBLICATION DES PROTOCOLES ET ACCORD

Dans le même temps, le protocole d'accord relatif à la lutte contre les discriminations et les haines a été renégocié. Les protocoles d'accord et accords collectifs seront prochainement disponibles sur le site cfdt-vnf.fr



Bon à savoir

Anne DEBAR, Directrice générale déléguée, a été nommée Directrice des ressources humaines au sein du secrétariat général du ministère du partenariat avec les territoires et de la décentralisation, du ministère de la transition écologique, de l'énergie, du climat et de la prévention des risques et du ministère du logement et de la rénovation urbaine, à compter du 1^{er} novembre 2024 ;

Aurélié MILLOT, Directrice adjointe de la DDEV qui rejoint les Entreprises Fluviales de France ;

Nancy CANOVES FUSTER, Directrice de la DCOM qui rejoint, en qualité de Directrice de développement des publics et de la communication, l'établissement public qui gère la cité des sciences et le palais de la découverte.

La CFDT-VNF les félicite pour leurs mobilités et leur souhaite une pleine réussite dans leurs nouvelles missions.

AG EN DA

Novembre
Décembre
2024



21 novembre 2024

Commission chargée des questions de Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale (CSSCTC)



28 novembre 2024

Comité Social d'Administration Central (CSAC)



4 décembre 2024

Conseil d'administration de VNF



5 décembre 2024

Réunion DRHM-DS



10 décembre 2024

Commission des Droits des Salariés de droit privé (CDS)



19 décembre 2024

Comité Social d'Administration Central (CSAC)

Lancement d'une démarche de prévention des risques psychosociaux



Comme elle s'y était engagée à travers le pacte social suite aux multiples alertes de la CFDT-VNF, la direction déploie actuellement une démarche nationale de diagnostic des risques psychosociaux (RPS) dans l'objectif d'évaluer l'exposition des personnels aux RPS et de définir un plan d'actions.

UN CONTEXTE DE TRANSFORMATION QUI PÈSE SUR LE PERSONNEL

Notre établissement est en pleine transformation et cela a un impact fort sur le personnel. Projets de réorganisation, centralisations, Flex-office, fermetures de centres, évolutions des méthodes et outils de travail, développement numérique, déménagements et modifications des conditions de travail... tous ces changements se font en même temps et pèsent sur les personnels.

ALERTES DE LA CFDT-VNF SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

A plusieurs reprises, la CFDT-VNF avait alerté la direction sur les RPS qui découlent du projet de transformation. Incertitudes professionnelles sur le lendemain, surcharge de travail suite à la suppression de 1000 postes en 10 ans, tensions budgétaires sur les budgets de fonctionnement, multiplication de l'écrtage, mille-feuille hiérarchique, lourdeurs administratives... de nombreux facteurs aggravent ces risques, déjà bien présents dans l'établissement et confirmés par le rapport du cabinet DEGEST réalisé à la DT Nord-Est.

RAPPORT DEGEST : UN BILAN ALARMANT EN DT NORD-EST

Pour rappel, le rapport du cabinet DEGEST fait suite à une expertise sur les RPS demandée par les représentants du personnel en CSSCT Locale de la DT Nord-Est. Menée au printemps 2024, elle a fait l'objet d'un rapport sur la base de 107 entretiens individuels et 21 entretiens collectifs (160 personnes interviewées). Ce document, criant de vérité, indique notamment que « nous sommes aujourd'hui face à un système délétère en lien avec des réorganisations » en réaction » et donc aucunement dans « l'anticipation », un encadrement consécutivement fragilisé et qui peine à expliquer les changements, un manque de méthodologie concernant la conduite du changement, et un manque de moyens et de méthodologie concernant la prévention primaire des RPS ». Face à ce constat alarmant, la direction ne peut plus faire la sourde oreille !

Retrouvez ICI
L'intégralité du rapport du cabinet
DEGEST



Lancement d'une démarche de prévention des risques psychosociaux (suite)

DÉMARCHE NATIONALE : ATELIERS COLLECTIFS DÉPLOYÉS DANS CHAQUE DT ET AU SIÈGE

Au vu des remontées du terrain, il ne fait nul doute que le bilan réalisé par le rapport DEGEST au sein de la DT Nord-Est pourrait être le même dans chacune des DT. Aussi, la CFDT-VNF a demandé à la direction d'étendre la méthodologie appliquée en DT Nord-Est auprès des différentes DT et au siège. Si la direction a accepté le principe d'engager une démarche sur les RPS, elle a préféré la conduire au niveau national avec un pilotage interne et sous l'assistance d'un prestataire externe, le cabinet Sémaphores.



OBJECTIF DES ATELIERS : IDENTIFIER ET ÉVALUER LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Selon la méthode INRS, des ateliers collectifs de 3 heures sont ainsi organisés localement de septembre à novembre. Ils sont constitués sur la base « du volontariat » par des personnels affectés selon des unités de travail et animés par des binômes internes formés à la méthode. L'objectif est d'évaluer

l'exposition des personnels aux RPS et d'en déterminer l'origine. Chaque participant doit ainsi répondre à 26 questions de la grille d'évaluation de l'INRS et confronter son point de vue avec le groupe afin d'aboutir à un consensus.

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS AUX CSSCT ET PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS

Les résultats de cette démarche, supervisée par un comité de pilotage local, seront présentés au sein des différentes CSSCT locales et en CSSCT centrale. Les recommandations du rapport DEGEST seront également prises en compte dans le plan d'actions.

UN ENGAGEMENT PRIS AU SÉRIEUX... MAIS UNE MÉTHODE QUI POSE QUESTION

La CFDT-VNF salue la démarche entreprise par la direction qui semble enfin prendre ce sujet au sérieux, même s'il aura fallu une action intersyndicale en DT Nord-Est et un arbitrage de l'inspection du travail pour impulser la réaction. Si elle invite les personnels à s'inscrire dans cette démarche, elle regrette toutefois une méthode qui ne soit pas à l'identique de celle retenue en DT Nord-Est.

MÉTHODE DE PARTICIPATION : ATELIERS INTERNES ET DÉFIANCE DES PERSONNELS

Par le biais d'ateliers collectifs réalisés en interne, la direction souhaite atteindre 25 % des personnels, l'évaluation devant porter sur 20 % minimum pour être fiable. Aussi, les premiers retours montrent des difficultés à remplir ces ateliers. Défiance, à raison ou à tort, des personnels sur la protection de la parole et les répercussions qui pourraient s'en suivre ? Crainte que la démarche n'aboutisse pas à des actions concrètes, à l'instar des rapports précédents qui sont restés dans le placard ?

Lancement d'une démarche de prévention des risques psychosociaux (suite)

UNE PARTICIPATION VOLONTAIRE VEUT DIRE AUCUNE PRESSION SUR LES PERSONNELS

La CFDT-VNF reste sceptique quant au taux de remplissage de ces ateliers et s'interroge sur les alternatives qui seront proposées par la direction pour adapter la méthode dans le cas où la représentativité ne permettrait pas un bilan exploitable. Aussi, si les ateliers s'avéraient non représentatifs ou avec un taux de participation trop faible, la méthode retenue devra être revue. Il serait en effet inacceptable que la direction tire la conclusion facile que l'absence de volontaires signifierait que tout va pour le mieux. Pour remplir ces ateliers, il serait également inacceptable que la direction impose aux personnels d'y participer, comme cela a été constaté dans une DT ou rapporté par un certain nombre de cadres. L'inscription doit en effet relever d'un acte volontaire de la part des personnels et aucune pression ne doit être exercée par la hiérarchie.

DES ACTIONS CONCRÈTES ET EFFICACES POUR TRAITER LES RISQUES IDENTIFIÉS

Par ailleurs, la CFDT-VNF demande que l'intégralité des risques identifiés en atelier soient traités et que l'ensemble des préconisations soient suivies d'effet. En effet, elle ne veut pas d'un plan d'actions qui se limiterait à distiller davantage de formations et d'informations aux personnels déjà en surcharge de travail. Elle veillera à ce que la direction mette en place des mesures à la hauteur de la situation, quitte à revoir le calendrier du projet de transformation de l'établissement et les moyens mis en œuvre pour accompagner le personnel.

UNE ÉVALUATION CONTINUE ET UN APPEL À LA TRANSPARENCE

Vous l'aurez compris, la CFDT-VNF entend laisser la chance à cette démarche et attend le bilan des ateliers avant de la critiquer. Toutefois, si ses conclusions conduisaient à un décalage important avec les conclusions du rapport DEGEST, elle a déjà alerté la direction qu'elle n'hésitera pas à demander une contre-expertise par un cabinet externe agréé.

ATELIER SPÉCIFIQUE POUR LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Sur demande de la CFDT-VNF, un atelier spécifique est organisé avec les représentants du personnel localement et nationalement. Ces derniers disposent en effet d'une proximité importante avec vous et sont vos relais auprès de la direction. Aussi, vous pouvez compter sur la CFDT-VNF pour remonter les difficultés que vous rencontrez au quotidien mais aussi pour proposer des changements afin d'améliorer vos conditions de travail. Si vous avez le sentiment de ne pas avoir pu vous exprimer librement, si vous n'avez pas osé vous inscrire dans ces ateliers, n'hésitez pas à en parler avec vos élus qui sauront être vos relais.

COMPTE RENDU DE LA CSSCT CENTRALE DU 19 SEPTEMBRE 2024

A la demande de la CFDT-VNF, une CSSCT Centrale extraordinaire s'est tenue le 19 septembre 2024 sur les démarches de prévention des RPS. Retrouvez le compte rendu des échanges en séance :

[CR-CSSCT-Centrale-du-19-septembre-2024.pdf](#)



Don de jours : un soutien solidaire pour les aidants familiaux



UNE AIDE PRÉCIEUSE POUR LES AIDANTS EN ACTIVITÉ

Plus d'un aidant familial sur deux est encore actif. Jongler entre une activité professionnelle et l'accompagnement d'une personne en perte d'autonomie est souvent un défi de taille. Heureusement, depuis quelques années, les aidants peuvent bénéficier de jours de congés offerts par leurs collègues, leur permettant de passer plus de temps auprès de ceux qu'ils soutiennent.

LE DON DE JOURS, UN DISPOSITIF ENCADRÉ PAR LA LOI

La loi permet aux salariés de céder leurs jours de congés non utilisés à des collègues ayant un enfant gravement malade ou qui sont eux-mêmes proches aidants. Une note de gestion encadre ce dispositif au sein de VNF et précise les conditions d'application, les modalités de don, ainsi que les démarches à suivre. Ce système est simple : un salarié peut décider, à tout moment de l'année, de donner ses jours de congés non pris via l'outil de gestion des temps Octave. Le don, réalisé de manière anonyme, est versé dans une banque nationale.

UN DISPOSITIF DE SOLIDARITÉ RENFORCÉ PAR VNF

Dans le cadre des négociations sur ce dispositif, la CFDT-VNF avait proposé et obtenu que VNF soutienne cette initiative en abondant la banque de dons de jours de repos. Pour chaque tranche de 10 jours versés, 1 jour supplémentaire est ajouté par l'employeur, augmentant ainsi les ressources disponibles pour les aidants.

UN OUTIL ENCORE MÉCONNU DES PERSONNELS

Malgré la solidarité de nombreux agents qui contribuent chaque année à cette banque de dons, le bilan présenté l'année dernière par la direction montre

que le recours à ce dispositif reste limité. Ce constat souligne un manque d'information auprès des personnels. La CFDT-VNF encourage les agents qui pourraient bénéficier de cette aide à contacter leur service RH pour s'informer sur les démarches à suivre.

VERS UNE RÉFORME DU DON DE JOURS : NÉGOCIATIONS EN VUE

La CFDT-VNF souhaite réviser ce dispositif pour élargir son champ d'application. Parmi les évolutions proposées :

- Élargir les conditions d'attribution des jours de repos aux accidents de la vie,
- Alimenter automatiquement la banque de dons avec les heures écartées,
- Faciliter l'accès aux jours disponibles via l'outil Octave,
- Augmenter le nombre de jours abondés par VNF.

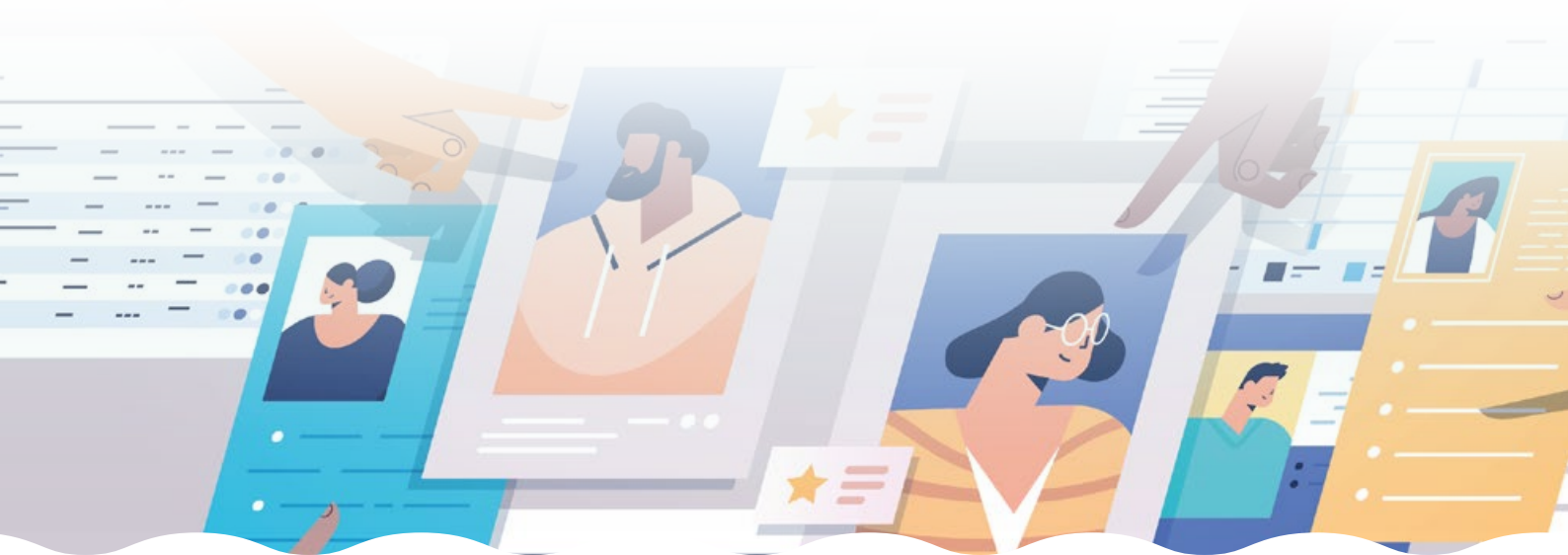
ASSOCIER LES ACTEURS SOCIAUX POUR UN MEILLEUR ACCOMPAGNEMENT

Pour optimiser l'accès au don de jours, la CFDT-VNF propose de mobiliser le réseau des assistantes sociales, le CLAS pour les agents de droit public, et la CDS pour les salariés de droit privé. Ces acteurs pourraient jouer un rôle clé pour informer les agents éligibles, les orienter et les accompagner dans leur démarche en sus des PPRH.

PROCHAINES CONCERTATIONS EN 2025 : LA CFDT-VNF RESTE MOBILISÉE

Dans le cadre des négociations sur l'égalité femmes/hommes, la direction s'est engagée à ouvrir les discussions sur le dispositif de don de jours au cours du second trimestre 2025. La CFDT-VNF sera au rendez-vous pour défendre les intérêts des personnels et proposer des améliorations significatives.

Le devenir du CDI public à VNF



LE MORATOIRE SUR LE RECRUTEMENT DES OPA PÉNALISE LA MAINTENANCE

Alors que la maintenance est au cœur de l'activité de l'établissement, le moratoire sur le recrutement des OPA ne permet plus à l'établissement d'embaucher des personnels sous ce statut depuis maintenant 10 ans.

CDI PUBLIC : UN NOUVEAU CONTRAT POUR PALLIER AU MORATOIRE SUR LES RECRUTEMENTS D'OPA

Depuis, c'est donc un nouveau contrat qui est venu s'ajouter aux statuts déjà existants sur le domaine de la maintenance spécialisée à VNF : le CDI public ! A ce jour, c'est déjà plus d'une centaine de CDI publics recrutés mais la faiblesse des rémunérations des grilles dans la maintenance spécialisée pose des difficultés pour être concurrentiel sur le marché du travail.

UN CONTRAT AVANTAGEUX POUR LA DIRECTION... MOINS POUR LES AGENTS

Si le contrat de CDI public est avantageux pour la direction par son absence de cadre et d'avantages sociaux, il est le contrat pérenne le moins avantageux

pour les personnels. Aussi, la CFDT-VNF avait obtenu l'engagement de la part de l'ancien Directeur général que les CDI de droit public se limiteraient uniquement au secteur de la maintenance spécialisée du fait de l'absence de recrutement possible pour les OPA.

UN RISQUE D'ÉLARGISSEMENT DU CDI PUBLIC À D'AUTRES MÉTIERS

Toutefois, il faut rester vigilant, car juridiquement le statut d'EPA permettrait l'élargissement de ce mode de recrutement à d'autres domaines professionnels. Le risque serait donc de l'étendre à d'autres métiers que la maintenance aux dépens des CDI privés et des recrutements en PNA.

ABSENCE DE CADRE ET DE CONVENTION COLLECTIVE : UNE TENTATION POUR L'ÉTABLISSEMENT

En effet, le gain financier lié à l'absence de cadre et d'avantages sociaux pourrait inciter la direction à étendre ce nombre de contrats au sein de l'établissement. Plus de statut, plus de convention collective, moins de contraintes pour l'employeur !

Le devenir du CDI public à VNF (suite)

VERS UNE EXTENSION DU CDI PUBLIC AUX POSTES D'EXPLOITATION ?

Voilà 3 ans que VNF a recours au CDI public sur la maintenance spécialisée. Et déjà, force est de constater que l'établissement souhaiterait tendre à élargir le recrutement sous ce statut aux postes d'exploitation. Le dernier motif en date : « Aucune candidature présentant la compétence linguistique attendue n'a été enregistrée ».

UNE BRÈCHE QUI POURRAIT REMETTRE EN CAUSE LES STATUTS EXISTANTS

Même si nous comprenons les contraintes et la difficulté à laquelle est confronté l'établissement, le recrutement d'un agent d'exploitation en CDI public ouvre une brèche qui pourrait remettre en cause le statut PE-VNF et, à terme, pourrait également toucher d'autres corps. En dehors de la maintenance et de la portabilité, la CFDT-VNF s'oppose à ces recrutements, tout au moins en l'absence de préalables définis et d'une consultation en CSA Central. Charge à la direction de faire évoluer ses dispositifs de recrutement et d'accompagner les candidats potentiels vers les voies de concours notamment.

LA CFDT-VNF PRÔNE UN STATUT CDI PRIVÉ PLUS PROTECTEUR

La CFDT-VNF continue de revendiquer des recrutements d'OPA. Faute d'obtenir la levée du

moratoire, la CFDT-VNF considère que le CDI privé serait un statut beaucoup plus protecteur pour les personnels. En effet, à l'inverse du CDI public, le CDI privé est cadré par une grille salariale, une convention collective, une protection sociale plus avantageuse et les salariés peuvent bénéficier d'actions sociales dispensées par la Commission des Droits des Salariés (CDS).

UN APPEL À LA MOBILISATION DES CDI PUBLICS POUR FAIRE ÉVOLUER LEURS DROITS

Une note de gestion régit le statut des CDI de droit public au sein de l'établissement. La CFDT-VNF organise des réunions avec les volontaires pour réfléchir collectivement à la façon de faire évoluer leurs droits et de construire un cahier revendicatif. Vous êtes CDI public et vous souhaitez mettre vos connaissances et idées au service de cette réflexion générale ? Manifestez-vous en prenant contact avec le [secrétaire de section CFDT-VNF de votre DT](#) et venez nous rejoindre !



Clin d'oeil

Lors de la dernière réunion de notre conseil national, Carole DERAMMELAERE, Secrétaire de section à la DTNPC, a été nommée Déléguée Syndicale de droit public et Secrétaire adjointe nationale de la CFDT-VNF. Nous remercions Carole pour son investissement à nos côtés et saluons l'élargissement de son engagement au niveau national pour la défense des personnels et de la voie d'eau.



Complémentaire santé pour les salariés privés : nouvelle augmentation des cotisations



Depuis le 1^{er} janvier 2022, la mutuelle pour les salariés de droit privé est assurée et gérée exclusivement par la MGEN sur la base d'une cotisation isolée ou familiale. Ce dispositif de couverture sociale obligatoire pris en charge par VNF répond au contrat solidaire et responsable qui impose certaines conditions (dont le plancher et le plafonnement de certains remboursements) en contrepartie d'avantages fiscaux.

UNE SURCOMPLÉMENTAIRE SANTÉ OPTIONNELLE NÉGOCIÉE PAR LA CFDT-VNF

En parallèle, la Commission des Droits des Salariés (CDS) a négocié avec la MGEN un dispositif de surcomplémentaire volontaire et optionnelle pour les salariés qui le souhaitent et leurs ayants droits. Mise en place au 1^{er} janvier 2022 par le biais d'une convention signée entre la CDS et la MGEN, la surcomplémentaire santé couvre une centaine de salariés et leurs ayants-droits. Le montant des cotisations liées à ces deux couvertures santé est indexé sur le montant du PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale).

HAUSSE DE LA COTISATION POUR LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ OBLIGATOIRE

Par le passé, la CFDT-VNF avait porté et obtenu que la cotisation salariale pour la complémentaire santé obligatoire n'augmenterait pas jusqu'à ce que la part prise en charge par l'employeur atteigne 65 %. Si à l'époque de la passation du marché avec la MGEN

nous approchions ce plafond, celui-ci a été dépassé l'année dernière. Les cotisations de complémentaire santé ont fortement augmenté ces dernières années. Cette flambée tarifaire s'explique notamment par la mise en place du 100 % santé, le déremboursement par la sécurité sociale mais aussi par le phénomène de rattrapage des consultations post-confinement.

PRÉVISIONS D'AUGMENTATION POUR 2025

L'augmentation du PMSS (5,4% en 2024) et le déséquilibre du contrat MGEN/VNF ont conduit à une augmentation d'environ 6 € pour une cotisation famille et près de 3 € pour une cotisation isolée au 1^{er} janvier 2024. Cette année encore, les résultats des comptes sont négatifs (112,39 %). Le contrat MGEN/VNF prévoyant un plafond d'augmentation limité à 5 %, c'est donc ce pourcentage (et non pas 12,39 %) qui sera appliquée sur la cotisation des salariés VNF au 1^{er} janvier 2025. Toutefois, une nouvelle augmentation viendra s'ajouter à celle-ci par l'évolution du PMSS de 1,6% au 1^{er} janvier 2025. Ainsi, après une première augmentation de + 10 % en 2024, c'est donc une

Complémentaire santé pour les salariés privés : nouvelle augmentation des cotisations (suite)

nouvelle hausse de 6,5 % qui est à prévoir au 1^{er} janvier 2025, soit une augmentation inférieure à 2 € pour une cotisation isolée et 5 € pour une cotisation famille. Compte tenu de l'augmentation des coûts liés à la santé et des remboursements de la sécurité sociale, la reconduction de ces augmentations successives est à craindre pour les prochaines années.

VERS UN CONTRAT PLUS COÛTEUX ? LA DIRECTION ALERTE SUR LES RISQUES

D'ores et déjà, la direction a alerté la commission mutuelle sur le fait que la présentation de mauvais résultats pourrait s'accompagner d'une offre tarifaire plus onéreuse, voire décourager certains assureurs à répondre au prochain marché qui devrait voir le jour au 1^{er} janvier 2027. Si aujourd'hui l'option de réduire les garanties prévues dans le marché actuel n'est pas d'actualité, il conviendra de se poser la question et d'élargir la réflexion dans le cadre de la rédaction du futur marché.

COTISATION PATRONALE PLAFONNÉE À 65 % : UNE REVALORISATION ENVISAGÉE ?

Par ailleurs, le plafond de la cotisation VNF est fixé à 65 %. Dans le cadre de la dernière NAO, la CFDT-VNF avait proposé de faire évoluer ce plafond afin de réduire la part des salariés. La direction a préféré reporter les échanges sur cette mesure à l'année prochaine. Aussi, la CFDT-VNF portera de nouveau cette revendication lors des prochaines négociations afin d'aider les salariés à supporter le coût lié à leur couverture santé.

SURCOMPLÉMENTAIRE SANTÉ : UN CONTRAT DÉFICITAIRE À RÉÉQUILIBRER

La MGEN nous a informés que l'examen des comptes de la surcomplémentaire santé fait, lui aussi, apparaître des résultats fortement déficitaires sur ce contrat. Afin de rétablir l'équilibre financier et garantir la pérennité de cette offre, une majoration des taux de cotisation

sera appliquée à compter du 1^{er} janvier 2025 à hauteur de 30 % (le ratio Prestations/Cotisations atteignant quasiment 150 %).

IMPACT DE L'INDEXATION DES COTISATIONS SUR LE PMSS

Comme pour la couverture santé obligatoire, les cotisations liées à la surcomplémentaire sont indexées sur le PMSS. Comme nous l'avons indiqué précédemment, celui-ci sera également revalorisé au 1^{er} janvier 2025, ce qui générera une 2^{de} augmentation de cette cotisation. La cotisation isolée passerait donc de 4,64 € à 6,10 € et la cotisation famille de 12,37 € à 16,28 €.

ENQUÊTE DE SATISFACTION À VENIR POUR LES ADHÉRENTS DE LA SURCOMPLÉMENTAIRE

Prochainement, la CDS lancera une enquête de satisfaction auprès des adhérents à la surcomplémentaire afin d'étudier l'opportunité de conserver ou non ce dispositif, voire d'élargir ces garanties moyennant une augmentation tarifaire à définir. Nous vous invitons à vous exprimer à travers ce questionnaire afin de prendre en compte votre avis.

Téléconduite : attention brouillard !

Dans le cadre du projet de transformation et de modernisation de VNF, de nombreuses alertes nous parviennent sur une co-construction insuffisante avec les « personnels sachants du terrain » quant à la mise en place des PCC et des différents standards retenus pour ces derniers.

CHOIX DES ÉQUIPEMENTS : UN MANQUE DE CONCERTATION AVEC LES AGENTS

A titre d'exemple, le choix des caméras, leur nombre et leur localisation posent questions dans la façon de les adapter aux spécificités locales. Ainsi, faute de caméras suffisantes, il serait évoqué la possibilité d'installer des « miroirs de rue » sur certains sites afin de combler les angles morts... Cela laisse perplexe bon nombre des agents informés de cette initiative et qui, s'ils avaient été consultés en amont, auraient pu proposer les ajustements nécessaires. D'ailleurs, de nombreuses questions se posent sur ces évolutions : qui intervient en cas de panne ? Quels sont les délais d'intervention ? Un stock de caméras est-il prévu et qui en assurera la gestion ? Quelle est la procédure à suivre en cas de service dégradé ? L'ergonomie du poste de commande prend-il en compte la position des caméras ?

INTERVENTIONS EN CAS DE DÉFAILLANCE : DES QUESTIONS SANS RÉPONSE

Des interrogations persistent également sur le passage du poste de commande de l'exploitation au niveau local en cas de défaillance. Cette prise en main est-elle prioritaire par rapport au poste du PCC ? Quels sont les moyens d'alerte en cas de rupture de fibre optique ? Un stock de matériel est-il prévu pour assurer les interventions ? Par qui sera-t-il géré ? De nombreuses questions techniques sont ainsi soulevées et relayées par la CFDT-VNF, auxquelles la direction se doit d'apporter des réponses en amont de la mise en fonction des PCC et des suppressions ou de redéploiements d'effectifs qu'ils vont parfois engendrer.

Téléconduite : attention brouillard ! (suite)

INQUIÉTUDES DES AGENTS FACE À UN AVENIR INCERTAIN ET UN ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT INSUFFISANT

Par ailleurs, en l'absence de visibilité, de nombreux agents s'interrogent sur les possibilités qui s'offrent à eux : calendrier des concertations avec les agents impactés, phase de pré-positionnement, impact financier, respect de l'engagement du zéro mobilité géographique imposée, création de postes en sureffectif, modalités d'application du droit de remord... Ils sont inquiets et ont parfois le sentiment d'être incités à se positionner sur la téléconduite faute d'avoir d'autres perspectives :

- ▶ **Manque de transparence quant aux postes et missions qu'ils pourront occuper demain ;**
- ▶ **Pression exercée par la direction qui indique que tous les postes doivent être pourvus pour assurer le fonctionnement du PCC, rejetant ainsi la faute sur les agents qui ne s'inscrivent pas dans le projet de modernisation en cas d'échec ;**
- ▶ **Crainte de devoir se positionner sur un poste vacant ou de se voir imposer un poste qui ne leur convient pas...**

Quid de l'accompagnement au changement prôné à tout va par la direction ?

LA CFDT-VNF AU SERVICE DES AGENTS : GROUPE DE TRAVAIL ET FAQ DEMANDÉE

La CFDT-VNF a mis en place un groupe de travail « téléconduite » dans l'objectif d'échanger sur les expériences locales et de remonter les questions en suspens au niveau national. Au sein de ce réseau, elle a recensé de nombreuses questions qu'elle a relayées auprès de la DRHM et la DIEE pour obtenir des réponses. A cette occasion, elle a sollicité la mise en place d'une FAQ spécifique afin de permettre aux agents d'avoir accès à toutes les informations utiles et leur permettre de faire un choix éclairé quant à leur devenir à VNF.



REJOIGNEZ LE GROUPE DE TRAVAIL « TÉLÉCONDUITE » DE LA CFDT-VNF

Vous souhaitez rejoindre notre groupe de travail « téléconduite » ? Contactez [le secrétaire de section CFDT-VNF de votre DT](#) ou envoyez-nous un mail à l'adresse suivante : cfdt@vnf.fr



Fermetures de sites : à qui le tour ?



UNE CARTOGRAPHIE EN CIRCULATION ET DES FERMETURES ACTÉES ET/OU EN RÉVISION

Une cartographie nationale des futurs CMI et points d'appuis circule actuellement au sein de la direction, concernant les sites pérennes et, par déduction, les sites amenés à être fermés. De nombreux agents, potentiellement impactés à court ou moyen terme, seraient sûrement curieux de connaître les détails pour anticiper leur avenir et le calendrier de cette mise en œuvre.

LA CFDT-VNF INTERPELLE LA DIRECTION : TRANSPARENCE EXIGÉE

Depuis les premières alertes et les premières fermetures de sites, la CFDT-VNF a interpellé la direction pour demander une présentation de cette projection en CSA Central, avec une déclinaison dans chacun des CSA locaux afin d'obtenir des réponses claires et une visibilité pour les agents.

TRANSPARENCE ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL : UNE PRIORITÉ NÉGLIGÉE ?

Alors que l'établissement se lance dans une démarche de prévention des risques psychosociaux, l'absence d'informations précises pour les agents concernés ne fait qu'accentuer le malaise ambiant. En refusant d'être transparente et de faire preuve de courage, la direction ne se limite pas à évaluer l'exposition de ses personnels aux RPS, mais elle accentue ce risque au sein de l'établissement. Les agents n'ont vraiment pas besoin de cela...

ENGAGEMENT DE NON-MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE : QUELLES GARANTIES ?

Comment la direction prévoit-elle de tenir son engagement de ne pas imposer de mobilité géographique, alors même que le nombre de sites pourrait être considérablement réduit ? Si des sites sont fermés, il s'en suivra bien des mobilités ! Quels dispositifs seront mis en place pour éviter que ces changements ne pèsent sur le budget personnel des agents qui devront investir dans des véhicules ou payer des frais d'essence pour des trajets allongés ?

CONDITIONS DE TRAVAIL ET IMPACT CARBONE : DES QUESTIONS EN SUSPENS

Qu'en est-il des conditions de travail des agents, qui se verront potentiellement dégradées par un allongement du temps de trajet ? Et qu'en est-il de l'impact environnemental, avec une augmentation des kilomètres parcourus pour accomplir les missions, suite à la fermeture de certains sites ?

NÉGOCIATIONS À VENIR

Suite à nos interrogations récurrentes, la DG a indiqué vouloir remettre à plat et en débat «la garantie du zéro mobilité géographique imposée» et cela dès le premier trimestre 2025.

Elle a sollicité des OS la remontée de leurs lignes rouges, propositions et revendications pour accompagner les fermetures de sites qu'elle décrit comme inévitables.

Accord d'intéressement pour les salariés de droit privé



L'accord d'intéressement 2021-2023 a pris fin le 31 décembre 2023. Les négociations entre la direction et la CFDT-VNF ont débuté fin février 2024 et ont abouti à la signature d'un accord triennal le 28 juin dernier.

NOUVEAUX CRITÈRES ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

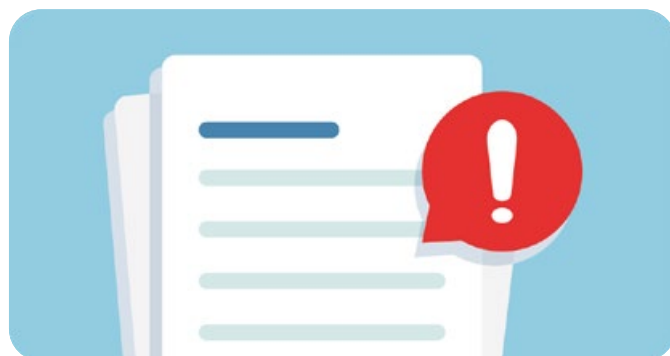
Négocié dans la continuité du précédent accord, il comprend plusieurs indicateurs de performance collective qui s'inscrivent dans le cadre du Contrat d'Objectif et de Performance. Cet accord repose sur 4 critères pondérés (recettes, économique et financier, RH et sécurité), dont bon nombre d'indicateurs figuraient déjà dans le dernier accord et ont été renouvelés ou renégociés. Un nouvel indicateur vient désormais compléter le critère RH : le taux de recrutement de salariés en contrat d'apprentissage.

VALIDATION ET EXAMEN DE L'URSSAF

Cet accord d'intéressement, qui doit permettre de reconnaître l'implication quotidienne des personnels au sein de l'établissement sur les 3 années à venir, reste ambitieux et a été validé par le contrôleur budgétaire. Toutefois, comme le cadre légal l'impose, celui-ci a été soumis à postériori à l'examen de l'URSSAF qui récupère cette prérogative en lieu et place de la DIRECCTE.

OBSERVATIONS ET CRITIQUES DE L'URSSAF

L'URSSAF a fait part d'un certain nombre d'observations adressées à la direction par courrier du 29 juillet dernier. L'URSSAF conclut que 5 critères sur 8 ne respectent pas l'article L.3314-2 du code du travail et, par conséquent, n'ouvrent pas droit aux 40% d'exonérations prévues pour l'employeur, aux 10% d'exonérations prévues pour le salarié (qui ne paye que la CSG et RDS) ni à la possibilité de verser le montant de son intéressement directement sur le PEE pour l'avantage fiscal.



Accord d'intéressement pour les salariés de droit privé (suite)

JUSTIFICATIONS DE L'URSSAF SUR LES CRITÈRES DE PERFORMANCE

L'URSSAF invoque notamment le fait que les critères de répartition identifiés à travers cet accord ne traduisent pas la performance des salariés. Les remarques portent sur les points suivants :

- ▶ « *un critère déterminé en fonction de la dépense effective d'un budget est la résultante de décisions comptables, financières et politiques d'investissement de la société. Il ne traduit pas la performance des salariés* ».
- ▶ « *les entretiens professionnels sont la résultante de la politique RH de l'entreprise. Ils ne constituent une option ni pour le salarié, ni pour le manager (...). Ce critère ne traduit pas la performance des salariés* ».
- ▶ « *la participation à une action de formation ne constitue pas une option pour le salarié (...) le seul choix du salarié consiste à assimiler la formation dispensée et réussir l'évaluation qui s'en suit ...* ».
- ▶ « *le nombre de contrats d'apprentissage recruté sur l'année N est la résultante de la politique RH de la société. Ce critère ne traduit pas la performance des salariés. Par ailleurs, s'agissant de la résultante de décisions, ce critère ne présente pas de caractère aléatoire et le taux d'atteinte de ce critère pourrait être déterminé à tout moment* ».

RÉACTION DE LA CFDT-VNF FACE AUX DÉLAIS ET DÉCISIONS DE L'URSSAF

A ce stade, la CFDT-VNF dénonce le fait que les textes prévoient un délai de réponse de 2 mois sans que l'URSSAF soit contrainte de le respecter, mettant l'employeur et les personnels au pied du mur. Elle dénonce également la remise en cause d'indicateurs décennaux jamais contestés initialement par la DIRECCTE.

Enfin, la CFDT-VNF dénonce également la promptitude de l'URSSAF à remettre en cause un dispositif avantageux pour les salariés alors que ce même organisme, qui a connaissance d'une

pratique récurrente et illégale des heures écrêtées à VNF depuis des années (désavantageux pour les personnels et suscitant des cotisations sociales en moins pour l'Etat), ne donne aucune suite. C'est ce que l'on peut appeler du « deux poids, deux mesures » et cela démontre son appétence à sélectionner les démarches les plus faciles.

RECOURS DE LA DIRECTION CONTRE LA DÉCISION DE L'URSSAF

Tout comme la CFDT-VNF qui a transmis à la direction ses arguments, la direction conteste la décision prise par l'URSSAF. Ainsi, comme le permet la législation, VNF a déposé le 17 septembre un recours amiable devant la commission de l'URSSAF sur la base d'un argumentaire détaillé.

La CFDT-VNF salue la démarche entreprise par la direction ainsi que la qualité du courrier envoyé à la commission de l'URSSAF, qui disposait d'un délai de 2 mois, soit jusqu'au 13 novembre, pour y apporter une réponse.



Accord d'intéressement pour les salariés de droit privé (suite)

L'ARBITRAGE, C'EST POUR QUAND ?

La direction a également indiqué que selon son conseil juridique, l'avis de la commission intervient en réalité sous un délai de 6 mois plutôt que les 2 initialement prévus dans les textes. Ainsi, si la commission communique un arbitrage négatif en mars ou avril 2025, il sera alors trop tard pour renégocier un avenant visant à garantir l'exonération de l'employeur liée au dispositif d'intéressement pour l'année 2024 versé en mai 2025.

QUID DE LA VALIDITÉ DE L'ACCORD INTÉRESSEMENT ?

Suite au retour de ses avocats, la direction a proposé une réunion d'échanges avec la CFDT-VNF le jeudi 24 octobre avant la tenue du CSA Central. A cette occasion, elle a confirmé que l'accord signé avec la CFDT-VNF reste valide même s'il venait à perdre le caractère « d'intéressement » permettant l'exonération de charges.

STATU QUO ?

La direction et la CFDT-VNF se sont accordées sur le fait d'attendre l'arbitrage de la Commission de Recours Amiable (CRA). À l'issue, la Commission intéressement se réunira pour échanger sur le rapport de la CRA et les conclusions qui s'imposent.

Retrouvez ICI l'accord d'intéressement 2024-2026



Rémunération des contrats CDD qui succèdent aux contrats saisonniers



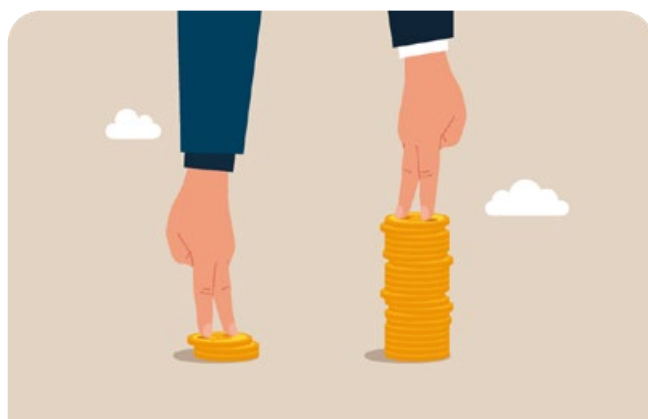
A la création de l'EPA, les saisonniers étaient recrutés sous contrat de droit privé pour la durée de leur mission pouvant aller jusqu'à 8 mois. La direction a fait le choix depuis quelques années d'embaucher l'ensemble de ses saisonniers sous contrat de droit public, dont la durée est désormais limitée à 6 mois. Toutefois, cette limite ne correspondant pas aux besoins réels de l'établissement, bon nombre de saisonniers se voient proposer un CDD à l'issue de cette première période afin de continuer à renforcer l'équipe d'exploitation.

UN CONTRAT ADAPTÉ AUX BESOINS

La CFDT-VNF ne cesse de dénoncer la multiplication des contrats courts et précaires des saisonniers et demande qu'ils puissent être recrutés sous statut privé, notamment quand le besoin justifie une présence supérieure à 6 mois et inférieure à 8 mois. Pour les besoins supérieurs à 8 mois, il convient que VNF s'interroge sur le recrutement pérenne et sous statut, notamment du fait qu'en qualité d'auto-assureur, il a en charge l'indemnisation chômage des CDD employés. En effet, quitte à payer, autant recruter et renforcer les équipes qui en ont bien besoin. L'ancien DG s'était d'ailleurs engagé à faire le point sur cette situation, se déclarant sans opposition de principe. Pourtant, son départ aidant, il n'en a rien fait. La Directrice générale et le DRHM, suite à la relance de la CFDT-VNF, ont repris cet engagement à leur compte. Nous attendons les actes !

INJUSTICE : BAISSÉ DE RÉMUNÉRATION POUR LES SAISONNIERS PROLONGÉS EN CDD

Outre le fait que la rédaction de ces 2 contrats successifs augmente la charge des services RH, la CFDT-VNF dénonce qu'à cette occasion la direction en profite pour baisser les rémunérations, même lorsqu'un saisonnier reste sur le même poste. Cela est humainement inacceptable et n'est certainement pas le meilleur levier de motivation et de reconnaissance pour ces agents. Alors qu'ils sont désormais indispensables à l'organisation de travail de l'établissement suite à la décennie de coupe dans les effectifs, ils voient leurs conditions encore se dégrader malgré leur expérience acquise à VNF lors du premier contrat.



Rémunération des contrats CDD qui succèdent aux contrats saisonniers (suite)

DES MOTS, TOUJOURS DES MOTS...

La CFDT-VNF a dénoncé cette pratique et avait obtenu, lors d'une réunion DS/DG, l'engagement a minima d'un maintien de rémunération sur le CDD qui suit le contrat initial. Et pourtant, depuis cette réunion, aucune régularisation des contrats passés n'a été réalisée et de nouveaux contrats continuent d'être signés dans les mêmes conditions !

COMMENT JUSTIFIER L'INJUSTIFIABLE

Interpellée de nouveau sur le sujet par la CFDT-VNF, la direction a souligné que cette différence est liée à l'indice de référence qui peut différer d'un contrat à l'autre. Elle explique que cet indice est déterminé par :

- le nombre d'heures de travail ;
- une valorisation des sujétions emportées par le cycle de travail (horaires décalés, vacances longues), calquée sur celle de l'IOT-C ;
- un volant d'heures supplémentaires que le planning met en évidence.

DES ÉCONOMIES DE BOUTS DE CHANDELLE

Aussi, quand le planning du second contrat ne présente pas les mêmes contraintes (cycle avec plus de jours fériés et/ou d'heures supplémentaires), l'indice est recalculé pour en tenir compte, ce qui peut conduire à ce qu'il diffère (à la hausse ou à la baisse), mais la rémunération horaire demeure la même. Ainsi, la direction assure qu'à sujétions égales, une rémunération identique est appliquée d'un contrat à l'autre. C'est ce qu'on peut appeler « jouer sur les mots » !



UNE LUEUR D'ESPOIR ...

La direction reconnaît toutefois que cette méthode, recommandée par la DGAFF, ne permet pas un degré d'information satisfaisant des agents. Aussi, dans le cadre d'une refonte de la politique d'emploi des agents contractuels au sein de l'établissement, elle indique remettre à plat les modalités de rémunération des sujétions. Une information sera communiquée auprès des représentants du personnel en début d'année prochaine pour une application dès la saison prochaine.

VOULOIR C'EST POUVOIR

La CFDT-VNF salue la volonté de la direction d'avancer sur ce sujet. Toutefois elle regrette que dans l'attente de ces discussions à venir, aucune solution intermédiaire ne soit avancée notamment au regard de l'indice servant de référence à la rémunération des agents contractuels de droit public en cas de renouvellement ou prolongation de contrat. Si la méthode appliquée par la direction est recommandée par la DGAFF, elle ne s'impose pas de fait à VNF qui garde toute latitude dans la fixation des rémunérations de ses CDD. « *Vouloir, c'est pouvoir* » !

Rémunération des contrats CDD qui succèdent aux contrats saisonniers (suite)

FAUTE D'ÊTRE GÉNÉREUX, SOYEZ TRANSPARENTS

Ainsi, c'est en connaissance de cause que l'établissement procède à ces recrutements dont il sait, dès l'embauche, qu'ils feront l'objet de contrats successifs avec des rémunérations qui peuvent varier en fonction de l'INM. Une information préalable auprès des intéressés sur ces éventuelles conséquences aurait permis d'éviter un sentiment légitime de déclassement et d'absence de reconnaissance, même si encore une fois la CFDT-VNF dénonce la méthode.

TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS POUR GAGNER MOINS

Pour ce qui concerne les saisonniers, la direction a toujours souligné son objectif de professionnaliser et fidéliser ces agents. Il est d'ailleurs prévu que ceux-ci bénéficient d'une majoration salariale valorisant l'expérience acquise durant leurs différents contrats à VNF. Aussi, la direction aurait pu faire le choix de gommer une éventuelle baisse de rémunération pour le CDD qui succède au contrat saisonnier. Mais elle n'a pas opté spontanément pour cette solution...

NOS REVENDICATIONS

La CFDT-VNF demande à la direction de régulariser par avenant au contrat de travail cette situation injuste pour l'ensemble des CDD qui se seraient vu imposer sur un même poste une rémunération décroissante. En parallèle, elle demande la garantie d'un maintien à minima de la rémunération globale pour tout nouveau contrat. Elle reste aujourd'hui dans l'attente d'un arbitrage de la direction... Si la direction sait mettre la pression pour ses sujets dit « prioritaires et urgents » elle sait également bien « jouer la montre » !

Versement du CIA en année de mobilité : les règles changent en 2024



A partir de cette année, il y a un changement de règle concernant la période de référence pour pouvoir bénéficier du CIA, désormais versé en année N au titre de l'année N-1. En résumé, si vous avez fait une mobilité pendant l'année 2024, le CIA 2024 devrait vous être versé par votre administration d'origine.

CADRE INTERMINISTÉRIEL ET COHÉRENCE AVEC L'ADMINISTRATION TERRITORIALE DE L'ÉTAT (ATE)

Cette évolution résulte de l'orientation du ministère qui vise à s'inscrire dans le cadre interministériel du périmètre de l'Administration Territoriale de l'Etat (ATE). Selon la direction, VNF peut difficilement faire autrement, par souci de cohérence et d'égalité de traitement. L'établissement n'est donc pas pénalisé en tant qu'employeur car il applique la même règle que les autres entités avec lesquelles la mobilité de ses agents est forte (dans les deux sens). Les agents nouvellement nommés, dont le CIA est intégralement pris en charge par l'entité dans laquelle ils ont évolué dans l'année, ne sont pas desservis non plus.

PRISE EN CHARGE DES COMPLÉMENTS : RÈGLE POUR LES PERSONNELS PRÉSENTS AU 31 DÉCEMBRE 2023

Ainsi, la note de gestion indique :

Il est également nécessaire que vous notiez qu'à compter de cette année, VNF s'inscrit dans le cadre interministériel commun visant à ce que chaque service employeur définisse et prenne en charge les compléments au titre du temps de présence des agents sur l'année N-1. Sont donc éligibles à l'ensemble des compléments modulables et forfaitaires les personnels présents au 31 décembre 2023.

SUIVI ET BILAN DES AGENTS CONCERNÉS

Ne faisant nullement confiance à l'administration sur ce point, nous avons demandé d'ores et déjà à la direction de VNF de faire un bilan en novembre des agents qui sont arrivés en 2024 et qui n'ont pas perçu de CIA de leur service d'origine afin de pouvoir échanger sur les solutions qui seront mises en œuvre. En effet, la CFDT-VNF ne saura se satisfaire d'un alignement sur le cadre interministériel si ce dernier n'est pas respecté et que les agents doivent en faire les frais.

VOTRE RÔLE : SIGNALER L'ABSENCE DE VERSEMENT DU CIA

Aussi, cher(e)s collègues, si vous êtes concernés, nous vous invitons à revenir vers [le secrétaire de la section CFDT-VNF de votre DT](#) en novembre si aucun CIA ne vous a été versé car sans vos retours, nous ne saurons pas si les agents arrivés en 2024 l'ont réellement perçu et ce bilan reposera uniquement sur les données de la direction.



Le plan de requalification C3 exploitation



Dans l'esprit de bon nombre de Chefs d'Équipe d'Exploitation Principal, la préoccupation actuelle réside dans leur requalification en TSDD ou la requalification de leur poste en CEED.

UN SUIVI ACTIF PAR LA CFDT-VNF

Pour la CFDT-VNF, ce sujet reste un sujet majeur accompagnant la création du corps des PEVNF. Elle ne se contente donc pas d'attendre sa mise en œuvre comme une vache regardant le train passer... Tout au long du processus, elle est intervenue à de nombreuses reprises afin de s'assurer de sa réelle et juste mise en œuvre. Si VNF avait besoin de son plan de requalification pour accompagner son projet de modernisation, il en résulte que, bon nombre de CEEP avaient aussi un réel gain à l'obtenir.

CRÉATION ET RÉPARTITION DES POSTES EN CEED ET TSDD

Pour rappel, il y a la création de 138 postes de CEED et 137 requalifications en TSDD. Le tout se fera sur les années 2024, 2025 et 2026 et ce nombre sera pérennisé à compter de 2027. C'est-à-dire qu'à compter de 2027, chaque fois qu'un CEED ou un TSDD issu de requalification partira en retraite ou suite à une mobilité externe à VNF par exemple, un C3 pourra être requalifié à sa place.

RÉPARTITION DES POSTES PAR ANNÉE :

ANNÉE	CEED	TSDD
2024	62	62
2025	38	50
2026	38	25

CEED/TSDD : UN NOMBRE LIMITÉ

Ces nombres sont importants à garder en mémoire car il n'y aura pas forcément la possibilité pour tous de choisir entre CEED et TSDD, ces deux nombres étant limités.

Le plan de requalification C3 exploitation (suite)

RECONNAISSANCE DE L'ENCADREMENT

La CFDT-VNF a toujours fait le choix de porter prioritairement la reconnaissance de l'encadrement et est intervenue dès les premières discussions en indiquant que le nombre d'encadrants était sous-évalué par la direction. Bien que septique au départ, la DRHM, suite au travail de recensement effectué par les DT, s'est rendue à l'évidence et a décidé de retirer toute proposition d'expert au titre de 2024 et limiter ces propositions pour 2025 et 2026. Là encore, la CFDT-VNF a indiqué qu'une fois les encadrants requalifiés ainsi que les CEEP amenés à travailler en PCC, il ne resterait malheureusement sans doute pas ou très peu de promotions possibles à titre d'expert.



GARANTIES NÉGOCIÉES PAR LA CFDT-VNF POUR LES CEEP ENCADRANTS

Pour rappel, la CFDT-VNF a négocié dès le départ que tous les CEEP encadrants qui ne seraient pas requalifiés CEED ou TSDD dès 2024 mais qui en remplissaient les critères sur le triennal (2024, 2025, 2026) se verraient servir le montant d'IEE correspondant à la classe F pour les CEED et le montant d'IFSE correspondant au groupe 1 pour les TSDD dès le 1^{er} janvier 2024. Sur le régime indemnitaire, quelle que soit l'année de passage en CEED ou TSDD, il n'y aura pas de perte pour ces derniers suite à l'engagement porté et obtenu par la CFDT-VNF.

COMMENT CE RATTRAPAGE SERA-T-IL FAIT ?

- **Pour les C3 requalifiés CEED au 1^{er} décembre 2024** : versement dans le complément annuel (CA) des 11 mois d'IEE manquants (11/12^{ème} de 1 300€).
- **Pour les C3 encadrants requalifiés CEED au 1^{er} janvier 2025** : un rattrapage de 1 300 € de l'année 2024 sera versé sur le complément annuel de 2025.
- **Pour les C3 encadrants requalifiés CEED au 1^{er} janvier 2026** : il y aura un rattrapage de 2 600 € correspondant aux années 2024 et 2025. La CFDT-VNF a alerté sur le risque fiscal d'effectuer un rattrapage de ce montant sur une seule année. La direction a indiqué entendre l'alerte et étudier la possibilité d'un versement d'une partie sur décembre 2025 et le solde en janvier 2026 pour limiter l'impact fiscal.
- **Pour les C3 encadrants requalifiés TSDD au 1^{er} janvier 2024** : l'IFSE leur sera servi avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024 et sera effectif sur les bulletins de paie de février 2025.
- **Pour les C3 encadrants requalifiés TSDD au 1^{er} janvier 2025** : un rattrapage de 1 300 € de l'année 2024 sera fait en 2025
- **Pour les C3 encadrants requalifiés TSDD au 1^{er} janvier 2026** : il y aura un rattrapage de 2 600 € correspondant aux années 2024 et 2025. La CFDT-VNF a alerté sur le risque fiscal d'effectuer un rattrapage de ce montant sur une seule année. La direction a indiqué entendre l'alerte et étudier la possibilité d'un versement d'une partie sur décembre 2025 et le solde en janvier 2026 pour limiter l'impact fiscal.

Le plan de requalification C3 exploitation (suite)

PROCHAINES ÉTAPES

Cette mise en œuvre devrait être annoncée ces jours-ci pour les CEED 2024 et 2025 et mi-décembre pour les TSDD 2024.

DÉCRET DE REQUALIFICATION EN TSDD

Tout d'abord, il était à craindre que le texte permettant la requalification en TSDD ne sorte pas dans les temps afin de permettre une mise en œuvre en 2024. Ce n'est plus le cas puisque [le décret](#) en définissant les modalités est paru le 8 novembre 2024. Les arrêtés individuels qui acteront ces promotions auront un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024.

MISE EN ŒUVRE DES POSTES DE CEED

En ce qui concerne les postes de CEED, le décret étant paru le 31 décembre 2023, la CFDT-VNF ne se souciait pas trop de la possibilité de sa mise en œuvre en 2024. Cependant, le texte qui actera cette mise en œuvre n'aura pas d'effet rétroactif au 01 janvier 2024 donc leur nomination se fera au 01 décembre... Certains parmi les CEED reçoivent ces jours-ci leurs arrêtés.

INCIDENCES DU REPORT DE MISE EN ŒUVRE

Sur les incidences notables dûes au différé de mise en œuvre, la CFDT-VNF a identifié les points suivants :

- ▶ **Obligation de différer le départ en retraite pour les requalifiés en CEED qui avaient prévu de partir à la fin du 1^{er} semestre 2025 puisqu'il est nécessaire d'avoir une ancienneté de 6 mois dans l'échelon afin qu'il soit pris en compte pour la retraite.**
- ▶ **Perte indiciaire non négligeable pour un catégorie C.**

La CFDT-VNF a dénoncé l'absence de rétroactivité pour les C3 requalifiés en CEED au titre de l'année 2024 notamment du fait de la perte indiciaire engendrée. En effet, non seulement nous rappelons qu'il s'agit de personnels de catégorie C mais de plus, ce sont les agents les plus anciens qui seront pénalisés de quasiment un mois de salaire.

Concernant les agents C3 requalifiés CEED et TSDD pour les années 2025 et 2026, la CFDT-VNF s'est bien assurée que les requalifications se feraient au 1^{er} janvier pour tous.

RAPPEL DES CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ CUMULATIFS À CEED ET TSDD

CEED

- ▶ **1 an d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon de C3**
- ▶ **4 ans de service effectif dans le grade de C3 ou un grade équivalent**

TSDD

- ▶ **1 an d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon de C3**
- ▶ **Au moins 8 années de services publics**

Accompagner les évolutions de rémunération au sein de la maintenance

PROBLÉMATIQUE DE RÉMUNÉRATION ET DE DÉROULÉ DE CARRIÈRE DANS LA MAINTENANCE SPÉCIALISÉE

La CFDT-VNF l'indique depuis longtemps déjà : il y a un réel problème de rémunération et de déroulé de carrière au sein de la maintenance spécialisée. Ne plus pouvoir, depuis presque 10 ans, recruter des OPA a conduit à avoir 5 statuts différents qui composent désormais la maintenance spécialisée à savoir des OPA, des PE-VNF, des CDI de droit public, des CDI de droit privé et des CDD de droit public.

LA DIVERSITÉ DES STATUTS ET SES IMPACTS SUR LES RÈGLES DE GESTION

5 statuts avec des règles de gestion et de promotions différentes, 5 statuts avec des grilles de rémunérations différentes quand il y en a. 5 statuts qui doivent pouvoir faire vœux de mobilité interne, là encore avec des règles différentes. Tout cela n'est pas sans poser des difficultés et parfois même quelques injustices, incompréhensions et mécontentements.

LA MODERNISATION DE LA MAINTENANCE COMME LEVIER D'AMÉLIORATION

La CFDT-VNF, lors de la négociation du second volet du Pacte social, a porté cette problématique et l'urgence d'y apporter des solutions positives pour VNF et pour l'ensemble des personnels ce qui a conduit à la rédaction d'un article que nous vous rappelons ci-dessous pour mémoire :

ARTICLE 1.5.2 : POUR UNE ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS ET DES COMPÉTENCES

Art 1.5.2. La modernisation de la maintenance va de pair avec la modernisation de notre réseau et de nos infrastructures. C'est un enjeu fondamental de réussite du projet de l'établissement et l'ensemble des personnels y contribuant doivent pouvoir être accompagnés, à la fois en termes de développement des compétences et en termes financiers. Compte-tenu de la diversité des statuts qui caractérisent aujourd'hui les personnels de la maintenance (OPA, CDI Publics, PEVNF, CDD...), l'établissement doit proposer une évolution des rémunérations dans une logique de carrière pour l'ensemble de ces statuts, dans un objectif d'équité, d'attractivité, de fidélisation et de reconnaissance, tout en respectant les contraintes du cadre réglementaire et en lien avec les tutelles. Dans ce cadre, concernant les CDI de droit public, en complément de la note relative à la politique de recrutement des personnels non titulaires de droit public en CDI, le sujet de l'examen de leur rémunération, dans la perspective d'une équité salariale interne à responsabilité et ancienneté égales sera mis à l'agenda social du 2^{ème} semestre 2024.

Accompagner les évolutions de rémunération au sein de la maintenance (suite)

CRÉATION D'UN GROUPE DE TRAVAIL POUR PORTER LES REVENDICATIONS DU PERSONNEL

La CFDT-VNF a, en parallèle et sans attendre, mis en place un groupe de travail avec les personnels volontaires, ayant pour but de définir un cahier revendicatif spécifique à la maintenance spécialisée. Les délégués syndicaux de la CFDT-VNF porteront avec force ce cahier revendicatif lors des négociations qui auront lieu au second semestre 2025.

APPEL À LA MOBILISATION ET À LA PARTICIPATION DES PERSONNELS DE MAINTENANCE

Dans l'attente et afin que votre voix, vos attentes et vos propositions soient entendues, nous invitons l'ensemble des personnels affectés à la maintenance spécialisée, que la direction elle-même place au cœur du projet stratégique de VNF, à vous rapprocher [du secrétaire de section CFDT-VNF de votre DT](#) pour nous rejoindre et ainsi devenir acteur des négociations à venir. La CFDT-VNF mettra à votre disposition le temps syndical pour y participer et prendra en charge les frais de transport le cas échéant pour assister aux réunions quand elles ont lieu en présentiel.



La politique des logements : affectations prioritaires aux agents sous statut ou en CDI



ALERTES SUR L'ACCÈS AUX LOGEMENTS VNF

La CFDT-VNF fait le bilan des alertes du terrain indiquant que de nombreux logements, initialement accessibles aux personnels de VNF, ne le seraient plus du fait de la revente de certains d'entre eux. D'autres seraient réservés pour des appels à projets, qui parfois ne se concrétisent jamais et d'autres encore, tout simplement, ne sont pas proposés en COP-15 ou COT, quitte à ce que VNF laisse ses logements abandonnés se dégrader.

HAUSSE DES LOYERS ET IMPACTS SUR LES AGENTS

D'autres alertes portent sur l'explosion des loyers depuis la délégation de cette mission à un cabinet qui applique la valeur du marché locatif privé de la situation géographique où se situe le logement. Ce qui n'est pas pris en compte, la CFDT-VNF l'a déjà dit à maintes reprises, c'est qu'une bonne partie de nos logements ne répondent pas aux normes, désormais obligatoires, pour pouvoir être mis en location sur le marché privé. De plus, sur le marché privé, nous rappelons que le locataire est protégé par un bail et non soumis à une Convention Occupation Précaire qui peut être remise en question selon la volonté de l'établissement, notamment en cas de nécessité de service. Il n'y a donc aucune raison que le montant des loyers des maisons éclusières de VNF soit calqué sur le marché privé, aucune raison que le montant du loyer soit fixé indépendamment du fait que la maison soit occupée par un agent VNF ou un agent retraité de VNF, son conjoint veuf par rapport à un extérieur qui prendrait volontairement et en conscience une COT de VNF.

ENJEUX POUR LE RECRUTEMENT DES AGENTS DE CATÉGORIE C

La CFDT-VNF alerte sur la nécessité de préserver les logements VNF lorsque ceux-ci peuvent être un réel atout et un vecteur facilitateur pour le recrutement des agents de catégorie C dans des secteurs géographiques en tension. À l'inverse, s'en démunir ne permettra pas à des agents de catégorie C, percevant parfois moins que le loyer demandé sur le marché privé, de postuler. Cela est déjà malheureusement visible dans certains secteurs géographiques où des postes restent vacants après plusieurs publications, fragilisant les organisations de travail et faisant peser une surcharge de travail sur les personnels présents.

RÉSERVATION PRIORITAIRE DES LOGEMENTS NAS POUR LE PERSONNEL D'EXPLOITATION

La CFDT-VNF alerte sur le fait que les logements NAS ne doivent pas être déclassés au profit des COP-15 ou COT, mais être prioritairement réservés aux personnels d'exploitation qui doivent intervenir dans des délais contraints sur les ouvrages.

TRANSPARENCE ET OBJECTIFS DE LA POLITIQUE IMMOBILIÈRE DE VNF

La CFDT-VNF demande qu'en toute transparence, la direction informe de ses objectifs sur le parc des maisons éclusières. Elle souhaite que la politique immobilière de VNF soit remise à plat et en concertation. Comme pour les autres sujets, la CFDT-VNF sera pleinement engagée sur ce dossier afin de porter et défendre les intérêts des personnels.

Prévoyance pour les agents publics : protégez votre avenir !



La prévoyance, bien que facultative, est un élément essentiel de votre sécurité financière. Découvrez ici la nouvelle offre de prévoyance du ministère et les possibilités qui s'offrent à vous.

LANCEMENT DE LA PRÉVOYANCE

Le marché concernant le contrat collectif non obligatoire Prévoyance a été notifié par le ministère le 8 novembre à un groupement composé de CNP assurances et de la Mutuelle générale. Les affiliations seront possibles à partir de mi-décembre et le contrat prendra effet à compter du 1er janvier 2025. Ces garanties ne couvrent que l'agent et cessent lors de son départ à la retraite (sauf la garantie perte d'autonomie). Vous pouvez décider d'y souscrire si vous jugez que le rapport qualité/prix répond à vos attentes. A ce titre, vous trouverez le tableau de garanties en cliquant [ICI](#)



AVANT DE RÉSILIER VOTRE CONTRAT PRÉVOYANCE : COMPARAISON ET VIGILANCE

Le contrat MGEN intègre dans sa partie prévoyance une couverture du salaire (exemple : ISH, HS et astreintes) à hauteur de 85 %

Le contrat proposé par la CNP assurances et la Mutuelle générale, auquel le ministère apporte, pour ce seul contrat, une participation à hauteur de 7 €, propose plusieurs options à différents tarifs. Toutefois, celles-ci n'intègrent pas les services faits dans la couverture de salaire, y compris l'option 3 à 100%. Cela peut poser un réel problème pour les personnels dont la rémunération est pour bonne partie constituée de ces services faits, comme les personnels d'exploitation par exemple.

Aussi, chaque situation étant différente, il vous appartient de comparer cette nouvelle proposition avec votre contrat actuel afin d'opter pour l'offre la plus intéressante.

Pour rappel, le contrat MGEN intégrait la complémentaire santé et la prévoyance dans un même contrat. Avant de résilier votre contrat, suite à la mise en place de la complémentaire santé obligatoire, et donc perdre le bénéfice de la prévoyance MGEN, vous avez la possibilité de solliciter la MGEN pour obtenir la tarification de la partie prévoyance et de la conserver. Demander ce devis vous permettra de comparer les offres car une fois votre contrat résilié, il sera difficile ou impossible d'y souscrire à nouveau dans les mêmes conditions et sans formulaire de santé.

Concernant la nouvelle offre prévoyance CNP assurances et la Mutuelle générale, aucun questionnaire médical ne sera demandé pour toute souscription avant le 30 juin 2025.

QUE CE SOIT CELLE DU MINISTÈRE OU UNE AUTRE : LA PRÉVOYANCE EST ESSENTIELLE

Ne sous-estimez pas l'importance de cette couverture. En l'absence de prévoyance, après trois mois d'arrêt maladie sur une année glissante, votre rémunération passe à demi-traitement. Cette réduction peut impacter significativement votre budget et votre sérénité financière.

UN CONSEIL AUX JEUNES AGENTS : PRÉVOIR, C'EST ÊTRE PRÊT À L'IMPRÉVU

Même si vous êtes jeune et en bonne santé, pensez-y bien : un accident peut survenir à tout moment. Ne laissez pas le hasard mettre en péril votre stabilité financière ; la prévoyance est là pour anticiper les imprévus.

Postes C exploitation vacants et concours



Lors de l'examen du bilan des mobilités en CSA Central, la CFDT-VNF a interpellé la DRHM sur la centaine de postes vacants de catégorie C Exploitation qui n'avaient pas recueilli la moindre candidature, alors que la majorité des DT n'organisaient pas de concours.

La CFDT-VNF rappelle que, conformément aux engagements du pacte social, il est prévu d'accompagner les CDD de transition qui souhaitent intégrer VNF pour passer le concours d'AEP : mais comment le faire si aucun concours n'est organisé ?

Devant cette double incohérence, la DRHM a indiqué qu'elle expertiserait ce sujet.



- ▶ [Résultats Mobilité Cycle 2024](#) - CFDT UFETAM (cfdt-ufetam.org)
- ▶ [Anne DEBAR nommée Directrice des Ressources Humaines du pôle ministériel](#) - CFDT UFETAM (cfdt-ufetam.org)
- ▶ [Pour les agents au minimum de traitement, une augmentation mensuelle de ... 0,06 euros à partir du 1^{er} novembre](#) - CFDT UFETAM (cfdt-ufetam.org)
- ▶ [Les fonctionnaires ? Pas un coût, une richesse !](#) - CFDT UFETAM (cfdt-ufetam.org)
- ▶ [L'intersyndicale Fonction publique interpelle le ministre Guillaume Kasbarian](#)
- ▶ [Première rencontre avec le ministre de la Fonction publique : les attentes de la CFDT \(Retour en Vidéo\)](#) - CFDT UFETAM (cfdt-ufetam.org)
- ▶ [Projet d'amendement budgétaire : des mesures d'économies ciblant les arrêts maladie des fonctionnaires](#) - CFDT UFETAM (cfdt-ufetam.org)
- ▶ [Budget : le gouvernement choisit la stigmatisation](#)
- ▶ [La GIPA ne sera pas versée aux fonctionnaires cette année !](#)
- ▶ [L'avenir de la fonction publique ne peut passer par une loi conflictuelle](#)
- ▶ [Des mesures drastiques pour réduire les arrêts de travail des agents publics](#)
- ▶ [Aligner les jours de carence dans la fonction publique sur le privé : une mesure surtout idéologique ?](#) - CFDT UFETAM (cfdt-ufetam.org)

Retrouvez les 100 dernières actualités de notre ministère en suivant ce lien :

100 Articles Récents - CFDT UFETAM
(cfdt-ufetam.org)

