



**Voies Navigables de France
InFO-Flash
Des Délégués Syndicaux Centraux**

**QUE FAUT-IL-RETENIR DE LA RÉUNION MENSUELLE DG/DSC
DU 1ER MARS 2018 ?**

SUR LA LETTRE DE MISSION DU DG ET L'AVENIR DE VNF : Le projet élaboré par le Ministère des Transports est en cours de relecture. Il s'articule sur les attentes sociétales évoquées à plusieurs reprises par le DG (**logistique fluviale, tourisme aménagement et gestion hydraulique, ainsi que sur la transformation du modèle économique de VNF : recherche de ressources nouvelles impliquant d'avantage les utilisateurs de la voie d'eau pour réduire la part provenant du budget de l'État**). Un assouplissement dans la gestion domaniale est également envisagé, sans toutefois aller jusqu'au transfert du domaine en pleine propriété. Le DG Délégué a ensuite indiqué qu'un Contrat d'Objectif et de Performance (**COP**) serait rédigé dans le courant de l'année 2018 afin que l'EPA-VNF dispose d'une visibilité à moyen terme sur ses moyens humains et financiers, ce qui permettra d'anticiper les baisses d'effectifs à venir. **Il a confirmé que ces baisses se poursuivraient au même rythme dans les années à venir (soit 10% sur 4 ans)**, et que des réflexions étaient engagées avec les Directeurs Territoriaux en vue de **prioriser les missions et de réduire les effectifs des fonctions support.**

Interpellé par **Force Ouvrière** sur la lourdeur des nouvelles procédures d'élaboration des COT (**mise en concurrence**) le DG Délégué a indiqué que des réflexions étaient engagées en vue de simplifier l'ensemble des procédures à l'EPA-VNF. Il a toutefois exclu que les missions de gestion du domaine soient externalisées.

SUR L'INDEMNITÉ TEMPORAIRE D'ACCOMPAGNEMENT (ITA) : Suite aux nombreuses actions et interventions que nous avons engagées depuis plusieurs mois, le projet de décret est enfin sorti des oubliettes, et a reçu le « **bleu** » (**arbitrage**) de Matignon. Le texte validé prévoit, pour les personnels impactés par des réorganisations le maintien de la rémunération dans les conditions suivantes :

100 % pendant deux ans, 75 % la 3ème année, 50 % la 4ème année, et 20 % la 5ème et dernière année. Seuls la PTETE et l'ISH sont pris en compte, les astreintes et les heures supplémentaires en sont exclues. Le dispositif est applicable au 1^{er} janvier 2018.

A titre d'exemple, un agent impacté depuis 2016 et qui à ce titre a bénéficié de l'ICT pendant deux ans percevra en 2018 une compensation plafonnée à 75 % de la perte de rémunération, heures supplémentaires et astreintes déduites. Il subira donc dès 2018 une perte de rémunération très significative.

Il est clair que ces dispositions se situent **très en deçà d'une part de nos attentes, mais également des engagements pris par le Directeur Général**, et nous sommes intervenus auprès de ce dernier pour lui rappeler ses responsabilités et pour exiger **que des dispositifs complémentaires soient mis en œuvre** afin de garantir le maintien intégral de l'ensemble de la rémunération des agents sur 5 ans.

SUR LA MISE EN PLACE D'UNE CCP EN CHARGE DES PNT : Après avoir eu confirmation par administration que les quelques PNT « permanents » présents au sein de l'établissement (**Agents Berkani et médecins de Prévention**) n'étaient pas concernés par une telle CCP, car ils relèvent déjà de CCP Ministérielles spécifiques, nous avons interrogé la DRHM sur l'utilité de créer une telle commission, qui n'aurait bien évidemment pas à traiter de sujets de mobilité ou de promotion.

A cette occasion, **les masques sont tombés, et VNF a fini par admettre que la seule finalité de cette commission serait de traiter de sujets disciplinaires**, alors que selon les éléments indiqués par l'administration, un seul cas aurait pu justifier de ce type de procédure depuis la création de l'établissement. Pour **Force Ouvrière**, la création d'une telle CCP au sein de NF ne se justifie pas, et nous refuserons d'être complice d'une démarche stigmatisante vis-à-vis de ces personnels déjà victimes d'une précarisation forcée. **Force Ouvrière** rappelle qu'il existe une CCP Ministérielle compétente pour traiter de ce type de sujet et que les très rares cas cités par l'administration ont vocation à y être traités. En revanche **Force Ouvrière** réaffirme son attachement à la défense de ces personnels précaires et sera bien évidemment présent pour discuter, le cas échéant, avec l'administration d'une amélioration de leur situation, qui passe par une démarche de déprécarisation.

SUR LES CRITÈRES DE GESTION RELATIFS À LA MOBILITÉ POUR LES PERSONNELS D'EXPLOITATION (ACCÈS AUX POSTES DE CHEFS D'ÉQUIPE PRINCIPAUX POUR LES ACTUELS CHEFS D'ÉQUIPE) : La DRHM a indiqué que dans l'attente de la modification du statut des personnels d'exploitation, elle avait proposé au ministère le dispositif suivant : Les candidats du grade C2 jugés aptes à l'encadrement seraient admis sur des postes C3. Ils bénéficieraient d'une formation adaptée et seraient ensuite proposés au tableau d'avancement en vue d'obtenir le grade correspondant au poste occupé. **Nous attendons avec impatience la réponse du Ministère !**

SUR LA RÉMUNÉRATION DES INTÉRIMS : La DRHM a indiqué que pour les techniciens, le dispositif actuel n'était pas remis en cause et que pour les administratifs, une solution, basée sur une évolution de l'IFSE, serait mise en place rapidement.

SUR LA PRISE EN COMPTE DE L'ASTREINTE TÉLÉPHONIQUE : **Force Ouvrière** s'est exprimé à plusieurs reprises pour demander la prise en compte intégrale des temps passés dans ce cadre. Jusqu'à présent, VNF a toujours répondu que cela n'était pas possible, car il n'avait pas de marges de manœuvre. **Force Ouvrière** participera à une discussion sur le sujet, sur la base des propositions (**validées par le Ministère**) que la DRHM pourrait mettre sur la table, car il ne s'agit pas de faire de fausses promesses aux agents (cf ITA).

Les délégués Syndicaux Centraux
Force Ouvrière



TOUS EN GREVE LE 22 MARS

TOUS MOBILISES POUR LE SERVICE PUBLIC !