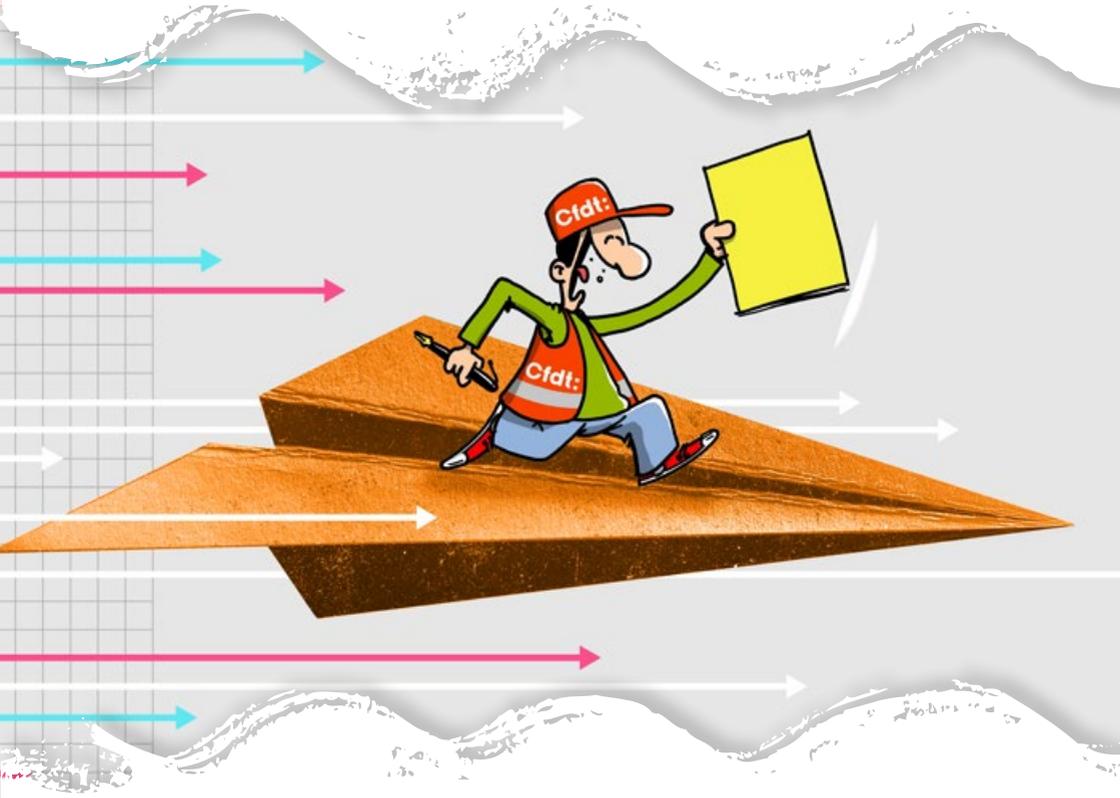


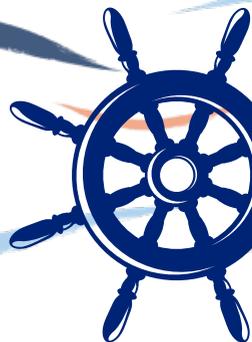


VOIES NAVIGABLES
DE FRANCE



PACTE SOCIAL N°2

LES AVANCÉES PORTÉES
ET OBTENUES PAR LA CFDT-VNF



Ce support a vocation à retracer les amendements portés et obtenus par la CFDT-VNF dans le cadre du pacte social N° 2. **C'est un outil important, car le pacte social N° 2 devient pour les 3 ans à venir (2024-2026) la feuille de route principale de la DRHM.**

L'OBJECTIF EST DE VOUS DONNER LES ÉLÉMENTS DE LANGAGE POUR VALORISER CES AVANCÉES AUPRÈS DES PERSONNELS.

Chaque article du pacte social correspondant aux acquis obtenus est précisé afin qu'au besoin vous puissiez vous y reporter pour une lecture complète.

À celles et ceux qui s'interrogent sur l'utilité d'un pacte social, **il est utile de rappeler que dans les précédents COP, le contenu ne portait que sur les engagements de VNF vis-à-vis de l'État qui fixait ses objectifs**, et l'État qui apportait une visibilité en contrepartie sur les trajectoires d'emplois et de financement. **Rien n'évoquait l'humain!** Rien ne traitait de l'impact sur les personnels! Aucune garantie n'était donnée aux personnels quant aux conséquences financières, d'organisation de travail, de conséquences sur les RPS... Rien!

La CFDT-VNF a porté et obtenu le premier volet social rebaptisé pacte social par la direction. C'est également elle qui a obtenu le fait qu'il soit mentionné dans le COP donnant ainsi un poids et une consistance à cet accord. **Dans le premier volet, il y avait surtout une série d'intentions qui a permis qu'un certain nombre de dossiers sensibles comme les titres restaurant et le dispositif d'intéressement des personnels de droit public** et quelques autres ne soient pas enterrés permettant ainsi à la CFDT-VNF de revenir systématiquement à la charge.

Dans ce second volet, nous passons clairement de quelques intentions à l'action ou à des engagements fermes de la direction.

Le pacte social ne résout pas tout, ne répond pas à toutes les situations et problématiques, mais sans celui-ci, sans l'investissement de la CFDT-VNF sur ce projet, les garanties auraient été encore moins nombreuses tout comme les avancées sociales. Aucun texte à ce jour ne permettrait de défendre « l'humain ». **Avec le Pacte Sociale n° 2, quelques acquis sociaux, quelques avancées et quelques mesures sont désormais des obligations pour la direction de VNF.**



Rudy DELEURENCE
Secrétaire général
de la CFDT-VNF



SOMMAIRE



- **ACCOMPAGNER**
LES NOUVEAUX ARRIVANTS ~~~~~ 3
art 1.1.1-4 > art 4.2.2
- **PRÉSERVER**
LES SÉNIORS PROCHES DE LA RETRAITE ~~~~~ 5
art 1.3.4
- **RECONNAÎTRE**
L'INVESTISSEMENT DES PERSONNELS ET GARANTIR LA
RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS IMPACTÉS ~~~~~ 6
art 1.4 > art 2.1.2
- **FACILITER**
LES MOBILITÉS VOLONTAIRES ~~~~~ 8
art 1.6 > art 2.1.1
- **ORIENTER**
ET MIEUX ACCOMPAGNER LES PERSONNELS
DANS LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL ~~~~~ 9
art 3.4.3 > art 4.1.3
- **DE NOUVELLES**
AVANCÉES SOCIALES ~~~~~ 10
art 3.4.9 > art 3.4.10
- **MIEUX INFORMER,**
ÊTRE PLUS À L'ÉCOUTE DES PERSONNELS
ET DONNER DE LA VISIBILITÉ SUR LES PROJETS À VENIR ~~~~~ 11
art 1.7



ACCOMPAGNER LES NOUVEAUX ARRIVANTS

UN TUILAGE CHAQUE FOIS QUE POSSIBLE pour optimiser la transmission du savoir aux nouveaux arrivants (art 1.1.1-4)

- “ Le tuilage ne sera pas systématique. Pour autant, désormais, il y a ”
l’engagement de la direction d’y recourir chaque fois que possible (sous réserve des contraintes du plafond d’emplois). Sur les postes clés et sensibles, vous pourrez donc vous appuyer sur cet engagement pour revendiquer ce tuilage.

L’ENGAGEMENT DES AMÉNAGEMENTS NÉCESSAIRES À L’ATELIER DE FERIN pour pouvoir consolider l’offre actuelle (art 2.2.1) et les conditions pour la mise en place d’autres CTC (art 2.2.2)

- “ La direction a beaucoup communiqué sur le lancement de l’atelier de ”
Férin comme Centre de Transmission des Compétences. Pour autant, les aménagements promis n’ont jamais été réalisés. Nous obtenons l’engagement d’y procéder et dans le cadre du souhait de développer d’autres CTC, vous pourrez vous appuyer sur cet article pour vous assurer des moyens mis à disposition à leur création.

LA CRÉATION D’UN GUIDE DE L’ACCOMPAGNEMENT à construire par le réseau des référents du changement (art 3.4.1)

- “ La CFDT-VNF a obtenu la création d’un guide à destination des ”
nouveaux arrivants (embauche ou dans le cadre d’une mobilité) avec les contacts clés, l’organigramme général de VNF, de la DT et du service dans lequel il est affecté ainsi que la formalisation d’un parcours d’intégration sur la base des pratiques en DT.





UNE PRIORITÉ DE RÉAFFECTATION DANS LA RÉSIDENCE ADMINISTRATIVE

pour les personnels impactés par une réorganisation et dont le poste est supprimé, (art 1.3.3) avec **un droit de remords dans les 6 mois** qui suivent sa nouvelle prise de poste et l'engagement d'aucune mobilité géographique imposée. Pour le reclassement, si une priorité est portée sur les postes vacants, **la notion de sureffectifs est désormais possible**, car inscrite dans le pacte social ;

- “ La CFDT-VNF a obtenu l'engagement d'au moins une proposition de reclassement au sein de la résidence administrative. Si la notion de sureffectif a été évoquée par la direction dans le cadre de la mise en place des PCC nous obtenons l'inscription de ce principe pour tous les personnels (tous métiers confondus) impactés par un projet de réorganisation et la confirmation d'un droit de remords. ”

L'ACCOMPAGNEMENT DES CDD ET DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE POUR L'ACCÈS AUX RECRUTEMENTS

par concours ou hors-concours à VNF avec les mêmes facilités que les fonctionnaires avec le calendrier des formations concours et la visibilité sur les offres de recrutements (art 1.3.5)

- “ La CFDT-VNF a obtenu l'engagement de la prise en charge des autorisations d'absences et les remboursements de frais... ”

DANS LE CADRE DE LA CLAUSE DU GRAND PÈRE pour le maintien des NAS et des COP-A conditionnée à **LA RÉALISATION DES 13 OU 7 SEMAINES D'ASTREINTES**, la garantie du maintien de ces astreintes sans lesquelles le maintien du logement n'est pas possible (art 1.5.4)

- La clause du grand-père est conditionnée à la réalisation d'astreinte.
- “ Pour éviter tous risques qu'un manager à l'avenir décide unilatéralement d'y mettre fin (faute de réel besoin), nous avons obtenu l'engagement du maintien de celles-ci, garantissant ainsi l'application de la clause du grand-père. ”





L'ENGAGEMENT, POUR QU'UNE VIGILANCE SOIT PORTÉE POUR UNE BONNE COUVERTURE DU RÉSEAU ET DU MATÉRIEL INFORMATIQUE en adéquation avec les besoins spécifiques des personnels (art 3.3)

“ La CFDT-VNF avait eu plusieurs alertes sur le fait que le matériel n'était pas toujours adapté aux nouveaux logiciels (GMAO par exemple) ni aux zones blanches concernant les abonnements. Vous pourrez désormais vous appuyer sur cet article pour les différentes remontées terrain pour revendiquer des dérogations d'abonnements ou d'autres matériels plus adaptés le cas échéant. ”

ASSOCIER LES CONSEILLERS DE PRÉVENTION AU SEIN DES CODIR (art 4.2.2) afin d'accéder au bon niveau d'information et sensibiliser la direction sur l'aspect sécurité dans les prises de décisions

“ Trop souvent les décisions sont prises en CODIR en éludant les risques générés par des projets de réorganisation, l'absence de dispositif d'accompagnement, la temporalité retenue. Nous espérons que l'intégration des conseillers de prévention permettra de porter une attention plus accrue de la direction sur ces points de vigilance. ”

PRÉSERVER LES SÉNIORS PROCHES DE LA RETRAITE



LES ÉCLUSIERS DONT LE POSTE SERA IMPACTÉ PAR LA MISE EN PLACE DES PCC, ET QUI SONT DANS LES DEUX ANS (c'est-à-dire jusqu'à la veille des 3 ans) de leur date d'ouverture des **DROITS À LA RETRAITE POURRONT ÊTRE MAINTENUS SUR LEUR SITE D'EXPLOITATION** pour y effectuer leurs vacances jusqu'à leur départ (art 1.3.4)

“ Initialement, la direction souhaitait limiter ce maintien à deux ans maximum. ”



RECONNAÎTRE L'INVESTISSEMENT DES PERSONNELS ET GARANTIR LA RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS IMPACTÉS



L'engagement de la direction de porter et défendre dès le 1er semestre 2024, **UN PLAN DE REQUALIFICATION DE FONCTIONNAIRES DE CATÉGORIE B EN CATÉGORIE A ET DE CATÉGORIE C EN CATÉGORIE B** pour les personnels administratifs a été inscrit (art 1.4)

“ Ce point a été inscrit conformément au protocole de sortie de préavis de grève signé en décembre par la CFDT-VNF et FO. Concernant les salariés de droit privé impactés par le projet de modernisation, VNF s'est engagé à mobiliser une enveloppe spécifique dans le cadre de la NAO pour accompagner et revaloriser ces évolutions. La CFDT-VNF a également obtenu le fait que la direction devra rendre compte des démarches entreprises. ”

L'ÉTABLISSEMENT DOIT PROPOSER UNE ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS DANS UNE LOGIQUE DE CARRIÈRE pour l'ensemble des statuts qui caractérisent aujourd'hui les personnels de la maintenance (OPA, CDI Publics, PEVNF, CDD...), 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 (art 1.5.2).

L'examen de la rémunération des personnels en CDI de droit public sera inscrit à l'agenda social du 2^{ème} semestre 2024, dans la perspective d'une équité salariale interne à responsabilité et ancienneté égales (art 1.5.2)

“ La CFDT-VNF a posé le problème des disparités de rémunérations sur les différentes composantes de la maintenance spécialisée, des difficultés de recrutement au regard de la concurrence du marché du travail dans ce domaine. Elle a obtenu l'engagement d'une remise à plat et d'une éventuelle négociation dans la limite du cadre juridique et d'une cohérence globale des salaires. ”





L'engagement de la direction de proposer d'ici la fin de cette année 2024, **UN DISPOSITIF DE VALORISATION DU COMPAGNONNAGE** (accueil des saisonniers et des nouveaux arrivants par exemple) (art 2.1.2)

- “ C'est une longue revendication de la CFDT-VNF qui aboutira enfin dès l'année prochaine. ”

MISE EN PLACE DU RIVE (art 1.5.1) et dans le cadre du protocole de levée de préavis de grève signé le 23 décembre, il a été acté la consultation du CSA Central (le 25 avril) sur la note de gestion portant sur sa mise en place. À ce titre d'autres amendements ont pu être portés et permis quelques avancées sociales et salariales complémentaires.

- “ La CFDT-VNF a obtenu lors du CSA Central du 25 avril, la revalorisation du complément annuel des PE-VNF de 300 à 392 € soit une enveloppe complémentaire de 143 k€. Nous avons également obtenu l'engagement du versement indemnitaire équivalent au CEED pour tous les personnels éligibles dans les trois ans et qui n'en bénéficieraient pas dès 2024. Également, la prise en compte pour le calcul de l'IOT-Garantie des heures récupérées qui n'étaient pas prises en compte dans le calcul de l'ICT. ”

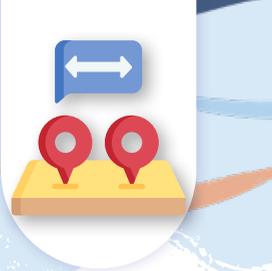
DANS LE CADRE DES RÉORGANISATIONS EN PHASE D'EXPÉRIMENTATIONS ET DANS LE CADRE DE LA TRANSMISSION DU SAVOIR, RÉDACTION D'UNE LETTRE DE MISSION pour clarifier les moyens mis à disposition, la durée de l'expérimentation ou la durée allouée à la transmission du savoir.

Un dispositif de reconnaissance salarial pourra valoriser le cas échéant ces lettres de mission (CIA et CA pour les personnels éligibles/prime pour les salariés de droit privé dans le cadre de la NAO) (art 2.1.2)

- “ La CFDT-VNF a posé le problème des disparités de rémunérations sur les différentes composantes de la maintenance spécialisée, des difficultés de recrutement au regard de la concurrence du marché du travail dans ce domaine. Elle a obtenu l'engagement d'une remise à plat et d'une éventuelle négociation dans la limite du cadre juridique et d'une cohérence globale des salaires. ”



FACILITER LES MOBILITÉS VOLONTAIRES



L'ENGAGEMENT QU'AUCUNE CANDIDATURE INTERNE À VNF présentant un niveau de compétence (avec si besoin une formation complémentaire) permettant une prise de poste immédiate **NE SAURAIT ÊTRE REFUSÉE AU PROFIT D'UNE CANDIDATURE EXTERNE SANS AU PRÉALABLE AVOIR DONNÉ LIEU À UNE PÉRIODE PROBATOIRE NON CONCLUSIVE** (art 1.6)

“ Trop souvent la CFDT-VNF constate que des candidatures internes de droit privé étaient écartées au profit de candidatures externes. Par cet engagement la CFDT-VNF favorise au travers la période probatoire, les mobilités internes des salariés de droit privé par rapport aux candidatures externes à l'établissement. ”

LE DÉVELOPPEMENT D'UNE APPLICATION INTERNE POUR FAVORISER LES MOBILITÉS INTERNES VOLONTAIRES (art 2.1.1). Les personnels pourront communiquer leur souhait d'une mobilité interne sans au préalable avoir identifié un poste afin que les recruteurs puissent, le cas échéant, les contacter sur d'éventuels postes vacants correspondant à leurs attentes et leurs compétences.

“ La CFDT-VNF a proposé et obtenu la création de cette application visant à favoriser les mobilités volontaires sans pour autant avoir identifié préalablement un poste précis. Les recruteurs internes seront invités à consulter ce vivier interne de candidatures avant de procéder à un recrutement externe. ”



ORIENTER ET MIEUX ACCOMPAGNER LES PERSONNELS DANS LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

UNE ATTENTION PARTICULIÈRE POUR LUTTER CONTRE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE, dans le cadre de la transformation de VNF, avec la possibilité d'un accompagnement individualisé ou de reclassement prioritaire lorsque c'est possible (art 3.4.3)

“ La CFDT-VNF a alerté sur le risque de désinsertion professionnelle ” et notamment sur les difficultés que certains pourraient rencontrer avec la transformation numérique. Nous avons demandé et obtenu l'engagement d'un accompagnement adapté et à deux vitesses si nécessaire.

UNE CONCERTATION ANNUELLE POUR LES BUDGETS du CLAS afin de tenir compte notamment de l'inflation (art 3.4.7)

“ Les budgets CLAS sont pour la CFDT-VNF insuffisants. Obtenir l'ouverture d'une négociation annuelle permettra de défendre et potentiellement d'obtenir une revalorisation plus régulière notamment en introduisant la notion d'inflation.

La direction va créer une école de management suite notamment à notre demande d'une **FORMATION MANAGEMENT OBLIGATOIRE. CERTAINS MODULES SERONT OBLIGATOIRES, D'AUTRES NON. DANS LE MODULE OBLIGATOIRE NOUS AVONS OBTENU L'AJOUT D'UN SOCLE DE CONNAISSANCE OBLIGATOIRE** sur la prévention des RPS, la gestion des conflits, les bases de la GRH (connaître les bases des statuts, les dispositifs d'évolution salariale, les réglementations du temps de travail...) (art 4.1.3)

“ De nombreux personnels ont exprimé leur lassitude quant à la méconnaissance de leur hiérarchie sur le statut qu'ils détiennent. ●●● ”





••• Les conséquences sont souvent qu'ils sont mal accompagnés, incompris et mal défendus dans le cadre de potentielles promotions ou revalorisations. De la même façon, de trop nombreuses hiérarchies désarmées face à des situations de RPS n'agissent pas à la hauteur des attentes et de la criticité des situations. Acquérir ces bases dans une formation socle obligatoire devrait conduire à une amélioration des situations et à un management plus aisé pour les managers qui étaient en carence dans ces domaines.

DE NOUVELLES AVANCÉES SOCIALES



LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF D'INTÉRESSEMENT POUR TOUS LES PERSONNELS DE DROIT PUBLIC et l'engagement de reconduire un nouvel accord triennal pour les salariés de droit privé (art 3.4.9) conformément au protocole de sortie de préavis de grève signé par la CFDT-VNF et FO. Reprise également de l'engagement de **porter les titres restaurant pour les personnels de droit public à hauteur de 8 € dès le mois de juillet 2024 et 9 € dès le mois de juillet 2025** (art 3.4.10)

“ Dans la logique du protocole d'accord de levée du préavis de grève, ” nous avons demandé et obtenu l'inscription de ces deux engagements ce qui oblige encore davantage la direction de VNF à la réalisation. Ces deux revendications sont à l'origine des revendications de la CFDT-VNF et son engagement d'obtenir l'harmonisation des montants des TR avec les privés interviendra un an et demi plus tôt que son engagement de campagne.



MIEUX INFORMER ÊTRE PLUS À L'ÉCOUTE DES PERSONNELS ET DONNER DE LA VISIBILITÉ SUR LES PROJETS À VENIR



RÉALISATION D'UNE ÉTUDE D'IMPACT RH DANS LE CADRE D'UNE RÉORGANISATION avec un accompagnement individuel et collectif des personnels impactés (concertation collective, entretien individuel, accompagnement des projets individuels de mobilité, mesures financières...) (art 1.7). **Mise en place d'une méthodologie appliquée aux projets de réorganisation** présentée en instance a fait l'objet d'une instruction générale par le directeur général à l'attention de l'ensemble des directions territoriales et du Siège.

“ Nous avons obtenu le fait que la méthodologie du siège traduite ”
dans une instruction de la DG (après 3 mois de boycott des instances locales du siège) soit déployée sur l'ensemble des DT (art 5.1). Cette méthodologie oblige la direction au respect de préalables avant toutes consultations des instances. L'obtenir à l'attention de toutes les DT vous donnera le moyen de refuser toute consultation qui ne respectera pas en amont toutes les conditions définies et donc tout passage en force. Cela commence par une concertation avec les personnels sur le projet de réorganisation, leur fiche de poste, l'étude d'impact RH collective et individuelle la revalorisation attenante.



www.cfdt-vnf.fr