



## Flash info Intersyndical

### L'intersyndicale CFDT-VNF/FO Des paroles aux actes !

Le 30 octobre 2023, la **CFDT-VNF et FO ont fait le choix d'unir leurs forces pour s'engager dans la bataille des acquis sociaux pour les personnels**. Pour mémoire, vous trouverez en pièce jointe le flash info du 21 décembre 2023, le protocole de sortie de préavis de grève signé par l'**intersyndicale CFDT-VNF et FO** et l'addendum visant à préciser la mise en application de l'article 10 de ce protocole.

Nous nous étions engagés à ce que la signature de ce protocole ne soit que le prélude à de nombreuses négociations qui devaient être menées avec la direction pour passer des paroles aux actes. Bien que mise en doute par une autre organisation syndicale promettant des résultats tout autre par ses actions, **l'intersyndicale CFDT-VNF et FO** a, tout au long du premier semestre et jusqu'au mois de juillet, mené de nombreuses réunions et concertations avec la direction sur la base de ses revendications et des engagements pris dans le protocole de sortie de préavis de grève.

**Ces négociations vont conduire prochainement à la signature d'un nouveau protocole d'accord** clôturant le cycle des négociations du second trimestre 2024 et actant de nouvelles avancées. D'ores et déjà un courrier de la directrice générale adressé à notre intersyndicale apporte les garanties amenées à être formalisées dans ce futur protocole.

**L'intersyndicale CFDT-VNF et FO** se félicite de la négociation menée ces derniers mois. Ses actions, sa cohérence dans ses demandes, sa force de conviction et de propositions ont été sans nul doute, avec votre soutien, la clé de réussite pour obtenir de nouvelles avancées significatives pour l'ensemble du personnel. Nous remercions et saluons la direction qui a respecté ses engagements et mené de réelles négociations qui ne se sont pas limitées à une succession de décisions unilatérales « à prendre ou à laisser ».

**L'intersyndicale encourage la direction à poursuivre dans ce sens et à élargir sa capacité d'écoute et cette méthodologie à l'organisation et les conditions de travail des personnels**. En effet, si de belles avancées sociales ont pu découler de ces négociations, il n'en demeure pas moins qu'il reste de nombreuses problématiques au sein de notre établissement particulièrement dans la conduite et l'accompagnement au changement en lien avec le projet de modernisation et de transformation de VNF. Toutes les questions, incertitudes sur l'avenir professionnel de nombreux personnels, leurs conditions et la surcharge de travail induite par les baisses des effectifs et les suppressions de poste appellent à des échanges beaucoup plus construits avec les organisations syndicales représentatives particulièrement dans les directions territoriales. Face à la multiplication des RPS de tous côtés, il est urgent désormais de mener de réelles concertations avec les personnels et de leur apporter des réponses, ces derniers restant trop souvent dans l'expectative quant à leur avenir.

**Vous pouvez compter sur vos représentants pour vous soutenir et pousser la direction à entendre ces alertes. Pour l'heure, le bilan sur les promesses de chacun a sonné ! A l'occasion de cette rentrée, nous vous proposons ci-dessous un bilan sur les acquis et les avancées obtenus par l'intersyndicale CFDT-VNF et FO.**

## Le BILAN des négociations suite au protocole de sortie de préavis de grève de l'intersyndicale CFDT-VNF / FO

- **la valeur faciale des titres-restaurant** attribués aux agents de droit public a été revalorisée à **8 €** (dont 4,8 € de part employeur) **depuis le 1er juillet 2024** et une **nouvelle évolution** interviendra **au 1er juillet 2025** afin de porter la **valeur faciale à 9 €** (dont 5,4 € de part employeur) ;
- **La mise en place du RIVE** actant des revalorisations du régime indemnitaire pour les personnels d'exploitation ;
- **La mise en place de l'IOT garantie** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 jusqu'au 31/12/2033 ;
- A l'instar des autres personnels de droit public, la création d'un complément annuel à hauteur de 375 € sans modulation pour l'année 2024 pour tous les personnels d'exploitation ;
- **La négociation d'un second volet du pacte social** actant de nombreuses avancées et garanties pour les personnels.

## Evolution du RIVE, par le vecteur de l'Indemnité d'Exploitation et d'Entretien (IEE), et la note de gestion de la Prime de métier des Ouvriers de Parcs et Ateliers

- **Éligibilité de la maintenance très spécialisée à la classe exceptionnelle des protocoles**  
À compter de 2024, les activités relevant des niveaux 4 et 5 de la norme AFNOR, hors conduite d'engins, sont rendues éligibles à la classe exceptionnelle.
- **Relèvement de la classe exceptionnelle**  
Les montants de la classe exceptionnelle sont relevés de 100 € dès 2024.
- **Extension de la liste des ouvrages servis sur la classe C**  
À compter de 2024, les agents affectés aux ouvrages d'ARZVILLERS et de SURESNES sont rendus éligibles à la classe C.
- **Relèvement de la majoration PCC**  
À compter de 2024, la majoration pour affectation en PCC modernisé est portée de 400€ à 700€.
- **Éligibilité des OPA encadrants à la classe F**  
**Tous les OPA réellement encadrants** seront rendus éligibles à la classe F, portant leur PME au plafond de 6700 € dès 2024. Les conditions de déploiement, calquées sur celles de l'éligibilité à l'emploi de chef d'équipe d'exploitation divisionnaire, doivent encore être affinées. A ce stade, un volant de l'ordre de 80 postes d'encadrants a été identifié par la DRHM après consultations des DT.  
**VNF s'engage par ailleurs à solliciter le DRH du MTE pour une demande de relèvement du plafond de PME, de façon à pouvoir servir les bénéficiaires dans la même mesure que les PE VNF.**
- **Création d'une majoration pour compagnonnage**  
À compter de 2025, cet engagement du Pacte social (2.1.2) trouvera sa première application dans la note de gestion du RIVE, qui intégrera un cadrage de cette pratique. **Dès à présent, VNF ouvre par ailleurs une réflexion englobant tout l'établissement.**  
Le compagnon (C1/C2), choisi à raison de son expérience (2 ans minimum sur son poste), bâtit et valide une lettre de mission sériant les attendus et détaillant un calendrier. À l'issue, la réalisation des modules est attestée sous la double signature du compagnon et de l'apprenant. L'apprenant est nécessairement un nouvel entrant dans l'établissement (on ne peut être apprenant qu'une

seule fois). **L'engagement du compagnon est valorisé par une indemnité de l'ordre de 300 € annuels.**

- **Création d'une majoration pour bilinguisme**  
À compter de 2025, l'exercice professionnel du bilinguisme indispensable au service sera **valorisé d'une majoration à hauteur de 300 €.**
- **Création d'une majoration pour intérim latéral**  
À compter de 2025, l'intérim latéral attesté par la hiérarchie, après un mois plein, sera **valorisé à 80€/mois** ; il pourra être exercé par 2 agents (PE-VNF et/ou OPA), entre lesquels sera alors partagée la somme de 80€/mois.

### **Modifications de la note de gestion du RIFSEEP**

- **Mesure sociale sur l'IFSE des B**  
À compter de 2024, l'IFSE des agents de catégorie B inférieure à 7200€ est majorée de 250€, sans préjudice de la clause de réexamen triennal.
- **Mesure générale sur l'IFSE des B**  
L'IFSE des agents de catégorie B sera, chaque année sur le triennal 2025-2027, majorée de 250€, sans préjudice de la clause de réexamen triennal.
- **IFSE des TSDD issus du plan de requalification des PE VNF**  
Ceux de ces agents exerçant des fonctions d'encadrement seront versés au G1. Ceux affectés sur des missions d'OGH seront versés en G2, et au besoin se verront servir une majoration assurant un différentiel de 1 300 € avec leur indemnitaire de C3.
- **IFSE des agents de catégorie B encadrant des TSDD issus du plan de requalification des PEVNF**  
Un travail est en cours pour assurer dès 2024 la cohérence indemnitaire dans les équipes. Il s'agit par exemple qu'un B encadrant l'un de ces agents conserve un différentiel d'IFSE en sa faveur.

### **Suivi des engagements du Protocole de sortie de préavis de grève**

- **Plan de requalification de C en B et de B en A**  
Alors que le DRH du MTE a été saisi d'une demande de déploiement d'un plan de requalification visant les agents relevant des macrogrades C et B administratifs et techniques et des agents relevant des macrogrades B et A administratifs et techniques conformément à l'engagement pris à l'article 5 du Protocole de sortie de préavis de grève, des travaux communs s'ouvrent à compter d'août 2024 pour identifier un volant d'agents de macrograde C et B de la filière administrative et technique susceptibles d'être compris dans un plan de requalification de dimension ministérielle.
- **NAO 2024 des salariés de droit privé**  
L'obtention d'un cadrage RMPP pour la NAO des salariés de droit privé de 3,7 % ayant abouti à la signature d'un accord NAO 2024 actant de belles avancées sociales et salariales ;
- **Mobilisation d'une enveloppe supplémentaire de 532 800 € pour valoriser le CIA des bénéficiaires et le CA pour les OPA**

Le CIA et le CA pour les OPA en 2024 seront calculés sur la base de l'enveloppe 2023 et dans les mêmes conditions. Ceux-ci seront majorés de 359,51 € versés à part égale pour tous ces personnels.

➤ **Intéressement des agents publics**

Alors que le DRH du MTE a été saisi par VNF, l'établissement confirme qu'un montant de 400 € par agent éligible sera budgété en 2025 au titre de la masse salariale. Conformément à l'engagement pris à l'article 7 du Protocole de sortie de préavis de grève, VNF se mobilise pour que l'accord soit efficace à compter de 2025. À défaut, le moment voulu si cela s'avérait nécessaire, et sous réserve du visa du contrôleur budgétaire, un dispositif transitoire de substitution serait mis en place.