



**Voies
Navigables de
France**

Déclaration CFDT-VNF au CHSCT Extraordinaire du 23 octobre 2018

Mesdames et Messieurs de la Direction,
Cher(e)s collègues,

Affligeant ! C'est le sentiment général ressenti sur la mise en place du décret GBCP par VNF.

La lecture du rapport d'expertise corrobore de manière factuelle et argumentée toutes les alertes faites depuis le début par la CFDT-VNF et l'ensemble des OS.

Ces alertes n'ont jamais été entendues de la part de la Direction, au point même que pour elle, cette demande d'expertise par le CHSCT central n'était pas fondée et qu'il n'y avait aucun problème dans la mise en place de cette réforme GBCP par VNF.

Nous voulons ici remercier le cabinet DEGEST pour la qualité du travail réalisé, souvent dans des conditions loin d'être optimales et sans avoir pu disposer de toutes les données demandées à la Direction.

Le diagnostic de cette étude est des plus préoccupant sur la capacité de pilotage du siège sur des réformes organisationnelles de cette ampleur et sur la sous-évaluation, voire le détachement, des impacts humains.

La mise en place du décret GBCP était connue depuis 2015 et ce temps n'a pas pu être utilisé pour anticiper une réorganisation dans tous ses aspects RH.

Comment la Direction a-t-elle pu laisser aux seules mains de la DJEF la conduite d'une telle réforme sans y associer les services RH locaux et du siège ?

Pire, la direction a négligé toutes les règles managériales de la conduite du changement en faisant l'impasse sur la concertation avec les agents concernés, préalable indispensable à un état des lieux exhaustif.

Ceci a conduit à une profonde méconnaissance des tâches réalisées par les différents agents de la filière comptable.

Le résultat de ce véritable gâchis de compétences des personnels de l'établissement aboutit à ce constat mis en lumière par les conclusions de cette expertise :

- La mise en place de CSP ou Services Facturiers en sous-effectif chronique du fait d'un turn-over important, compréhensible par la faible attractivité du travail qui y est réalisé. Recours à des vacataires qui partent au moment où ils sont réellement opérationnels. Ceux qui restent sont au bord du burn-out et accumulent les heures supplémentaires pour faire fonctionner un système à bout de souffle.

- Surcharge de travail pour les opérationnels (CEE et techniciens) qui doivent s'acquitter de tâches administratives liées au passage des commandes et par l'utilisation du logiciel SICAVE. Tous déplorent l'abandon de leur cœur de métier qui est l'encadrement et la présence terrain.
- En parallèle, des ex-comptables en UTI ou en subdivisions qui ont été les « laissés pour compte » de la réorganisation. Ces agents ont dû souvent se créer leur propre poste et missions ou on leur a proposé des tâches dévalorisantes par rapport aux missions exercées précédemment dans un poste clé pour le bon fonctionnement des UTI ou Subdivisions. Généralement, ils réalisent des tâches prises sur d'autres postes, bien souvent pas les plus intéressantes. Leurs ressentiments sont une perte de responsabilités, une « placardisation » avec des répercussions sur la santé psychique. Plusieurs se sont sentis poussés à aller voir ailleurs par la suppression de fait de leur poste.

Ce désœuvrement pour des ex-comptables est bien évidemment source de RPS comme en ont alerté l'ensemble des OS, sans être entendus.

La CFDT-VNF a toujours averti que la multiplicité et la simultanéité des réformes et réorganisations conduites par VNF dans un laps de temps court, constituaient une source aggravante des RPS.

Après avoir été sourde à nos recommandations faites lors des différentes instances sur les dangers de la réforme GBCP mise en place, nous demandons à la Direction d'avoir l'intelligence de prendre en compte les conclusions de cette expertise :

D'une part sur les correctifs à apporter :

- Par DT, en prenant en compte ce qui a le mieux fonctionné. Par exemple sur la DTBS où la Direction Territoriale a su sauvegarder un pôle de comptabilité dans chaque UTI, sorte de CSP délocalisés. En temporisant la mise en place des objectifs cibles au fur et à mesure des départs, tout en respectant la philosophie du décret, cette DT a conduit un traitement plus humain de la mise en place de la réforme sans nuire au fonctionnement de la filière comptable, bien au contraire.
- Nous exigeons aussi le traitement en urgence de tous les cas des ex-comptables sans réelle fiche de poste à la hauteur de leurs compétences.
- Une attention particulière doit être apportée sur la DT Strasbourg où un retour en arrière, par la mise en place de CSP déconcentrés en UTI a été nécessaire pour corriger les dysfonctionnements liés à la mise en place d'un CSP central trop hâtif. Revenir de nouveau en arrière en retirant ces missions comptables des UTI serait dramatique pour ces personnels. On les prend quand on en a besoin et on les délaisse quand on en a plus l'utilité.
- La Direction doit réaliser qu'actuellement le système fonctionne grâce à la conscience professionnelle des ex-comptables en UTI qui continuent à exécuter certaines tâches comptables, comme la comptabilité marché ou qui aident des opérationnels mal formés à l'outil SICAVE. Sans parler des corrections d'erreurs en CSP commises par des comptables nouvellement arrivés.

D'autre part il est à espérer que ce retour d'expérience sur les loups de cette réforme soit pédagogique pour l'avenir de l'établissement :

- La direction a annoncé une baisse des effectifs de 500 postes entre 2017 et 2022 soit, à titre d'exemple, plus que la totalité de l'effectif d'une DT comme la DTRS. Il ne faut pas que cette problématique soit seulement gérée par les seules DT. En effet, l'expertise a d'une part, montré l'absence de soutien du siège au niveau local concernant l'aspect RH et d'autre part, sa décharge de l'aspect humain et de la gestion des RPS sur les DT.

- Les projets larvés de réforme de la gestion domaniale et de mise en place de Services Facturiers ne sauraient relever d'une pure logique de baisse des effectifs, comme GBCP, sans avoir de plus-values sur l'efficacité du fonctionnement de l'établissement. La Direction doit également tenir compte des difficultés qu'a rencontrées la DTNPC dans la mise en place du Service Facturier.
- Prise en compte des conclusions de cette expertise dans les réorganisations actuelles comme la création des UTI sur la DT Rhône Saône en repensant la création de cellules de gestion administratives et comptables de proximité.
- La conduite du changement et la prévention des RPS doivent relever d'une vraie politique de conduite de projet et ne pas être un simple affichage.

En conclusion, nous avons l'espoir que la Direction aura maintenant une oreille plus attentive lorsque les OS en CHSCT alertent sur les RPS induits par des réorganisations ou réformes. Inutile de lui rappeler son obligation de prévention sur ce sujet. Dans le cas de la réforme GBCP, nous ne sommes pas loin de la mise en danger avérée de plusieurs catégories de personnel.



N'HÉSITEZ PLUS !

CONTACTEZ-NOUS !

- ✉ Par mail : cfdt@vnt.fr
- ☎ Par téléphone : 06 07 69 30 65
- 🌐 Sur notre site web : www.elections-cfdt.vnf.fr

