



Déclaration CFDT-VNF au CTU Plénier du 22 NOVEMBRE 2018

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

En ce jour, du dernier Comité Technique Unique Plénier de cette mandature, un petit bilan sur le dialogue social dans cette instance s'impose en guise de relais pour les prochains élus. Aussi, la CFDT-VNF ne peut s'empêcher de relever l'absence de transparence et de concertation sincère et constructive avec les personnels et leurs représentants. Au fil de l'eau, cela a conduit à émailler la confiance qui devrait pourtant être la base d'un dialogue social de qualité dans un établissement tel que le nôtre.

Dans sa définition, le dialogue social recouvre tout ce qui favorise la compréhension entre les différentes composantes de la société. Cela ne sera pas faire injure à la direction, qui n'en a cure, que d'affirmer ici que nous sommes loin d'un dialogue social de qualité, ni même d'une réelle volonté de la direction d'en instaurer un. Le directeur général lui-même nous a déjà rappelé tout le bien qu'il pensait du dialogue social...

La compréhension, cela fait maintenant bien longtemps que les personnels, comme leurs représentants ne l'ont plus en ce qui concerne la méthodologie, les choix et les pratiques de la direction.

Nombreuses sont les réorganisations sur lesquelles la CFDT-VNF a pu vous alerter et qui ont pu être génératrices de mal-être et de RPS pour les personnels. En effet faute d'avoir su:

- écouter et entendre,
- conduire vos projets en vous attachant à placer l'humain au cœur de vos réflexions,
- associer le personnel dans les réflexions menées qui les impactent directement,
- communiquer de façon transparente tout au long du processus pour éviter à « radio canal » de se diffuser en lieu et place d'informations officielles.

Vous avez généré un climat anxiogène dans les services où chaque année, au fur et à mesure des notifications de suppressions de postes, les personnels s'interrogent sur leur devenir et sur la façon dont ils vont pouvoir trouver leur place dans les réorganisations qui se succèdent.

Pour n'en citer qu'une, car la liste est malheureusement trop longue, la réorganisation liée au GBCP et l'expertise qui a été réalisée suite à la demande des représentants du personnel au CHSCT Central, mais également suite aux multiples alertes formulées au sein de ce CTU Plénier, est révélatrice de votre méthode que nous avons dénoncée tout au long du mandat qui s'achève.

Les interventions de la CFDT-VNF ont contribué à mettre en lumière les incohérences, les injustices et les dérives sur les acquis sociaux et salariaux qui malheureusement découlaient des choix unilatéraux de la direction. Elles ont également participé à lever le voile d'opacité sur des projets majeurs qui végétaient en petit comité en COMEX ou COTER avant de dévaler sur le personnel sans que celui-ci puisse s'y préparer. Sans ces interventions, cela aurait pu être encore plus catastrophique pour le personnel.

Nous vous invitons pour la durée du prochain mandat, à repenser votre conception et votre approche du dialogue social au sein de VNF. Nous vous suggérons d'être davantage à l'écoute des personnels qui connaissent leurs métiers mais également les axes d'améliorations nécessaires en terme d'organisation et de les consulter également sur le choix des outils et des procédures qui les concerneront directement au quotidien. Enfin, nous vous alertons que si les temps sont durs, que les choix politiques et budgétaires sont compliqués à mettre en œuvre, que l'avenir concernant les opérateurs publics ne semble pas s'éclaircir, il vous sera impossible d'y parvenir sans l'adhésion du personnel et sans un vrai dialogue avec leurs représentants.

Notre très cher OCTAVE va être au cœur des débats ce jour. D'ores et déjà, nous dénonçons qu'à l'arrivée d'OCTAVE, cela fut l'occasion pour la direction de tenter de remettre en cause quelques usages ou avantages au détriment de quelques-uns de nos collègues. Vous aviez sur ce point bien précisé que la mise en place de ce nouveau logiciel du suivi du temps de travail ne serait pas l'occasion de remettre en cause les pratiques existantes,

force est de constater que ce ne fût pas le cas ! Sur ce point, sachez que la CFDT-VNF restera vigilante et poursuivra son combat de tous les jours pour préserver et améliorer les acquis des personnels. Si la même approche doit être faite pour le suivi d'activité, sachez que notre prudence naturelle et notre crainte quant à l'usage que pourrait en faire la direction pour amplifier et justifier les suppressions d'effectifs, sont d'autant plus aiguës. Nous saurons nous montrer constructifs lorsque cela sera possible mais tout autant défensifs et sur les dents quand cela sera nécessaire.

Autre star du jour, le référentiel des métiers et des compétences au sein de VNF. La CFDT-VNF a suffisamment insisté tout au long du mandat qui prend fin, pour revendiquer la mise en place d'une réelle GPEC au sein de VNF. A ce titre, comment ne pas souligner ce premier pas vers cette dernière ?

Toutefois, la CFDT-VNF souhaite rappeler qu'il y a presque deux ans jour pour jour, au séminaire des 29 et 30 novembre 2016, la GPEC était au centre des débats. Force est de constater là aussi que dans cet intermède, rien de notable n'a été proposé dans le cadre de cette instance.

- anticiper les transformations profondes de certains métiers ainsi que l'apparition des nouveaux métiers;
- prévoir les départs massifs à la retraite ainsi que les recrutements qui en découlent ;
- capitaliser les compétences et accompagner le personnel,

Voilà des sujets que la CFDT-VNF porte et revendique depuis toujours en rappelant que cela ne peut et ne doit se faire que par le biais d'évolutions positives choisies et non par des baisses de rémunérations et des mobilités imposées.

Nous notons tout de même toute la contradiction avec ce que vivent les personnels au quotidien et notamment les difficultés qui se sont amplifiées depuis presque deux ans. En effet, de plus en plus régulièrement, la circulaire mobilité mise en place par la direction générale, dont la DRHM a en charge de veiller à sa stricte application, est détournée ou au minimum contournée.

Là où les personnels de VNF devraient être prioritaires lorsqu'ils émettent un souhait de mobilité sur des postes internes à l'établissement, ils sont de plus en plus souvent écartés au profit de candidatures externes. Là où des postes sont publiés dans le cadre des cycles mobilités, des personnels ayant déposé des candidatures dans les délais impartis (pas toujours lisibles ou respectés) n'ont aucun retour quant à leur candidature ou sont écartés sous prétexte de poste gelés. Enfin, là où normalement, un agent pourrait être en capacité d'occuper un poste et de suivre une formation prise de poste a posteriori, il est très souvent écarté sous prétexte qu'il ne correspond pas au profil recherché ou qu'il n'est pas opérationnel immédiatement. Nous n'évoquerons même pas le fait que parfois cela se fait au profit d'une candidature qui ne rassemble pas plus de compétences. Toutefois, nous vous rappellerons qu'un agent de droit public n'a pas besoin d'un diplôme ou d'une qualification particulière pour tenir un poste, l'acquisition des compétences nécessaires à la tenue de celui-ci doit se faire via une formation dispensée ou financée par les services.

Bref, voilà des années que la CFDT-VNF sollicite l'ouverture des concertations sur la circulaire mobilité en pointant des failles dans le système. Voilà également des années que nous revendiquons la mise en place d'un tableau de correspondance public / privé et que rien ne bouge du côté de la direction qui, d'année en année, reporte le sujet.

Faciliter l'identification des possibilités de mobilité, proposer des parcours professionnels types et individualisés, éclairer sur les évolutions professionnelles possibles, cela passe aussi par clarifier et respecter la circulaire mobilité mise en place au sein de l'établissement. Aussi, nous vous invitons par cohérence avec le sujet du jour, à inscrire au plus vite, ces points dans les prochains ordres du jour du CTU Plénier.

Enfin, nous notons que la convention collective qui régit les salariés de droit privé dispose déjà d'une classification des emplois. Si celle-ci doit être remise en cause, cela devra donner lieu à une renégociation ou à une dénonciation. Est-ce dans les projets de la direction ? Le cas échéant, comment celle-ci s'articulera dans le nouveau référentiel des métiers et des compétences souhaité par la direction ?

A l'approche de Noël, comment conclure sans s'interroger sur la signature de la fameuse lettre de mission du directeur général par la Ministre ?