



**Voies
Navigables de
France**

Déclaration préalable CTU Plénier

du 18 février 2021

Monsieur le président,
Cher(e)s Collègues,

Vous portez à notre attention un point d'information sur l'étude d'impact RH liée aux projets de refonte des process et outils de la gestion domaniale.

En 2018, la direction nous avait informé dans cette même instance de ce projet d'une portée nationale. Selon la direction, ce projet n'avait pas pour objectif de rechercher des gains d'effectifs mais bien de réunir les meilleures conditions pour faciliter et optimiser le travail des personnels affectés à ces missions. La direction avait indiqué vouloir prendre le temps de bien faire les choses et de respecter toutes les étapes de concertation, à commencer par une réelle étude d'impact pour laquelle vous nous faites un retour ce jour.

D'ailleurs l'étude d'impact, sur laquelle nous aurons l'occasion de revenir lors de nos échanges, est plutôt assez réaliste par rapport aux différents retours que nous avons pu avoir du terrain. Pour autant, si dans le fond il serait difficile d'être opposé à une modernisation des outils et des process portant sur la gestion domaniale, la temporalité dans laquelle cette démarche s'inscrit soulève des questions :

- Une étude d'impact RH ne se doit-elle pas d'être préalable aux réorganisations et aux conséquences qui en découlent ?
- Une refonte telle que celle-ci n'est-elle pas censée faciliter le travail au quotidien ?
- Les nouveaux outils ne doivent-ils pas être opérationnels et pris en main par les personnels avant d'escompter en retirer des bénéfices et potentiellement des gains d'effectifs ?

Si les réponses sont non, nous n'avons rien compris !

Mais si la réponse est oui, nous nous demandons pourquoi en parallèle de ce projet, depuis deux ans, sans aucune étude d'impact préalable, des réorganisations au sein de la filière domaine ont fleuri dans plusieurs DT conduisant à des baisses d'effectifs ? Pourquoi d'ores et déjà, alors que la masse de travail à abattre pour mener à son terme cette refonte est énorme, nous trouvons des services désorganisés et démunis de moyens souffrant d'amputations conséquentes d'effectifs rendant la tâche et la transition difficile voire impossible ?

Pour donner un exemple factuel, dès 2018, en parallèle du lancement de la démarche nationale présentée ce jour, la DT NPDC a entrepris un projet de réorganisation de sa filière domaine. Un courrier de la CFDT-VNF avait d'ailleurs été envoyé à la DRH pour alerter et interroger sur cette démarche locale qui se télescopait avec ce projet national et l'étude d'impact qui devait être préalable à toutes réorganisations (voir pièces jointes) Nous étions également intervenus dans cette même instance sur ce sujet par le biais d'une déclaration préalable. La direction avait fait un démenti sur le fait qu'il y avait une telle démarche locale et en effet jusqu'aux élections professionnelles de décembre 2018, suite à nos interventions, le projet a été suspendu pour reprendre en grande pompe dès 2019.

Passé en force au CTU de proximité de la DT, sans aucune étude d'impact et après une pseudo concertation des agents qui a consisté à leur demander d'adapter leurs méthodes de travail à la cible attendue, la direction a acté la suppression des responsables domaines dans les 3 UTI et une centralisation des dossiers au siège de la DT. Le projet conduisait à la suppression de postes de gestionnaire domaine dans les UTI. Au final, de 9 postes répartis dans les 3 UTI, seuls un référent domaine sera conservé par UTI et trois postes seraient affectés au Siège de la DT pour absorber le report de charge. ECONOMIE DE 3 POSTES !

Pire aujourd'hui, dans le cadre du dialogue de gestion et de la nouvelle baisse des effectifs imposés à chaque DT on apprend que les deux postes restant à pourvoir, pourtant présentés dans le dossier au CTU de proximité **comme indispensables à la mise en œuvre de la réforme**, ne pourront pas être recrutés et que d'ici 2023 on demande à la DT-NPC de supprimer davantage de postes sur la filière afin que sa dotation d'emplois corresponde à la moyenne mathématique constatée dans d'autres DT...

- Qui passe cette commande ?
- Quelle est la logique ?
- L'étude d'impact présentée ce jour a-t-elle pris en compte les évolutions effectuées entre 2018 et 2020 et celles prévues cette année ?
- Quels moyens vont être déployés pour permettre aux personnels de ces services d'absorber et d'appréhender ces nouveaux outils et process sachant que pour certains, il est désormais compliqué de faire face à leurs tâches quotidiennes suite aux décisions irréflechies de la direction ?
- Comment savoir si les engagements et les objectifs présentés ce jour seront respectés alors que des dossiers présentés dans les instances locales par la direction ne le sont même pas ?

Nous ne pouvons que dénoncer ce double discours et alerter à nouveau sur les conséquences que vont produire ces arbitrages. Nous vous demandons en complément de cette étude d'impact d'avoir un visuel sur la composition de chaque filière domaine de chaque DT et de préciser le nombre de postes supprimés entre 2018 et 2021.

Sur un autre point, suite à l'ordonnance N°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique visant à redéfinir la participation des employeurs publics, nous vous demandons d'engager dès cette année les négociations sur la participation de VNF à la complémentaire santé des agents publics de VNF instaurant une

complémentaire santé et un dispositif de prévoyance bénéficiant de la même participation de VNF que pour celles des salariés de droit privé à savoir :

60% pour la complémentaire santé

100% pour le dispositif de prévoyance

Sur la base de l'ordonnance N°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique qui a pour objectif de promouvoir un dialogue social de qualité et de proximité en apportant plusieurs innovations majeures visant à encourager la négociations d'accords collectifs dans les trois versants de la fonction publique dont les établissements publics qui en relèvent et notamment le 13° de l'article 8 ter qui précise la protection sociale complémentaire, nous vous demandons que les négociations portant sur la complémentaire santé et la prévoyance pour les personnels publics de VNF puissent être formalisées rapidement dans le cadre d'un accord collectif.

Merci de votre attention

Les élus CFDT-VNF