



## **Déclaration préalable CTU Plénier du 12 octobre 2021**

Monsieur le président,  
Cher(e)s Collègues,

**Une fois n'est pas coutume, en s'appuyant sur l'ordre du jour, nous allons faire quelques constats factuels !**

**Premier point : Information sur la situation de l'emploi**

**Ce rapport doit demander beaucoup de temps aux équipes en charge, c'est un travail de fourmis qui doit être souligné mais qui n'enlève rien au constat.**

La situation de l'emploi à VNF est catastrophique ! Plus de 800 emplois déjà supprimés depuis la création du « nouveau VNF » et 400 de plus dans les 4 prochaines années ! Le tout en demandant aux personnels d'assurer la transformation et la modernisation de VNF ! Ben voyons, rien que ça !

**La méthode VNF :**

- Faire réorganisations sur réorganisations pour absorber les reprises d'effectifs des lois de finances jusqu'à ce que les personnels n'y comprennent plus rien ;
- Commencer à revoir les niveaux de services et/ou renoncer à certaines de nos missions ;
- Inventer des créations de postes pour faire passer la pilule et ne pas les pourvoir ou alors un sur deux dans l'espoir que le second pourra être supprimé par la suite ;
- Précariser au maximum les emplois en usant de CDD exclusivement publics et en accentuant le recours aux intérimaires ;
- Recruter une multitude de CDD qui nécessitent du temps en compagnonnage avant d'espérer en retirer un gain pour ensuite, une fois opérationnels, les laisser partir et perdre la compétence. Bien entendu, là aussi, sans aucune reconnaissance pour les personnels qui les accompagnent et les forment en plus de leurs charges de travail ;
- Multiplier les statuts sur un même corps qui n'est autre que celui de la maintenance que VNF place paradoxalement comme étant au centre de son projet stratégique ;
- Augmenter sans cesse la charge de travail sur le personnel restant ;
- Ecrêter des heures, jusqu'à l'équivalent de 23 ETP si on ne retient que la seule année 2020/2021, bien que ce soit interdit par la loi...

Allez, arrêtons le déroulé de la méthode VNF, mais surtout n'oublions pas l'ingrédient essentiel : UN DG qui se déplace sur le terrain (car rien ne vaut le présentiel !) et qui répète envers et contre tout que : TOUT VA BIEN, LES PERSONNELS SONT CONTENTS, FIERS DES PROJETS ET DE LA MODERNISATION, IL N'ENTEND PAS LES INQUIETUDES QUAND IL VA A LEUR RENCONTRE ET SURTOUT, jusqu'à son départ, IL ASSUME !

**Point, 2, 3 et 4 : Information sur le campus VNF / Information sur la gouvernance de l'université VNF / Information sur le bureau numérique (qui devait initialement être présenté au CTU Plénier du 30 septembre)**

**Alors là on se dit waouh ! On y est ! On passe réellement du 20<sup>ème</sup> siècle au 21<sup>ème</sup> !**

**Bon, ne crions pas victoire trop vite car sans remettre en cause l'énorme travail réalisé par les équipes en charge de ces volets, la réalité à ce jour est tout autre :**

- de nombreux agents restent sous équipés ou non équipés ;
- ils réclament des connexions fonctionnelles et accessible pour tous ;
- faire fonctionner une simple Visio sur site à VNF est une galère sans nom car, une fois sur deux, quand ça fonctionne, on cherche encore comment faire ou... comment faire autrement ;
- après plusieurs mois et suite-à une attaque informatique qui a généré peu ou pas de dégâts (en tous les cas nous n'avons toujours pas le bilan des conséquences de cette attaque), malgré le travail acharné des équipes, nous n'avons toujours pas récupéré l'intégralité des fonctionnalités précédentes comme le simple fait d'accéder aux mails sur le téléphone et encore tout dépend de la marque du téléphone ;
- à chaque nouvelle version de l'intranet, la direction disait que ça serait mieux, plus implicite, plus efficace. Pourtant à ce jour, si on ne sait pas exactement où chercher on peut chercher longtemps !
- il est de plus en plus en difficile de se libérer du temps pour s'inscrire à des formations ou pour être formateur interne car la charge de travail croissante laisse de moins en moins de temps pour le faire.

Mais enfin, arrêtons là, ça va être bien tout ça ! Il faut positiver et y croire ! Nous trouverons le temps de nous former à ces nouveaux outils, nous pourrons être autonomes, faire plus de choses tout seul et en faire encore beaucoup plus en accédant à des outils pratiques. C'est bien connu avec de bons outils nous travaillons mieux et plus ! Toutes les dernières acquisitions de VNF et du MTE dans ses outils informatiques le prouvent au quotidien, il suffit d'interroger les utilisateurs ...

Et puis, en terme de conduite du changement, il a toujours été conseillé de tout changer en même temps : les missions, les organisations, les outils de travail, les outils informatiques ... Plus on change mieux c'est, et plus nous sommes certains de ne perdre personne sur le chemin ! Allez, avant la fin de l'année on changera toutes les instances représentatives de VNF et pourquoi pas les modalités de vote car c'est vrai, que jusqu'à présent, plus de 75% de participation c'est inquiétant et ça vaut le coup de tout changer !

#### **Point 5 : le bilan social**

**C'est un travail titanesque qui doit prendre un temps fou aux personnels en charge de cette tâche. Nous les remercions et nous voulons les rassurer.**

A ce jour encore, les 46 premières pages portent sur les effectifs, mais au train où va VNF, il y en aura de moins en moins.

C'est la même chose pour le bilan des mobilités, comme il y a de plus en plus de postes supprimés, et que les mobilités internes sont de plus en plus écartées au profit des mobilités externes ou des recrutements externes, il y aura de moins en moins de travail.

Les rémunérations, nous n'en parlons pas et les quelques lignes portant sur le dispositif d'intéressement ne s'amplifieront pas d'ici demain par un intéressement public promis depuis deux ans par la direction car le guichet unique vient d'exprimer un avis négatif.

Pour le télétravail, tout va bien ! Surtout si vous avez demandé ce qu'on vous a dit, ni plus ni moins ! Dans ces conditions, tout le monde a eu ce qu'il voulait !

La sécurité, c'est la priorité ! Des ouvrages qui s'effondrent avec les agents dessus, des conditions de travail qui se dégradent faute de moyens humains adéquats, d'outils modernes et en bon état mais ne vous inquiétez pas VNF va tout automatiser ça ira beaucoup mieux demain !

La formation, bon avec la crise sanitaire il y en a eu moins c'est normal. Mais n'en profitez pas pour demander la compensation de cet indicateur dans le dispositif d'intéressement comme le DG s'y était engagé, il faut pas pousser !

Bon, on a cherché les indicateurs portant sur le bilan des heures écrêtées, le bilan sur les garanties minimales, le bilan des postes non publiés et gelés qui se sont ajoutés aux postes supprimés tout au long de ces années mais... nous ne les avons pas trouvés. Sûrement des informations qui n'ont pas leur place dans un tel document déjà très lourd. De toute façon, pas d'inquiétude, le DG l'a dit : TOUT VA BIEN ! TOUT LE MONDE EST CONTENT !

**Allez on termine en beauté avec le point 6 : Consultation sur le projet de charte déontologique (qui devait initialement être présenté au CTU Plénier du 30 septembre)**

**Là encore, nous voulons remercier les personnes qui ont contribué à ce projet** mais pour changer, si en terme de déontologie la direction décidait :

- de tenir tous ses engagements ?
- de toujours dire la vérité en étant transparente avec ses personnels sur les projets qui vont les impacter directement ?
- de ne pas demander aux agents de travailler dans des conditions dont elle-même ne voudrait pas ?
- d'assurer la sécurité des personnels en réalisant d'urgence les diagnostics qui s'imposent sur les ouvrages critiques et dangereux ?
- de respecter la loi en mettant fin à l'écrêtage des heures qui est interdit ?
- de respecter tous les textes internes, la convention collective sans que les représentants du personnel aient à intervenir pour les rappeler à leur bon souvenir ?
- de ne pas faire de nouvelles interprétations des textes au gré du vent ou de leur intérêt du moment ?

**Nous avons cherché tout ça mais non... nous n'avons rien trouvé !**

- MAIS POURQUOI UNE TENSION DANS LE DIALOGUE SOCIAL ?
- POURQUOI UNE PERTE DE CONFIANCE DANS LA PAROLE DE LA DIRECTION ?
- ET VRAIMENT, POURQUOI DES CRAINTES POUR L'AVENIR ET LE DEVENIR DES PERSONNELS ET DE NOTRE ETABLISSEMENT ?

**AUCUNE RAISON**, le DG va organiser une série de réunions bilatérales dans lesquelles il expliquera pourquoi il a raison tout en nous demandant de le garder pour nous et que suite à un nouveau déplacement (car rien ne vaut le présentiel !) il peut confirmer que tout va bien et que les personnels sont heureux, fiers et confiants pour l'avenir !

**C'est donc confirmé** : il n'y a pas plus sourd que quelqu'un qui ne veut pas entendre, pas plus aveugle que quelqu'un qui ne veut pas voir et pas plus têtu que ... NOTRE DG !

Les élus CFDT-VNF