

Déclaration préalable de la CFDT-VNF au CTU PLENIER du 19 mai 2022

Mesdames, Messieurs, membres du CTU Plénier,

Lors de la dernière réunion du CTU Plénier, le mois dernier, la CFDT-VNF avait sollicité, en parallèle du calendrier social, un tableau de suivi des actions et des engagements pris par la direction dans les réunions avec les représentants du personnel. La direction avait refusé en argumentant qu'elle était dans l'incapacité de réaliser cette tâche et d'en assurer le suivi faute de moyens humains et des nombreuses urgences pesant sur les équipes RH en place.

Si nous pouvons comprendre l'accroissement de la charge de travail sur les équipes RH du Siège, nous rappelons que cette contrainte s'impose à toutes et tous, agents de droit public comme salariés de droit privé, au Siège de VNF ou en DT. Malgré ce fait non contestable et admis par la direction, les équipes sur le terrain ou dans les pôles supports n'ont pas toutes la possibilité de choisir dans la liste de courses passée par la direction. Bien souvent, malgré un calendrier bien contraint, elles doivent tout faire sans que soient pris en compte les moyens dont elles disposent.

Aussi, depuis maintenant plusieurs années, nous alertons sur la situation critique pesant sur les personnels, sur la dégradation des conditions de travail pouvant conduire à un mal être croissant et à une frustration parfois ressentie du fait de l'incapacité à remplir toutes les missions fixées.

Devant l'incontestable, des choix finissent par s'imposer ! Ces choix se font sur la base d'une hiérarchisation des missions fondamentales et des urgences qui se multiplient au quotidien. Courageusement, depuis des années, les personnels font face, s'adaptent, prennent sur eux et produisent de plus en plus au risque parfois de s'en rendre malade.

Ce jour, il semble que la CFDT-VNF soit dans l'obligation de rappeler quelques fondamentaux dans la conduite du dialogue social et des obligations qui incombent à la direction à savoir :

- Quand la direction prend un engagement, il en va de sa crédibilité de le tenir !
- Quand la direction doit négocier ou concerter, cela ne doit pas se limiter à une simple information descendante pour la forme et une décision déjà auto-validée en amont par celle-ci !
- Quand la direction fixe des règles, s'engage au travers de décisions ou d'accords et qu'elle est, pour une partie de ses personnels, soumise au code du travail ou d'autres textes réglementaires, elle doit en être la garante et veiller à leurs applications sans que la CFDT-VNF n'ait besoin de lui rappeler!
- Quand la direction entend faire le « ménage » dans les services pour « harmoniser les bonnes pratiques », cela ne doit pas se faire systématiquement au détriment des personnels en leur retirant parfois les quelques avantages négociés localement dont ils bénéficiaient encore.

L'absence de tableau de suivi des actions calfeutre le fait que sur bon nombre des points ci-dessus, la direction est loin de tenir la barre.

Des engagements non pris et non tenus, il y en a de multiples et pour n'en citer que quelques-uns nous pourrions évoquer :

- L'absence de mise en œuvre du projet d'accord d'intéressement pour les personnels de droit public pourtant promis par le DG depuis des années ;

- L'absence de transparence sur la stratégie de VNF et ses conséquences (il s'agit pourtant d'une obligation de consultation annuelle auprès des instances) ;
- Toujours aucune date pour la ou les réunions de négociation portant sur les mesures d'urgence « pouvoir d'achat » demandées depuis le début d'année par la CFDT-VNF dans le cadre de la crise inflationniste que traverse le pays. Rappelons pourtant que la direction avait indiqué procéder au chiffrage des propositions de la CFDT-VNF et à une programmation rapide de cette réunion ;
- L'absence de bilan et d'étude comparative qualitative et financière sur les externalisations multiples (comme CAMIL ou ALD pour ne citer qu'eux et sur lesquels, là encore, DG comme DSIN s'étaient engagés à produire des documents);
- Suite au dernier CTU Plénier où était présentée pour information l'évolution de la DSIN, l'absence de transmission de la part du DSIN de la synthèse générale déjà transmise aux chefs de cellules informatiques suite aux réunions de concertation lors de ses déplacements. D'ailleurs qu'en est-il, suite au passage hier en COMEX, de l'avis qui devait être rendu sur les 3 scénarii à l'étude ?
- Le report permanent des négociations sur l'application du RIFSEEP pour le corps technique pour lequel nous demandons en préalable à ce que le coefficient de 1 soit garanti pour toutes les personnes qui étaient en-dessous suite à une promotion avant la bascule au RIFSEEP ;
- Les organigrammes cibles pour lesquels, après présentation dans les instances, de nombreux postes, quand ils ne sont pas publiés des mois ou années après, ne le sont jamais et finissent par être supprimés ;
- D'apporter de la visibilité quant au contenu du projet d'arrêté sur le futur régime indemnitaire des PETPE ou sur le devenir de l'ICT s'achevant au 31/12/2022.

Pour « les négociations et les concertations » de forme, là aussi les exemples sont nombreux !

Sans en faire une liste exhaustive, il suffit de regarder les projets de consultation dans cette instance qui ont conduit à un vote unanimement défavorable ! Ces derniers ont été représentés à l'identique sans même tenter de les amender sur la base des remarques pourtant argumentées des organisations syndicales.

Que dire de la DIMOA, récente direction hybride, pas vraiment au siège, répartie dans toutes les DT, pour laquelle il était convenu une consultation du CTU Plénier pour toute modification d'organisation et pour laquelle ce jour, après deux consultations à la DT RS et DT CB qui se sont soldées par un vote unanimement « contre », la direction inscrit gentiment ce point en information ? Bien que le sujet soit loin de faire l'adhésion, il semble déjà programmé une nouvelle réorganisation pour la fin d'année. Est-ce possible d'avoir une vue d'ensemble sur le devenir de cette direction ? D'ailleurs, la CFDT-VNF a appris par les agents de la DIMOA qu'il se préfigurait des changements à la tête de cette direction. Le DGA actuellement en charge de la DIMOA laisserait sa place au DGD, est-ce confirmé? A quelle échéance ? Le poste de DGD va-t-il devenir vacant ?

La CFDT-VNF peut également citer pour exemple la conduite de la Négociation Annuelle OBLIGATOIRE !

L'année dernière, pour la première fois depuis 15 ans, la NAO a abouti à un PV de désaccord faute d'une réelle volonté de négocier de la part de la direction !

Cette année, aucune réunion de négociation n'a encore eu lieu, le cadrage attribué par les tutelles intervient deux mois après celui d'autres établissements publics de notre ministère et celui-ci est plus qu'une fois et demie inférieur à celui demandé par la CFDT-VNF et porté par la DRH.

En retour, la direction envoie un mail pour signifier la ventilation de l'enveloppe tel qu'elle entend le faire, cela sans même s'attacher aux propositions que pourrait faire la CFDT-VNF et sans prendre la peine de répondre à l'ensemble des interrogations qu'elle pose avant l'ouverture des négociations. **Bien que la CFDT-VNF soit la seule organisation syndicale représentative pour les salariés de droit privé, il semble que pour la direction, il y en a toujours une de trop !**

L'exemplarité, le respect et l'application des textes réglementaires, du code du travail et des accords collectifs sont également des sujets d'interprétation permanente de la part de la direction et à une application aléatoire en fonction des situations et des envies du moment.

A titre d'exemples :

- L'interprétation non argumentée du code du travail par la direction concernant le Compte Personnel de Formation des salariés de droit privé ;
- Les consignes du DG qui brident arbitrairement la pleine application de l'accord télétravail ;
- Le refus de prêt de matériel ponctuel en bonne intelligence prétextant un « abus de bien public » alors que de nombreuses pratiques pourraient être beaucoup plus contestables et critiquables ;
- L'écrêtage qui est illégal et qui est pourtant pratiqué et entretenu depuis des années à VNF et pour lequel aucun haut fonctionnaire n'a brandit l'article 40 pour le signaler au procureur de la république.

En faut-il d'autres ?

Allez, la **CFDT-VNF** n'évoquera pas les différences de traitement qu'il peut y avoir quand certains personnels se retrouvent convoqués avec empressement par la direction en CAP disciplinaire ou à un entretien préalable à un licenciement alors que le dossier de la direction ne repose sur rien ou pas grand-chose et qu'à l'inverse, sur des faits connus et bien plus graves, d'autres semblent avoir le droit de tout. Nous n'évoquerons pas non plus les conséquences humaines d'un tel fonctionnement !

Sur un tout autre sujet, comme nous vous l'avions mentionné, nous confirmons après les nombreux échanges avec les personnels lors de nos HMI, que la vitesse à laquelle se fait la transformation numérique pèse sur beaucoup de personnels et sur l'encadrement intermédiaire. Outre les nouveaux logiciels qui se multiplient, la tension sur les effectifs rend très compliquée la capacité à se dégager le temps nécessaire pour suivre les formations. Que cela soit pour les encadrants, qui peinent parfois à trouver le temps d'être au contact de leurs agents tellement ils sont happés par des procédures administratives lourdes et bien souvent disproportionnées, ou pour les personnels eux-mêmes pour qui VNF n'est déjà plus en capacité de toujours assurer le respect des garanties minimales faute d'effectifs suffisants.

La **CFDT-VNF** conclura cette déclaration préalable, qui aurait pu être bien plus longue, sur le fait que la direction, ne devrait pas se contenter de vouloir tout changer pour et par les autres. Elle devrait également s'interroger sur ses propres pratiques et sa vision du dialogue social et ce qu'elle pourrait changer dans son approche pour qu'à nouveau celui-ci fonctionne. Echouer sur ce plan, c'est échouer sur une bonne partie des missions et responsabilités qui lui incombent.

Les élus CFDT-VNF
Au CTU Plénier