



**Déclaration préalable de la CFDT-VNF au CTU Plénier**  
**du 30 juin 2022**

Mesdames et Messieurs, Monsieur le directeur des ressources humaines,

L'inflation, la dégringolade du pouvoir d'achat, c'est d'actualité ! Même si la CFDT-VNF a pu aborder le sujet en CTU Public hier, il aurait été difficile de ne pas l'évoquer dans l'instance du CTU Plénier ce jour. D'autant plus difficile que cette instance plénière concerne tous les personnels y compris les salariés de droit privé pour qui, même si l'intérêt de tous n'est pas toujours au rendez-vous, il y a fort à dire également les concernant !

Ainsi, nous avons bien pris note que la revalorisation du point d'indice à hauteur de 3,5 % pour la fonction publique entrerait en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet et qu'elle se traduirait sur les fiches de paie des personnels de droit public à compter du mois de septembre. Mais une nouvelle fois, dans le contexte actuel, nous insistons sur le fait que ce n'est pas ces 3,5 % qui régleront les difficultés des personnels. Cette mesure, plus que nécessaire depuis le temps que le point d'indice était gelé, ne peut pas se suffire en soit et appelle à des mesures complémentaires comme nous l'avons évoqué hier en CTU public.

Si la direction de VNF ne peut pas activer à elle seule tous les leviers nécessaires, elle doit écouter, entendre les revendications parallèles qui sont entre ses mains et y donner suite comme par exemple en revalorisant les titres restaurant à hauteur de 7,5 € dès cette année et à 9 € dès l'année prochaine.

Pour les salariés de droit privé, la CFDT-VNF rappelle que le cadrage salarial de la NAO est actuellement de 2,6 % alors que la direction, sur proposition de la CFDT-VNF, avait convenu dans le contexte actuel de solliciter un taux de 4 %. La direction, qui n'a pas été suivie dans ses demandes par les tutelles, avait indiqué qu'il fallait se satisfaire de ce taux tout en précisant qu'une nouvelle discussion de revoyure serait possible avec les tutelles pour mettre le taux en cohérence avec la revalorisation du point d'indice si celle-ci était supérieure !

C'est chose faite et c'est donc sans surprise que la CFDT-VNF invite la direction à poursuivre la NAO 2022 sur la base d'un cadrage salarial à la hauteur. La CFDT-VNF rappelle d'ailleurs que pour tous les salariés de droit privé, il ne s'agira pas d'une augmentation de salaire équivalente au taux accordé par les tutelles ! En effet, sur les 2,6 % repose toute la politique salariale pour les salariés de droit privé y compris les mesures salariales accompagnant les mobilités, les mesures égalités femmes/hommes / la GIPA et beaucoup d'autres encore ! Ce n'est pas acceptable et nous vous demandons de revoir la copie en doublant la somme allouée à la mesure générale !

Une nouvelle fois encore, gardant espoir que la répétition finira par vous faire entendre raison, nous dénonçons le passage en force des projets de réorganisation dans les instances ! Oui, nous parlons bien de passage en force car lorsque les personnels impactés n'ont aucune garantie sur le maintien de rémunération au-delà de la fin de cette année, aucune visibilité sur leur futur régime indemnitaire, aucun moyen de mesurer les coûts induits par un changement de poste et/ou de résidence administrative et que la direction leur demande de se pré-positionner « à l'aveugle » dans des organigrammes qui ont essuyé des votes « contres » en instances, il s'agit bien de passage en force ! Cela d'autant plus lorsque ces projets de réorganisation sont représentés à l'identique dans une re-convocation quelques jours plus tard faisant fi de toutes les remarques et interrogations des représentants du personnel. Faire cela, c'est méconnaître totalement ce qu'est la conduite du changement et ne permettra pas de conduire à l'adhésion du projet de transformation et de modernisation !

Nous vous demandons à nouveau de suspendre les consultations sur les projets de réorganisation qui peuvent induire une perte financière pour les personnels ! Suspendre jusqu'au moment où vous obtiendrez toutes les garanties formelles sur le fait qu'ils ne subiront aucune perte de rémunération immédiate et future mais aussi le temps qu'ils puissent avoir connaissance de tous les tenants et aboutissants pour prendre une décision éclairée.

Concernant le point d'information sur l'externalisation ALD et CAMIL, nous vous remercions pour ces documents suite à presque 5 années de relances. Pour autant, nous n'avons pas trouvé la réponse à notre question initiale à savoir : le comparatif qualitatif et coûts totaux induits par ces externalisations par rapport aux coûts générés par une gestion en interne comme c'était le cas auparavant. Cela reste un mystère et si vous avez enfin la réponse, nous sommes preneurs !

L'incohérence que nous pouvons d'ores et déjà relever, c'est que ces multiples externalisations pèsent de plus en plus lourdement sur le budget de fonctionnement, budget qui lui, à l'inverse, diminue d'année en année. Ces externalisations, les recours aux cabinets de toutes sortes, les audits, les grandes messes finissent par peser lourdement sur le budget de fonctionnement sans parfois pouvoir en mesurer la moindre plus-value. Pendant ce temps, les personnels ont parfois beaucoup de difficultés à obtenir quelques crédits pour l'achat de matériel nécessaire à la réalisation de leurs missions.

#### **Cherchez l'erreur ?**

L'évolution envisagée de la filière immobilière pose, elle aussi, de nombreuses questions. Vous aurez l'occasion d'y revenir plus en détail dans le cadre de l'ordre du jour mais d'ores et déjà, la CFDT-VNF souhaite souligner que des difficultés immobilières avaient été mises en évidence dès le premier SPSI de 2011, notamment le manque d'effectifs et le fait que beaucoup de personnels n'avaient qu'une petite quotité de travail allouée à ces missions noyées parmi tant d'autres. A ce stade, aucun engagement ne semble vouloir inverser la tendance dans les services des directions territoriales.

- Au siège, vous indiquez la création d'un poste de chargé de patrimoine, un autre d'assistant de projet. Ces postes, à l'instar du poste de responsable immobilier avec une spécialité montage d'opérations, maîtrise d'ouvrage, grands projets, baux commerciaux, sont-ils eux aussi déjà recrutés dans un temps record et sans aucune publication de poste ? Si oui, à quelle date est prévue la prise de poste ? Si non, ces postes seront-ils publiés dès que le projet sera passé en consultation dans les instances ?

Comprenez que la CFDT-VNF se méfie des créations de postes sur le papier qui ne se concrétisent au final que difficilement sous la pression syndicale et parfois même jamais, se limitant donc à une virtualité qui n'aide pas à la répartition de la charge de travail, bien au contraire.

- Il y a deux ans, le préfigurateur a été recruté en qualité de directeur RSD, poste qu'il a occupé à temps plein. Aujourd'hui, à l'instar de ce qui a été fait pour la DIMOA, il semble déjà acté que le préfigurateur sera le directeur de la nouvelle direction immobilière. Si tel est le cas, comment assurer que ce cumul d'activités ne se fera pas au dépens de son activité initiale ou future ?
- En associant dans une même direction des activités de valorisation et d'immobilier de service, le risque n'est-il pas d'avoir des conflits d'intérêts dans le fait par exemple de favoriser la valorisation (vente de biens) au détriment de l'immobilier de service (utile pour VNF) ?

Pour avoir déjà échangé sur la création de cette direction, vous aviez indiqué qu'elle se limiterait au siège en regroupant les compétences et les prérogatives immobilières aujourd'hui éparpillées entre la mission immobilière, la DIEE et la DDEV. Pour autant, dans le document joint, nous ne retrouvons pas ce principe aussi clairement.

- Pour les activités de valorisation, quelle sera la frontière entre la DDEV et la nouvelle direction de l'immobilier ?
- Le périmètre transmis et conservé par chacune des entités est-il déjà défini et arrêté ?

- Est-il prévu également un transfert des effectifs de la DIEE et de la DDEV actuellement en charge de ces missions et qui pourraient demain être transférées ?
- Si oui, ces derniers ont-ils déjà été informés et concertés ?
- Pour les salariés d'ores et déjà en place au sein de la mission immobilière, quels seront les impacts sur leurs missions et leurs fiches de postes ?

Enfin, la CFDT-VNF a été surprise à la lecture du document des descriptifs très réducteurs des postes de chargé de patrimoine (niveau 7) et de chargé d'études (catégorie A) par rapport au niveau fonctionnel des responsables. En effet, ces descriptifs se limitent à indiquer que les personnes en poste entretiendront une relation collaborative entre elles et qu'elles exercent une fonction support des acteurs immobiliers dans les territoires. Faut-il en déduire que le périmètre de ces personnes pourrait être revu ou à l'inverse sera-t-il maintenu ?

Pour conclure cette déclaration préalable, la CFDT-VNF acte que la direction a validé le scénario 2 dans le cadre de la réorganisation de la DSIN. Ce scénario 2 signifie donc que tous les agents des cellules informatiques seront prochainement rattachés à la DSIN. Vous aurez, là aussi, l'occasion de nous répondre au cours de la séance, mais d'ores et déjà nous souhaiterions relayer quelques interrogations :

- Quel sera le calendrier de mise en œuvre de ce projet de réorganisation ?
- Allez-vous réaliser préalablement une étude d'impact RH pour les personnels des cellules informatiques ?
- La mise en œuvre de ce projet sera-t-il calqué sur le modèle de la DIMOA ?
- Pour les personnels impactés en DT, pourront-ils à l'instar de la création de la DIMOA avoir le choix d'intégrer la nouvelle DSIN ou de rester affecté sur un autre poste au sein de la DT ?
- Pourront-ils également exercer un droit de retour à la DT sur la première année ?
- Est-il prévu pour les managers du siège sous statut privé de suivre une formation pour mieux connaître le statut des personnels de droit public qu'ils manageront ? La question mérite d'autant plus d'être posée que la DSIN actuelle n'est composée uniquement que de salariés de droit privé.
- Quels seront les impacts sur les enveloppes promotions des DT ?

L'organisation choisie découle de l'organisation avec 3 pôles : poste de travail, serveurs, réseau.

Par conséquent, les agents des cellules informatiques vont devoir « choisir » un des trois domaines d'affectation sans pouvoir en sortir ensuite. Ainsi, l'agent de la DSIN restera dans un seul domaine contrairement à l'organisation actuelle où les agents sont polyvalents sur leur zone d'action au sein de la DTBS. Cette diversité permet d'aborder tous les sujets liés au métier du support informatique.

- **N'y a-t-il pas un risque que cette segmentation génère un appauvrissement des missions ?**

Sans évoquer les congés ou absences non prévues, il paraît très difficile de mettre en place une organisation de façon efficace au quotidien notamment dans certaines DT où parfois les personnels sont dispersés sur le territoire comme à la DT BS par exemple. Ainsi, si les agents intégrant le pôle « poste de travail » se trouveraient pour l'un à Paris et pour l'autre à Coudray : **dans cette situation, qui aura en charge de dépanner le poste de travail à Saint Quentin, ou à Nantes?**

Bref, vous l'avez compris la liste non exhaustive ci-dessus laisse entendre que de nombreuses questions et incertitudes demeurent d'où l'importance de clarifier le calendrier et les conditions dans lesquelles la mise en œuvre de cette réorganisation va s'opérer.

Merci pour votre écoute et vos réponses.

Les élus CFDT-VNF  
Au CTU Plénier