



## Déclaration préalable CTU plénier du 20 Octobre 2022

Monsieur le président,  
Cher(e)s Collègues,

Le 12 octobre, un second budget rectificatif a été voté au Conseil d'Administration pour notamment boucler le budget 2022 et la masse salariale de VNF. Ainsi, c'est 3,1 millions d'euros qui ont été puisés sur les fonds propres de VNF en l'absence d'abondement de l'Etat cette année pour faire face aux décisions qu'il a actées et qui se sont imposées à VNF.

Soyons clairs, toutes les mesures mises en œuvre par VNF sont à saluer et nous dirons même à encourager car OUI : **il faudra aller bien au-delà de ces premiers signaux positifs et user de tous les outils visant à accompagner le pouvoir d'achat des personnels et les revalorisations de salaires.** Toutes les mesures ne sont pas encore perçues par les personnels que d'ores et déjà nous avons l'obligation de nous projeter sur le début d'année qui pointe son nez et de s'interroger sur les nouveaux leviers et dispositifs qu'il conviendra d'actionner pour limiter la perte de pouvoir d'achat des personnels de VNF.

Avant même de se projeter sur l'année prochaine, il s'agirait de bien finir celle en cours. Le ministre Christophe Béchu, vient d'adresser un courrier aux organisations syndicales dans lequel il informe que les ISS 2020 dues aux corps techniques passés sous RIFSEEP et qui devaient être soldées en 6 ans, seront finalement soldées sur la paye de décembre 2022.

La CFDT et les autres organisations syndicales étaient beaucoup intervenues auprès de l'administration et des différents ministres, notamment dans les bilatérales, pour que ces sommes dues soient versées en une seule fois aux agents bénéficiaires **qui le souhaitent** et en cela c'est un combat gagné. Pour autant, la CFDT-VNF soulève quelques questions :

- Est-ce que VNF confirme l'application du versement en une fois sur la paie de décembre 2022 des ISS 2020 pour ses personnels sous réserve des décrets d'application annoncés sous peu ?
- Combien de personnels sont concernés exactement et quel est le montant global pour cette mesure ?
- Cette nouvelle décision induisant une somme conséquente va-t-elle nécessiter un troisième budget rectificatif ? Si oui, et afin de tenir l'échéance de décembre, y aura-t-il un CA extraordinaire très prochainement ?

Il convient de ne pas ignorer que la modification du Revenu Fiscal de Référence engendrera l'arrêt à de nombreuses aides soumises à des conditions de ressource, aussi :

- Est-ce que la direction de VNF pourra produire un document aux personnels concernés afin qu'ils puissent, s'ils le souhaitent, le présenter aux services fiscaux afin de demander l'application de la règle du quotient pour ce versement exceptionnel dans l'objectif de ne pas être pénalisé sur leur imposition ?
- Est-il possible de prévoir le versement de la moitié de la somme sur la paie de décembre 2022 et de l'autre moitié sur la paie de janvier 2023 de façon à en minorer l'impact fiscal pour les agents concernés ?

Suite à une question de la CFDT-VNF, le directeur général avait déclaré, lors de la dernière réunion avec les organisations syndicales, qu'il n'avait aucune opposition de principe au fait de mettre en œuvre l'article 5 de la seconde loi de finances rectificative permettant le rachat des RTT pour les salariés de droit privé.

Nous partageons d'ailleurs le constat que ce dispositif aurait dû être élargi pour l'ensemble du personnel quel que soit son statut et regrettons que cela ne soit pas le cas tout en admettant que les salariés n'avaient pas à souffrir de cet arbitrage restrictif.

**Dans un second temps, avec votre concours, le DG a de nouveau réalisé une volte-face dont il a le secret en indiquant qu'éventuellement cela pourrait se faire mais uniquement à partir de l'année prochaine.** Pourtant, cette mesure légale permet, pour les salariés qui font ce choix et parfois malheureusement ceux qui n'ont pas le choix étant en difficulté financière, de bénéficier de conditions de rachat fiscalement intéressantes et cela avec un moindre coût pour VNF. En effet, sur la base d'un salaire annuel brut de 45 000 € sachant que le salaire moyen est bien inférieur, le surcoût pour VNF revient à environ 10 € par jour racheté.

**Une nouvelle fois, la CFDT-VNF vous demande, comme au directeur général, de tenir votre engagement initial et d'activer ce levier social dès cette année.** Vous avez craint une trop forte demande générant un coût trop important pour VNF mais à ce jour c'est au maximum 60 demandes individuelles qui ont été recensées pour un total de 600 JRTT environ. Cela représente un surcoût moyen pour VNF d'environ 6 000 € par rapport au paiement de ces jours s'il se fait via le CET monétisable.

Ne pas le faire, c'est priver sans raison valable, les salariés de droit privé d'un dispositif visant à boucler le budget de fin d'année notamment au regard de l'explosion des coûts énergétiques.

**Nous dire que les moyens ne sont pas là est faux sachant qu'une enveloppe reste disponible dans la répartition des mesures salariales dans le cadre de la NAO 2022.** De plus, il suffit que le ministre, à contrepied de toutes les annonces précédentes sur le versement des ISS 2020, prenne une décision pour que les millions nécessaires soient retrouvés. **La réalité est qu'il s'agit d'une simple volonté de faire ou de ne pas faire !**

Concernant le budget 2023, qui sera présenté au CA de décembre, nous rappelons à la direction nos attentes sur :

- **La revalorisation du titre restaurant pour les personnels de droit public à hauteur de 9 € dès 2023.**

Là encore, **nous n'avons pas eu**, suite à notre demande, **d'opposition de principe de la direction** qui reconnaît qu'il s'agit d'un dispositif approprié au regard du contexte inflationniste et qu'à ce titre c'est un très bon outil. La CFDT-VNF le confirme et c'est bien pour cela qu'elle s'est battue pour l'obtenir quand initialement certains disaient qu'ils n'en voulaient pas et que la direction refusait prétextant une dépense trop importante. **Maintenant que tout le monde semble convaincu de ce dispositif et d'autant plus dans ce contexte inflationniste, il faut avancer et passer des paroles aux actes en harmonisant le montant du TR pour toute la communauté VNF.**

- **La Mise en œuvre du projet d'accord d'intéressement pour les personnels publics dès 2023.**

Il est scandaleux, alors que le jeu de la concertation et de la négociation a eu lieu, que le projet d'accord d'intéressement de droit public soit balayé d'un revers de main par la DGAFP notamment quand le gouvernement ne cesse de clamer qu'il faut étendre ce dispositif. **La direction doit se battre avec beaucoup plus d'énergie pour obtenir le déblocage de l'obstruction injustifiée de Bercy, c'est une obligation morale au regard des engagements pris.**

- **Les moyens de revaloriser le régime indemnitaire des PETPE qui n'a bénéficié d'aucune mesure spécifique depuis 2020.**

Les PETPE sont soumis, comme toutes les autres catégories, à l'inflation galopante.

- **Des moyens suffisants pour accompagner les revalorisations salariales qui laissent une latitude suffisante pour les prochaines négociations**

Si des efforts significatifs ont été faits cette année, vous le savez, ces efforts restent très en dessous de l'inflation et concrètement les personnels de VNF, comme beaucoup de Français, s'appauvrissent et sont écrasés par les charges qui leur incombent et l'augmentation du coût de la vie. **Le discours lattant qui se limite à dire « nous n'avons pas la marge sur la masse salariale » pour évacuer toutes les propositions et revendications ne sera pas audible encore très longtemps.** Il appartient à la direction de VNF d'anticiper les actions à mener et de prévoir un budget en conséquence.

- **Une enveloppe NAO 2023 de 6% à solliciter auprès des tutelles dès la fin d'année et ne plus attendre le mois de juin pour ouvrir les négociations salariales**

Sans même parler du contenu de la NAO, le calendrier imposé par les tutelles n'est plus acceptable et met tout le monde en grande difficulté. **La direction doit dès cette fin d'année commencer les discussions avec les tutelles et ouvrir les négociations 2023 dès le premier trimestre avec une enveloppe en cohérence avec le contexte économique.** Une clause de revoyure en fonction de l'évolution de l'inflation devra être prévue en septembre 2023. Des efforts ont conduit à la signature d'un accord NAO 2022 salué et validé par le plus grand nombre. Pour autant, il faut garder à l'esprit que l'augmentation générale moyenne (ancienneté comprise) est de l'ordre de 2% soit 4,1% en dessous du niveau d'inflation au 1<sup>er</sup> septembre 2022. **L'année prochaine, il faudra faire mieux, il faudra faire plus !**

- **Une revalorisation de l'indemnité télétravail et la révision de son plafond**

Enfin, pour conclure ce volet budgétaire Monsieur le président, demain il sera présenté au CHSCT Central les mesures que compte mettre en œuvre la direction de VNF suite aux sollicitations du gouvernement. D'ores et déjà le gouvernement annonce une revalorisation de l'indemnité télétravail de 15% pour le début d'année 2023. Pouvez-vous confirmer que si ces textes sortent, VNF l'appliquera ? Est-il prévu en cohérence de revaloriser le plafond de 220€ annuel qui ne couvre même pas les 3 jours de télétravail possibles dans l'accord actuel ?

**Sur un autre plan**, et parce qu'il faut bien se limiter, la CFDT-VNF souhaite rappeler à votre bon souvenir trois points :

- **Sa demande de visibilité sur le maintien de rémunération qui sera en vigueur en 2023 pour les PETPE suite à la fin de l'ICT au 31 décembre 2022**

L'inquiétude des personnels grandit et à ce jour, nous n'avons rien de concret permettant de les rassurer. Des discussions ont eu lieu et la CFDT-VNF a fait des propositions mais, à ce jour, aucun engagement n'a été formalisé.

- **Le bilan de toutes les heures écrêtées**

Depuis plusieurs séances maintenant nous vous demandons le bilan de toutes les heures écrêtées à VNF. A chaque séance, vous indiquez le prévoir pour la suivante. Mais où en est VNF sur ce bilan ? Jusque quand VNF entretiendra-t-il un système de travail non reconnu, non valorisé et de fait non déclaré ? La CFDT-VNF dénonce ce système insidieux et illégal notamment dans le code du travail et craint que la nouvelle baisse du plafond d'emplois découlant sur de nouvelles suppressions de postes continue d'aggraver une situation déjà intenable dans bien des services. En effet, de plus en plus d'équipes sont composées de chaises vides et les organigrammes sont de vrais gruyères ce qui met en grande difficulté les personnels restants. **La situation n'est plus tenable et vous le savez !** La gestion des ETP/ ETPT avec des services en souffrance tout au long de l'année pour ensuite multiplier les recours aux CDD afin de faire la jonction avec vos cibles n'est plus tolérable. **On ne parle plus de la gestion des ressources humaines mais de la gestion de tableaux Excel !** D'ailleurs à deux mois de l'échéance, où en êtes-vous sur l'atterrissage du plafond d'emplois ?

## ➤ Une présentation de la Stratégie de VNF

Cela fait, là aussi, plusieurs séances, que nous vous rappelons votre obligation de présenter dans cette instance la stratégie de VNF, son déploiement et impact qui doivent normalement faire l'objet d'une présentation annuelle dans cette instance. Quelle est la suite à la négociation finalisée ou en cours des contrats canaux ? Quels impacts sur la cartographie des niveaux de service ? Quels impacts pour les personnels ? Quelles priorités dans le déploiement des projets de régénérations et de modernisations des ouvrages ? **Rien, malgré toutes nos demandes, nous sommes encore et toujours dans l'opacité la plus complète et nous découvrons dans les instances locales, au fur et à mesure, des projets de réorganisations sans aucune logique globale ni visibilité pour les personnels.** A l'instar d'une toile d'araignée qui se tisse vous avancez en vous gardant bien d'indiquer là où vous voulez aller et les conséquences directes et indirectes de vos choix.

**Il vous faut des exemples ?** Regardez dans quel état vous avez mis le service SDVE de la DT NPDC ! La quasi-totalité de tous les personnels encore présents en sont, par désespoir, réduits à écrire un courrier collectif à la DT qui, force est de constater, semble bien loin de ces préoccupations et démontre son manque d'empathie !

La DIMOA pour laquelle nous vous avons fait de nombreuses alertes ne se porte pas mieux : **à L'UOP Bassin de la Seine par exemple c'est pas loin d'une quinzaine de départs sur une trentaine d'effectifs soit près d'un sur deux qui a eu lieu.** Il aura fallu une alerte CHSCT, des entretiens avec un psychologue qui devraient découler à des préconisations pour espérer qu'enfin les choses bougent ! Pourtant le problème est clairement identifiable et connu de la direction. Nous pourrions tellement donner d'autres exemples ...

**La direction le sait... mais rien n'est fait !**

Cette déclaration est un peu longue, nous en convenons, mais il y aurait encore tant à dire ou plutôt à répéter ! **La répétition fixe la notion dit-on mais quand même, il faut le dire ce n'est pas gagné tant la direction cultive l'art d'écouter sans entendre, de réunir pour réunir.** Elle se dit attachée au dialogue social mais le méprise d'un certain côté par des consultations de pures formes où même bouger une virgule semble compliqué voire impossible pour elle !

**Tellement convaincue d'agir pour le bien commun et dans l'intérêt de toutes et tous, la direction marche seule et avance sans s'encombrer des dégâts collatéraux qu'elle occasionne.**

**Soyez rassurés, nous avons une endurance à toute épreuve et nous ne lâcherons rien pour mener tous ces combats car ils sont nécessaires pour faire bouger les lignes et obtenir des résultats dans l'intérêt des salariés et de l'établissement.** Souhaitons que du côté de la direction, vous compreniez également que la mise en place des nouvelles instances vous serve enfin à revisiter et moderniser la conduite du dialogue social dont vous êtes les garants. **C'est une nécessité, vous ne pouvez conduire seul un projet de modernisation aux Voies navigables de France sans nous, si vous persistez vous n'irez pas loin !**

Les élus CFDT-VNF  
au CTU Plénier