

Déclaration CFDT-VNF au CA du 7 décembre 2022

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs de la Direction,
Mesdames et Messieurs les administrateurs,
Cher(e)s collègues,

L'année 2022 s'achève avec un certain goût d'amertume et d'usure pour les personnels qui ressentent beaucoup d'inquiétudes quant à la place qu'ils occuperont dans le VNF de demain. Force est de constater que l'affaiblissement des moyens humains génère de fait une surcharge et une dégradation des conditions de travail.

Malgré de nombreuses alertes beaucoup de personnels se sont sentis et se sentent bien seul(e), le manque de réaction voire d'intervention de la direction qui préfère adopter « le style des bonobos » en pensant qu'il suffira de ne rien dire et de fermer les yeux pour que les choses s'arrangent ou continuent d'avancer à son gré.

La direction d'ailleurs, n'a eu de cesse cette année de s'auto-féliciter en répétant que tout va pour le mieux et qu'à chaque rencontre avec les personnels ceux-ci confirment leur sentiment à savoir qu'ils sont fiers de travailler à VNF et heureux !

« Ne pas vouloir voir ce qui pourrait poser problème, ne rien vouloir dire de ce qu'on sait pour ne pas prendre de risque, ne pas vouloir entendre pour pouvoir faire comme si on ne savait pas ! »

Voilà l'adage de la direction qui avance seule tout en pensant ou laissant penser que tout le personnel est satisfait de son sort !

Que le personnel soit fier, nul doute et il le peut au regard du travail abattu, mais pour autant ce même personnel, Mesdames et Messieurs, sature :

- de la baisse des effectifs et des réorganisations incessantes qui en découlent,
- des organigrammes gruyères et du fait que si le service tient, cela ne vaut qu'à leur conscience professionnelle et à leur investissement hors normes dont ils font les frais,
- de méthodes managériales parfois agressives et où tout semble permis pourvu que le résultat soit là,
- d'une reconnaissance minimaliste où chaque avancée doit s'arracher au forceps,
- d'une opacité dans les trajectoires de l'établissement et les impacts qui en découleront pour eux.

Et nous en passons...

Le budget rectificatif pour payer les ISS (Indemnités de Sujétions Spéciales), bien entendu nous y sommes favorables même si nous dénonçons les effets fiscaux pervers que cela va générer pour une partie des personnels notamment dans l'attribution de certaines aides auxquelles ils avaient droit. De plus, ce budget rectificatif aurait dû d'ores et déjà inclure des promesses de la direction non tenues encore à cette date.

Concernant le budget 2023, la question qu'il convient dès maintenant de se poser est le nombre de budget rectificatif que la direction prévoit de présenter l'année prochaine ?

En effet, le budget est marqué par une prise en compte de l'inflation à hauteur de 5% mais cela ne tient pas compte de la réalité. A titre d'exemple, l'Indice du Coût de la Construction sur les Travaux Publics est beaucoup plus élevé ! Ce même budget prévoit une augmentation des charges d'investissements de 8,5% mais là encore, cela semble bien éloigné des augmentations constatées et annoncées pour 2023.

Que dire des malheureux 4% d'augmentation de la masse salariale notamment quand on prend en compte l'augmentation de 3,5% de la partie indiciaire des agents publics. La marge est annonciatrice du peu d'effort qu'entend faire la direction et nos tutelles en 2023. Sachez d'ores et déjà que les personnels ne sauront s'en contenter et qu'ils n'accepteront pas que vos engagements déjà minimalistes fassent de nouveau l'objet de report aux calendes grecques !

Voici quelques exemples non contestables :

- le coût induit par l'augmentation des produits alimentaires de base qui oscille entre 15 et 25% ;
- l'augmentation démesurée du prix de l'énergie que cela soit sur le fuel, le bois, les pellets, l'électricité, le gaz, le pétrole, l'essence, le gazoil etc. ;
- l'accroissement des prix des services comme la garde des enfants par exemple même si pour certains cela peut déjà sembler bien loin de leurs préoccupations.

De nombreux autres exemples pourraient venir renforcer le fait que le prévisionnel n'est pas le bon et qu'il convient d'ores et déjà de prévoir une revalorisation salariale pour toutes et tous beaucoup plus significative ! D'autant plus que tout cela est sans compter les actions sur lesquelles la direction s'est déjà engagée comme :

- la revalorisation des titres restaurant,
- la revalorisation de la part employeur pour la complémentaire santé,
- le dispositif d'intéressement qui relève là aussi d'une promesse qui n'a jamais été tenue pour les personnels sous statut public,
- le rachat des JRTT dès 2023 tel que le permet la loi depuis cette année pour les personnels sous statut privé alors qu'ils n'y ont pas eu droit.

Une revalorisation de l'indemnité télétravail, beaucoup plus en rapport avec la réalité des coûts induits, et un chèque carburant pour aider tous les personnels qui n'ont pas de tâches télétravaillables seraient également un réel coup de pouce pour les personnels et devrait être envisagé par la direction.

Enfin, dans le cadre du plan de sobriété et de l'incitation à utiliser les transports en commun, il serait judicieux, notamment au regard des augmentations annoncées d'envisager la prise en charge de l'employeur à hauteur de 100% plutôt que de 50% comme actuellement. A titre d'exemple, la région Ile-de-France demande aux employeurs publics et privés *"d'augmenter leur part de remboursement employeur de 50% à 75% du Passe Navigo de leurs salariés"*. Là aussi, une avancée sur cette mesure serait un vrai signal quant à la volonté de VNF d'accompagner son personnel.

La subvention pour charges de service public versée par l'Etat augmente de 5,5M€ (253M€). Cette augmentation est inférieure aux seules revalorisations salariales ou indemnitaires appliquées totalement ou partiellement en 2022. VNF va devoir faire face à celles-ci et à celles à venir et ce n'est pas ce budget soumis au vote qui le permettra !

Parlons du budget de fonctionnement où là aussi vous prévoyez encore une baisse des crédits de fonctionnement de 1%. Ce n'est pas logique, car les charges de maintenance sont comprises dans les coûts de fonctionnement ainsi que les AMO auxquels vous recourrez pour tenter de minorer la baisse des effectifs. A ce jour, l'augmentation de l'indice des prix des matières premières « mécaniques » est plus proche des 8% que des 5% et reste des coûts peu maîtrisables contrairement à des dépenses de « bureau ou de représentation ».

Concernant le PAMI, la direction générale ne semblant pas prendre la mesure de la criticité actuelle de ce service et encore plus à venir, nous souhaitons donner un signal d'alerte à l'ensemble du conseil d'administration. En effet, suite à la centralisation du PAMI, l'estimation des ETP pour la configuration de l'équipe en charge de cette activité avait été calculée sur la base de 80 dossiers par an. Aujourd'hui, il y en a 3 fois plus et le budget est désormais de 30,2M€ contre 16,2 M€ initialement. D'ailleurs la direction le sait car lors de la présentation du bilan de la centralisation à l'instance représentative du personnel, la direction générale a exigé que le comparatif prévisionnel/réalisé soit supprimé. Pendant ce temps les agents, eux, restent sans solution et ensevelis sous une montagne de travail.

Le fait est que les ambitions affichées ne sont pas adaptées aux moyens donnés.

Ce n'est pas uniquement les personnels affectés à ce service qui en pâtissent car la direction a expressément indiqué qu'il fallait être davantage axé sur la partie administrative plutôt que dans la relation avec les porteurs de projet et donc être moins disponible au téléphone. Comment cela se passera-t-il avec des sociétés aux projets complexes qui comptent sur VNF pour faire avancer leur projet ? Les dossiers ont une durée de vie plus longue et une complexité plus importante ! Les instructeurs de ces dossiers, quant à eux, sont confrontés à une triple problématique : deux fois plus de dossiers, plus compliqués à gérer et dont la durée de vie est plus grande. Choix cornélien non ?

Pour votre information, des alertes nous parviennent sur le fait que les co-financeurs se plaignent de plus en plus de notre gestion administrative et l'ADEME, par exemple, indiquait récemment que VNF n'était pas au niveau.

La réalité est que les personnels n'arrivent plus, faute de moyens humains, à bien faire leur travail. A titre d'exemple sur les conséquences, la réalisation des appels de fonds (procédure pour récupérer l'argent avancé au nom des partenaires) a beaucoup de retard. Cela met en péril potentiellement le guichet unique !

Dans le cadre des JO, il avait été indiqué l'octroi d'ETP supplémentaires mais à ce jour ils ne sont toujours pas arrivés. Oui des postes sont publiés mais par deux fois, la direction a fait machine arrière et ils ont été retirés.

Si tout cela ne suffit pas à démontrer la criticité de la situation, sachez Mesdames et Messieurs les administrateurs que les délais de rdv pour recevoir en amont les porteurs sont maintenant d'un mois. De plus, une des trois personnes affectées au PAMI part en retraite au mois de mars et, après de nombreuses alertes sur le manque de moyens, le responsable du PAMI a présenté sa démission de VNF ce qui, en l'absence de recrutement rapide, ne laissera qu'une seule personne nouvellement affectée.

Nous ne remettons pas en cause le PAMI mais vous demandons de peser pour que les moyens nécessaires à sa pleine réussite soient réunis. D'ailleurs, si ce service atteint le seuil d'extinction avec bientôt une seule et courageuse personne dans ses rangs, c'est le cas désormais de nombreux services ! Cette politique absurde et automatique de baisse des effectifs alors que l'EPA n'est même pas armé pour y faire face doit s'arrêter net ! En qualité d'administrateur, chacun à nos niveaux, il nous appartient de porter et de défendre ce message et encore plus d'obtenir des résultats. Cela devient vital pour le devenir de VNF.

Pour conclure cette déclaration, nous sommes conscients qu'en qualité d'établissement public, VNF doit prendre sa part de responsabilité et d'efforts dans le cadre du plan de sobriété mis en place par le gouvernement. Nous indiquerons tout de même que celui-ci ne doit pas peser uniquement sur les personnels au travers de mesures d'affichage qui n'auront que comme seul résultat d'aggraver encore les conditions de travail des personnels.

A titre d'exemple, demander de privilégier le transport en commun est une très bonne chose, sous réserve que celui-ci soit accessible pour tous ce qui est loin d'être le cas y compris sur les nouveaux projets de construction ou sur les choix opérés pour les futures centralisations de nos bâtiments. Pour certains d'entre eux, cela allongera encore la distance domicile/travail et donc la fatigue et les coûts induits.

Merci pour votre attention.

Les représentants CFDT-VNF
au Conseil d'Administration