



Voies
Navigables de
France



Déclaration préalable intersyndicale au CSA Central du 07 décembre 2023

Monsieur le président,
Cher(e)s Collègues,

Comme nous l'avions fait il y a deux ans et à l'inverse de la méthode retenue par la direction pour le projet initial du COP, nos organisations syndicales ont sollicité de l'anticipation, de la transparence et de la concertation auprès de la direction concernant le projet de revoyure du COP. Or, le temps passe et la méthode reste la même. La négociation s'est faite en aparté entre la direction et les tutelles et c'est uniquement une semaine avant la tenue de cette instance que nous avons été destinataires du projet pour lequel vous souhaitez nous consulter ce jour. Ce choix est loin d'être un exemple de dialogue social de qualité et nous ne pouvons que le regretter.

Selon vos dires, vous n'aviez pas l'autorisation des tutelles de pouvoir communiquer avant leur validation totale du projet et celle-ci s'est fait attendre ! Surprenant quand on pense que le COP a pour but de définir toute la stratégie et les orientations de l'établissement sur 10 ans, que la revoyure triennale du COP influe sur ce projet pour les trois prochaines années et que cela impactera directement l'ensemble des personnels de l'établissement.

Alors il est vrai que sur certains points nous pouvons noter des avancées par rapport au projet initial mais sur d'autres, cela reste clairement inacceptable, à savoir :

- Alors que la revoyure du COP doit avoir lieu tous les 3 ans, que celle-ci concerne les années 2024 à 2026 où la stabilité des effectifs est maintenue, ce projet annonce d'ores et déjà la couleur pour 2027 avec la suppression de 60 ETPT. Cela gage les discussions de la revoyure suivante alors même qu'il est impossible de certifier à cette date, l'avancement des travaux, de la modernisation et de l'atteinte d'une éventuelle optimisation.
- Sous prétexte de valoriser le patrimoine immobilier qui ne serait plus utile aux besoins des services, vous actez dans ce projet la fermeture de sites. Là encore, ce choix est en parfaite opposition avec l'engagement de la direction générale de l'absence de mobilité géographique imposée. En effet, une fois la décision d'une fermeture de site prise, l'agent n'aura pas d'autre choix que celui d'une mobilité et là encore, nous ne pouvons l'accepter. On ne joue pas avec les personnels, comme on joue avec les mots. Aucune mobilité géographique imposée a un sens et nous exigeons que ce principe soit respecté et non contourné par la fermeture programmée de multiples sites. De plus, l'adaptation des locaux à l'évolution des métiers et à l'organisation du travail ou même parfois sous couvert de la sobriété énergétique n'est pas, là non plus, un gage d'amélioration des conditions de travail pour les personnels de VNF, certaines expériences passées ou en cours ont pu en faire la démonstration.
- Acter l'externalisation des maintenances au profit de la maintenance spécialisée. Sur le principe nous y sommes opposés et ce choix est en complète contradiction avec un budget de fonctionnement en

perpétuel baisse. C'est d'autant plus vrai si on le compare aux fortes inflations de ces dernières années. Externaliser les missions permet peut-être de baisser le plafond d'emploi mais n'est pas gage d'optimisation des dépenses publiques. L'externalisation coûte chère et au fur et à mesure de la perte de compétence nous rend captifs des entreprises privées qui en profitent pour imposer des prix croissants. N'ayant ni les moyens humains et financiers cela conduit inexorablement à l'abandon de certaines missions ce que nous dénonçons. Pour l'intersyndicale CFDT-VNF et FO ce choix est perdant/perdant et nous ne pouvons pas le cautionner.

Nous parlions de perte de compétences avec l'externalisation de certaines de nos missions mais le nombre important des agents qui partent à la retraite, pour lequel aucune capitalisation du savoir n'a été organisée, couplé au recours systématique des contrats précaires, qui par nature sont moins stables car non pérennes, ne garantissent pas la capacité de VNF à transmettre et conserver son savoir. D'ailleurs à ce titre, pouvez-vous nous dire où en est l'université de la voie d'eau et la capitalisation du savoir à VNF ? A titre d'exemple, souvent cité par la direction, l'atelier de Férin en pointe sur ce sujet, reste toujours, un an après, au point mort. En effet, aucun investissement n'a été alloué pour l'aménagement des locaux afin de permettre l'accueil des stagiaires, aucun moyen supplémentaire n'a permis aux agents de se libérer un temps suffisant pour se former et former le personnel pour assurer la transmission du savoir. Malgré les grandes annonces et la publicité, le sentiment pourrait être que l'objet crucial pour l'avenir de notre établissement au regard des nombreux départs annoncés, n'est en réalité que la cinquième roue du carrosse pour la direction dans ses arbitrages budgétaires.

Sur un autre sujet, l'intersyndicale CFDT-VNF et FO tient à vous faire remonter une difficulté qui apparait avec OCTAVE sur le décompte d'heures du temps de travail annuel pour les cycles atypiques. Un cycle atypique est, par nature, calculé sur une durée pluriannuelle d'une dizaine d'années. Dans le cas contraire, nous serions sur un cycle annuel ce qui amènerait à d'autres contraintes. A titre d'exemple, aujourd'hui, des agents programmés initialement en exploitation ou en entretien, se voient déduire des heures par le logiciel OCTAVE s'ils sont basculés en formation. C'est inacceptable et les DT doivent arrêter de prendre en compte la durée annuelle calculée par OCTAVE. Que l'agent fasse 1607 heures ou moins, cela n'a aucune importance car cela va s'équilibrer sur plusieurs années. De plus, certains agents, se voient amputer leur dotation de jours RTT en fin d'année alors même que ceux-ci sont définis forfaitairement dans le règlement intérieur. Là non plus, les jours RTT ne doivent pas être ajustés en fonction du calcul d'OCTAVE.

L'intersyndicale vous demande de bien vouloir faire un rappel à l'ensemble des DT afin que les agents ne soient pas pénalisés par un zèle inutile de quelques-uns.

À la suite de notre demande et de notre alerte, la direction s'était engagée à communiquer sur les évolutions liées aux évolutions d'âges pour les demandes de prolongation de départ à la retraite. Là où un agent relevant du service actif devait faire sa demande de prolongation à 59,5 ans, il doit désormais la faire à 61,5 ans sous peine d'être mis à la retraite d'office à l'âge de 62 ans. Faute d'être faite à cette date par la DRHM, comme vous vous y étiez engagés, cette communication majeure pour certains agents a été faite dans certaines DT et nous le saluons. Pour autant cela n'est pas le cas dans toutes et au moins dans l'une d'entre elle, il est encore répondu aux représentants du personnel qui font la demande d'une communication que cela est inutile et qu'il n'y a plus lieu de demander une prolongation à la suite de la dernière réforme des retraites. Outre l'amateurisme d'une telle réponse, cela peut être lourd de conséquence pour les personnels et nous vous demandons de clarifier auprès de l'ensemble des DT la réglementation actuelle. De plus, nous revendiquons une convocation systématique des personnels relevant du service actif à l'âge de 61 ans pour les informer de leur droit et de la méthodologie à suivre.

Nous sommes également contraints de vous rappeler l'instruction de la direction générale relative aux principes de récupération des trop perçus du 20 décembre 2016 et de vous faire la demande de vous assurer de son respect. En effet, les situations d'agents qui découvrent des retenues sur salaires sans aucune

communication préalable et sans proposition de mise en place d'un échéancier qui leur assure la capacité de remboursement sans mettre en péril l'équilibre du budget familial se multiplient à nouveau. La paye étant centralisée, les PPRH n'en sont parfois même pas informés contrairement, là encore, aux principes retenus dans l'instruction précitée et se retrouvent bien dépourvus face aux interrogations des personnels.

L'intersyndicale CFDT-VNF et FO s'interroge sur la multiplication des projets des pôles nationaux qui n'ont jamais fait l'objet d'une présentation tant sur la forme que sur le fond dans cette instance. Que cela soit sur la filière juridique, sur le recrutement, sur la formation, sur la communication et nous en passons certainement, de grosses inquiétudes, interrogations et alertes nous parviennent de tous côtés. Nous vous demandons de programmer lors du prochain CSA Central un point d'information pour expliciter le concept de ces pôles, les impacts pour les personnels, leur fonctionnement et la méthodologie de déploiement retenue par la direction.

L'arrêté du 24 novembre 2023 actant la revalorisation des montants des jours indemnisés dans le cadre du CET est paru. Pouvez-vous nous confirmer la bonne application des nouveaux taux à VNF et prévoyez-vous de communiquer sur cette évolution aux personnels ?

À quelques jours des fêtes de fin d'année, dans l'objectif de renforcer la communauté de travail à laquelle nous sommes collectivement attachés, nous rappelons notre revendication d'augmenter les budgets des CLAS toujours très faibles à ce jour notamment au regard de l'inflation de ces dernières années. Pouvez-vous nous dire si vous comptez y donner suite et dans ce cas nous préciser le délai de mise en œuvre de cette revalorisation ?

Enfin et pour conclure cette déclaration, comment ne pas parler du baromètre social avec, une fois encore, l'envie de dire « tout ça pour ça ! »

Vous avez en main le constat fait par l'intersyndicale, que nous relayons depuis des années en écoutant simplement les personnels, en allant à leur rencontre et sans avoir eu besoin de lancer un baromètre social qui d'ailleurs n'intéresse pas les personnels de terrain pour lesquels le taux de participation reste très faible. Eh oui, pour prendre la température, inutile de faire un baromètre tous les deux ans, en réalité il suffit d'écouter les personnels...

Charges de travail, manque de moyens humains, trop de changements, manque d'accompagnement et d'autonomie, process long... et pourtant, depuis des années et pour le moment encore les personnels s'adaptent...

- Des managers qui ont besoin d'une formation pour perfectionner leurs compétences en management : quelle surprise !
- 23% des personnels ne participent jamais à des réunions d'informations collectives initiées par leur direction et des évolutions internes qui vont dans le sens souhaité par l'établissement mais beaucoup moins pour ce qui concerne les conditions de travail.
- Peu de place à la créativité et à l'expertise, des lenteurs de gestion, de la dispersion : 5% pense que l'établissement est « agile » un grand mot porté pourtant par la DRHM...

Et pour ce qui concerne les suggestions, elles rejoignent celles que l'intersyndicale répète depuis des années. Aussi en voilà une autre : ECOUTEZ et ENTENDEZ NOUS !

Merci pour votre attention et pour la clarté des réponses que vous voudrez bien nous faire.

Les représentants au CSA Central de l'intersyndicale CFDT-VNF / FO