

Déclaration CFDT-VNF au CA du 20 décembre 2023

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

Comme les représentants de la CFDT-VNF l'ont fait lors de la consultation du CSA le 7 décembre, nous souhaitons, dénoncer dans cette instance l'absence de concertation par la direction générale sur le contenu de la revoyure du COP. Cela avait déjà été le cas dans sa première version. Il est inadmissible, alors que le COP trace les orientations et la stratégie de l'EPA VNF pour les 10 prochaines années, que les organisations syndicales ne soient pas associées à une concertation préalable. Elles ont découvert son contenu dans le cadre d'une consultation au CSA une semaine avant la réunion sans avoir leur mot à dire. En réalité, il ne s'agit que d'une consultation de forme !

Il y a deux ans, la CFDT-VNF avait déjà sollicité de l'anticipation, de la transparence et de la concertation auprès de la direction concernant le projet de revoyure du COP. Le temps passe mais la méthode de la direction reste la même : La négociation s'est faite une fois de plus entre la direction et les tutelles. Ce choix est loin d'être un exemple de dialogue social de qualité et nous ne pouvons que le regretter.

Selon, la direction, elle n'avait pas l'autorisation des tutelles de communiquer avant la validation totale du projet. Le moins que l'on puisse dire est que cette validation 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. Etonnant, quand on prétend vouloir faire adhérer le personnel au projet de l'établissement.

Alors oui, il y a des avancées pour le personnel sur le document de revoyure du COP par rapport à sa version d'origine et nous les avons soulignées au CSA et nous tenons à le faire ici. La garantie du maintien de l'effectif à l'horizon de 2026 y est inscrite et ce gel du plafond d'emploi n'était pas intervenu depuis plus de dix ans. Sous l'impulsion de nos organisations syndicales, la mise en place d'un dispositif d'intéressement est désormais inscrite dans le COP, tout comme la volonté de tendre vers une harmonisation de la valeur des titres restaurant entre les salariés de droit privé et les agents de droit public. Les budgets d'investissement et la trajectoire financière sont également plus positifs que dans sa première version. Pour autant :

- 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 tendance 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 l'atteinte d'une éventuelle optimisation.
- Sous prétexte de valoriser le patrimoine immobilier qui ne serait plus utile aux besoins des services, il est acté dans ce projet la fermeture de sites. Là encore, ce choix est en parfaite opposition avec l'engagement de la direction générale sur 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. 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 sommes opposés à l'externalisation de nos missions et ce choix est en complète contradiction avec un budget de fonctionnement en perpétuel baisse. Cela 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, la perte de compétences nous rend captifs des entreprises privées qui en profitent pour imposer une hausse des prix. N'ayant ni les moyens humains, ni financiers, cela conduit inexorablement à l'abandon de certaines missions ce que nous dénonçons. Pour la CFDT-VNF ce choix est perdant/perdant et nous ne pouvons pas le cautionner.

Concernant le baromètre social 2023 de VNF, nous pourrions le résumer à : « tout ça pour ça » !

Outre la somme des chiffres avec lesquels il est possible de dire tout et son contraire selon la façon dont on les présente, la réalité s'impose dans les suggestions faites à la fin du document. En effet, en réalité les remarques exprimées par les personnels et le constat à la fin du document sont sans appel. Ils reprennent l'intégralité des alertes relayées par les représentants des personnels auprès de la direction dans toutes les instances auxquelles ils participent y compris celle-ci.

La direction pourrait donc gagner du temps et de l'argent en étant plus à l'écoute des personnels, de leurs représentants et en étant surtout plus réactive pour passer à l'action. Plus qu'un constat, que des mots ou des déclarations, nous voulons désormais un réel plan d'actions quantifié et cadencé dont les résultats seront visibles pour les personnels. La réalité pour le moment est que le constat fait par les personnels est le même qu'il y a trois ans et que sur certains points, liés à la vitesse de transformation de VNF, la numérisation, des outils inappropriés et démultipliés, la situation empire. S'il en fallait une preuve, sous l'impulsion des organisations syndicales et de l'inspection du travail, une expertise RPS s'enclenche à la DT Nord-Est et ce travail devra alimenter le dispositif national de VNF sur les RPS.

La CFDT-VNF a insisté auprès de la direction pour obtenir ce plan d'actions et le nouveau DRHM, Monsieur Patrice RABAUD, s'y est engagé. Nous invitons les administrateurs, sans attendre deux ans qu'un nouveau baromètre social soit présenté ici en information, de solliciter avec nous, une présentation à venir dans cette instance de ce plan d'actions et un bilan annuel.

Vous le savez comme nous, le COP ne pourra se réaliser qu'avec l'engagement et l'investissement total des personnels et il est donc de notre responsabilité commune de nous assurer que toutes les conditions soient réunies pour qu'ils y parviennent.

Nous vous remercions pour l'attention portée à cette déclaration.

Les représentants CFDT-VNF au CA de VNF