

Déclaration préalable de la CFDT-VNF au CSA Central du 15 février 2024

Monsieur le président,
Cher(e)s Collègues,

A l'ordre du jour de cette séance figure la consultation sur les orientations d'emplois. Dans le document présenté, vous indiquez que d'ici 2030, 600 agents des filières exploitation et maintenance vont changer de métier et près de 200 agents vont bénéficier d'une requalification pour accompagner la mise en place des PCC. Au regard de la charge de travail et de la tension sur les effectifs, pouvez-vous nous indiquer la façon dont VNF pourra dégager le temps suffisant pour que ces agents puissent se former tout en assurant la continuité de service ?

Projet de modernisation : manque de visibilité pour les 800 agents impactés

800 agents au total vont être impactés mais quid de ce que vous allez mettre en place en mesures d'accompagnement pour les personnels qui ne souhaiteraient pas ou n'auraient pas la capacité de suivre ce programme de formation vers un nouveau métier ?

Beaucoup d'agents n'ont pas de visibilité sur les perspectives à venir. Pouvez-vous nous indiquer la cible d'ici 2030 pour les PCC, la maintenance de premier niveau et la maintenance spécialisée ? Plus généralement, des cibles sont-elles définies pour chacune des DT et pour chacune des UTIs ? Selon quel calendrier ?

Les agents d'exploitation qui seront affectés dans les PCC constituent une minorité de l'effectif total de ces personnels à savoir 1530 agents d'exploitation. Aucune visibilité n'est donnée aux agents qui ne se positionneront pas dans les PCC des différentes DT. La direction leur explique qu'elle verra plus tard, que ce n'est pas l'urgence, laissant planer une anxiété croissante quant à leur avenir. Cette méthode n'est pas acceptable, nous l'avons déjà dit, pour faire un choix éclairé toutes les options et les conséquences qui en découlent doivent être portées à la connaissance des personnels au plus tôt et non des mois ou des années après dans la dernière ligne droite.

Déploiement de la stratégie RH : manque de visibilité pour les PPRH sur l'évolution de leurs missions

D'ailleurs, cette méthode ne concerne pas que les personnels d'exploitation. Dans le cadre du déploiement de la stratégie RH par exemple, point à l'ordre du jour, les personnels des PPRH sont nombreux à s'interroger sur l'évolution de leurs missions, de l'intérêt de celles-ci et de leur aptitude au changement.

L'accompagnement au changement est encore loin d'être opérationnel à VNF notamment au regard du slogan « un agent, un parcours, un accompagnement ». Il est impératif que cet état spéculatif sur l'avenir d'une majorité des personnels ne perdure pas plus longtemps.

Transmission du savoir et politique handicap : des engagements ou de bonnes intentions ?

Vous indiquez que, sur l'ensemble des personnels, 500 vont partir à la retraite d'ici 3 ans et 1200 d'ici 6 ans. Dans le nouveau volet du pacte social, la thématique de la transmission du savoir est évoquée comme une priorité pour les prochaines années afin de ne pas perdre les compétences et la connaissance acquise au fil du temps. C'est une priorité en effet mais là encore, au regard de la charge de travail de chacune et chacun, nous nous interrogeons sur la capacité à mobiliser le temps et les moyens nécessaires afin d'assurer cette transmission du savoir.

Enfin, vous indiquez faire une priorité également du recrutement de personnels en situation de handicap projetant dans les prochaines années, en conséquence directe des départs à la retraite, une baisse du taux réglementaire des 6% que VNF a mis des années à toucher du doigt sans l'atteindre. Pouvez-vous nous confirmer qu'au-delà des intentions, tous les CDD en situation d'handicap actuellement en poste ou prochainement recrutés seront s'ils le souhaitent, et notamment si leur évaluation professionnelle est positive, titularisés dans un corps de fonctionnaire, sans passer par la voie du concours et/ou en CDI de droit privé ?

Dialogue de gestion : des baisses d'effectifs pour 4 DT et un redéploiement dans 3 DT et au siège

Concernant le point d'information sur le dialogue de gestion 2024, nous notons que 4 DT, les plus importantes en termes d'effectifs, subiront des baisses d'effectifs à hauteur de 38,5 ETPT en 2024. Ces postes seront redéployés dans 3 autres DT déjà « à l'os » depuis longtemps et pour 19 d'entre eux, au siège de VNF dans le cadre des projets de centralisation successifs comme dernièrement la stratégie RH 2025 et notamment la centralisation de la gestion administrative des personnels de droit public. Prévoyez-vous une information dans le cadre des CSA locaux afin de présenter ces arbitrages et l'impact local de ce dialogue de gestion ?

Evolution des métiers supports : des personnels qui doivent être accompagnés et valorisés

Sur la centralisation de la gestion administrative des personnels de droit public, outre l'impact pour les PPRH en DT, il est évident qu'avec toutes les évolutions opérées au SGAP, le métier de gestionnaire de paye relevant de la catégorie C initialement, relève désormais sans contestation de la catégorie B. La CFDT-VNF a eu l'occasion d'en échanger avec vous lors du CSA local du Siège et nous sommes heureux d'avoir pu constater un point d'accord avec la direction sur cette question. Pour autant, il est urgent d'obtenir le plan de requalification qui permettra d'accompagner ces évolutions. Celui-ci ne devra pas se limiter au SGAP car c'est bien tous les métiers supports qui seront amenés à évoluer à l'instar des PPRH en DT dans le cadre de la stratégie RH. Tous ces personnels devront également être accompagnés et revalorisés dans le cadre des réorganisations à venir. A ce titre, nous rappelons l'engagement de la direction à demander un plan de requalification pour les postes administratifs de catégorie C en B et ceux de catégorie B en A.

CLAS : des budgets insuffisants qui doivent évoluer

Concernant la revalorisation des budgets CLAS, nous sonons l'urgence de définir les budgets alloués pour 2024. Sans cette visibilité, les CLAS ne peuvent ni programmer d'actions, ni réaliser de budget prévisionnel. Depuis la réunion des présidents de CLAS du 18 janvier, soit presque un mois déjà, aucune réponse n'a été faite que ce soit sur la cible des effectifs de chaque DT ou sur la revalorisation des budgets. Actuellement, la dotation est répartie en 3 parties (35€ pour les crédits d'initiatives locales, 35€ pour l'action de fin d'année et 50€ pour l'arbre de Noël des enfants). La CFDT-VNF demande un réel effort de la direction notamment au regard de l'inflation forte de ces 3 dernières années. Nous proposons une évolution de ces montants à hauteur de 50€ par agent pour les crédits d'initiatives locales, 80€ pour les actions de fin d'année (colis de Noël ou carte cadeau) et 100€ pour les enfants dans le cadre des arbres de Noël (ou carte cadeau).

Mise en place du RIVE : concerter avant d'arbitrer

Nous rappelons également à la direction que, concernant les personnels d'exploitation, la mise en place du RIVE (IOT-Cycle et IOT-garantie) et la version finale de la note de gestion, la déclinaison du plan de requalification en B et le déploiement des emplois fonctionnels, la CFDT-VNF a posé de nombreuses questions précises pour lesquelles elle attend des réponses toutes aussi précises. Nous ne souhaitons pas être mis au pied du mur d'arbitrages pris dans le seul cercle du réseau SG et être destinataires d'un dispositif clé en main qui ne répondrait pas aux engagements pris par la direction. A ce titre, la CFDT-VNF sollicite une bilatérale pour en discuter avant les arbitrages de la direction. Concernant l'IOT-Cycle, nous rappelons également l'engagement de la direction d'assurer un point d'information dans chaque CSA local.

La semaine de 4 jours pour les agents publics : en route vers une expérimentation à VNF ?

Enfin et pour conclure cette déclaration, pour donner suite à l'annonce récente du 1^{er} ministre qui sollicite la fonction publique pour mener une expérimentation de la semaine à 4 jours, la CFDT-VNF souhaite savoir comment la direction de VNF répondra à cette demande ? La direction a-t-elle prévu d'opérer un sondage auprès des agents pour décliner son expérimentation ?

Nous vous remercions pour votre attention et les réponses que vous voudrez bien nous apporter.

Les représentants au CSA Central CFDT-VNF