



Déclaration préalable de la CFDT-VNF au CSA Central du 25 mars 2024

Monsieur le Président,
Cher(e)s Collègues,

En préambule de cette déclaration, **la CFDT-VNF** souhaite remercier les personnels qui se sont mobilisés pendant la période électorale pour le renouvellement du Conseil d'Administration, et notamment toutes celles et ceux qui leur ont accordé ou renouvelé leur confiance. Nous félicitons l'ensemble des élus et nous les remercions pour leur engagement dans l'intérêt collectif des personnels et de VNF.

La CFDT-VNF souhaite porter à l'attention de la direction plusieurs alertes dont bon nombre de personnels se font échos ces dernières semaines.

DSIN : un service de proximité qui pâtit de l'absence de moyens

Un bilan suite à la création de la DSIN sur le périmètre national sera prochainement présenté dans cette instance. Sans attendre, nous alertons la direction sur l'insatisfaction croissante des personnels liée aux difficultés et à l'absence de moyens sur la proximité. Avant la réorganisation de la DSIN, des relais locaux dans les cellules informatiques avaient en charge la proximité au sein des DT. Des personnels étaient bien identifiés et pouvaient intervenir plus ou moins rapidement. Dans les instances, **la CFDT-VNF** avait émis des réserves sur le devenir de ce pôle de proximité suite au déploiement d'une grande partie des personnels sur d'autres pôles. Cela actait qu'ils n'auraient « théoriquement » plus la charge de travail incombant à la proximité. Dans la réalité, c'est tout autre chose. Le prestataire Econocom a été déployé à minima par la direction de la DSIN limitant sa présence à une ou deux journées d'intervention par semaine. Force est de constater que ce niveau de service semble bien loin de répondre aux besoins. Cela induit de fait, des sollicitations d'intervention des personnels de la DSIN pourtant aujourd'hui positionnés sur d'autres pôles qui doivent faire face aux nombreuses demandes insatisfaites qui se multiplient et cela aux dépens de leurs nouvelles activités.

La CFDT-VNF demande des recrutements dans chacune des DT pour renforcer les équipes. Si la direction s'y refuse et reste sur sa ligne d'externalisation du service de proximité, nous lui suggérons d'y mettre de réels moyens afin de rassurer, de soulager et de répondre aux besoins et aux demandes qui tardent à être traitées.

Nous alertons également sur le fait qu'à ce jour, et à la suite de l'opération 1000 smartphones, certains bénéficiaires ne semblent pas avoir toutes les mises à jour nécessaires au plein usage des applications faute d'un paramétrage adéquat. Outre cela, les personnels non bénéficiaires de cette opération, du fait qu'ils étaient déjà équipés, ont encore pour certains de vieux téléphones. Ces derniers ne sont pas appropriés aux nouveaux services proposés et/ou aux logiciels/applications liés à leurs activités professionnelles. A titre d'exemple, c'est en complète opposition avec les grands écrans incurvés en test actuellement si l'objectif est de remplacer au fur et à mesure tous les écrans traditionnels. Certes, avec ces nouveaux écrans, le niveau de confort de travail doit être accru, mais le coût déployé est-il réellement prioritaire au regard de la situation décrite et des équipements parfois obsolètes sur le terrain. De plus en plus de personnels expriment leur étonnement et leur insatisfaction sur l'absence d'accompagnement dans l'attribution des nouveaux matériels informatiques et téléphoniques. Là où précédemment il y avait un contact, une assistance pour la prise en main, il est de plus en plus courant que les personnels reçoivent leurs matériels par la poste avec une simple procédure d'utilisation à suivre.

Il faut mesurer le fait que tous les personnels ne sont pas au même niveau de compétence informatique et numérique. Ce qui peut paraître simple pour des sachants l'est beaucoup moins pour des néophytes. Si la direction ne souhaite pas aggraver la fracture numérique qui s'installe, elle doit en prendre conscience et déployer les moyens nécessaires

à un réel accompagnement et une assistance réactive de qualité. Le turn-over dans les équipes des prestataires de proximité ne facilite pas le travail des personnels de la DSIN. Cela concourt à faire la démonstration que les conditions de travail ne sont pas satisfaisantes tout comme le schéma envisagé et les moyens déployés.

Nous attendons dans le bilan à venir un réel état des lieux sur le parc téléphonique et informatique. **La CFDT-VNF** attend également un bilan sur la proximité qui pourrait être agrémenté par une première étude de satisfaction auprès des utilisateurs. Il ne s'agit pas de nous faire un bilan enjolivé où seront minimisées toutes les difficultés décrites et existantes. Il convient de l'entendre et de mettre en œuvre toutes les actions le plus rapidement possible pour y remédier avant que la situation ne s'aggrave et potentiellement dérape.

Stratégie RH : l'opacité ou le colin-maillard de la direction

L'autre alerte porte sur la mise en place de la stratégie RH 2025. Alors qu'un premier DT tour a été organisé, permettant à l'ensemble des PPRH de découvrir le projet, il semble que depuis ces échanges les personnels prochainement impactés, plus ou moins fortement, restent sans réponse à de nombreuses questions. Que vont-ils faire concrètement demain ? Quelles missions vont-ils conserver ou perdre ? De quels moyens vont-ils disposer ? Quelle sera l'organisation finale ? Quels postes seront conservés ou non au regard des suppressions de 13 ETPT par an affichés dans les orientations d'emplois sur la famille RH en DT et cela pendant 3 ans, soit 39 postes au total ? Les inquiétudes légitimes ne permettent pas, à juste titre, un climat de travail serein.

D'après nos retours, il semble qu'un autre DT tour devait être programmé ce mois de mars mais que les dates initialement annoncées ont été reportées sans pour autant préciser le nouveau calendrier. Dans l'attente, chacune et chacun reste donc avec ses questions et ses inquiétudes.

La CFDT-VNF vous demande de bien vouloir recenser l'ensemble des questions des personnels RH en DT et d'apporter, dans la mesure du possible, des réponses à leurs inquiétudes légitimes. Clarifier ce qui est déjà acté, ce qui reste en débat, le calendrier, la trajectoire et les moyens pour y parvenir. **La CFDT-VNF** vous invite à concerter ce projet de réorganisation et ne pas opter, comme cela a déjà pu être le cas sur d'autres projets d'organisations. Cela évitera une pratique de décisions unilatérales et descendantes où, en dehors des cadres dirigeants, les personnels n'auront pas leur mot à dire. Nous notons un écart important entre l'expression de la direction qui affirme vouloir faire monter en responsabilité et en proximité les personnels RH en DT et celle de bon nombre de personnels qui ont le sentiment qu'à l'avenir, ils deviendront les petites mains du siège de VNF avec des missions moins valorisantes. Les baisses d'effectifs annoncées dans les DT ne font que conforter ce sentiment. S'ils se trompent, c'est que dans votre stratégie d'accompagnement, M. le Directeur des ressources humaines et des moyens, vous avez également dû vous tromper ou manquer une ou des étapes.

Comment rendre crédible votre slogan « un agent, un parcours, un accompagnement » pour l'ensemble des personnels si, au sein même de votre famille d'emplois, le sentiment est tout autre ?

CIA / CA Un pour tous, tous pour un !

Concernant le CIA et l'enveloppe complémentaire de 15% au titre des suggestions spécifiques portées et obtenues par **la CFDT-VNF**, nous souhaitons que le nombre de bénéficiaires soit mis en rapport avec le nombre de postes vacants au sein de chaque DT. De plus, nous vous demandons la confirmation que cette enveloppe complémentaire de 15% soit également élargie au Complément Annuel, les personnels bénéficiaires de ce CA devant répondre, eux aussi, aux conséquences d'une vacance qui peut s'avérer localement importante.

JOP 2024 : une gratification juste et éclairée

A l'ordre du jour, vous allez nous présenter l'organisation retenue au sein de VNF pendant la période des JOP 2024. Dans la note transmise aux élus, la direction fait mention du dispositif de gratification mis en place pour les JOP en lien avec le dispositif de notre ministère. Celui-ci différera selon le degré d'implication de l'agent et sous réserve de validation des tutelles. A ce stade, le déploiement de ce dispositif de gratification reste imprécis, tant sur les montants que sur les futurs bénéficiaires, et nous souhaiterions des précisions. Pour **la CFDT-VNF**, il ne serait pas entendable que ce dispositif se fasse à l'instar de ce qui a pu être fait suite à la période du COVID. En effet et pour rappel, c'est bien après avoir été impliqués que les personnels avaient découvert, sans comprendre pourquoi, s'ils étaient ou non éligibles au dispositif de gratification ainsi que le montant qui leur était alloué. Les différences de traitement et de

montant d'une DT à une autre, d'une DT par rapport au siège ou au sein d'une même direction n'ont absolument pas été compris. Aux dires même de notre ancien DRHM, ce dispositif a généré beaucoup d'incompréhensions et de tensions dont il se serait bien passé.

Pour **la CFDT-VNF**, si nous saluons la mise en place d'un tel dispositif, partant du principe que chaque peine mérite salaire, nous demandons de la transparence et de l'anticipation. Les personnels étant identifiés en amont, ces derniers doivent savoir s'ils seront ou non éligibles et le montant de la gratification qui leur sera accordé. **La CFDT-VNF** souhaite que dans cette instance un bilan de ce dispositif, préalablement au JOP, soit présenté. Nous proposons également qu'un courrier de la direction soit envoyé à chacun des personnels identifiés précisant son degré d'implication et la gratification associée. Nous souhaiterions également connaître la procédure de recours en cas de contestation.

Télétravail : la variable à géométrie variable de la direction

Pour conclure cette déclaration, **la CFDT-VNF** s'étonne, qu'à la veille des JOP 2024, où toute une partie de nos personnels de la DT BS va se voir imposer le télétravail, ou va devoir se rendre sur un autre site, il semblerait que les managers ont pour consigne de réduire le nombre de jour télétravaillables de leurs agents. Ceux qui bénéficient initialement de 3 jours passeraient à 2 jours. Cela a été toutefois démenti par la Direction lors du CSA local du 22 mars 2024 et nous espérons que dans la pratique cela se confirmera. En effet, **la CFDT-VNF** a toujours dénoncé l'application réductrice de l'accord télétravail à VNF qui doit laisser place à un échange et une analyse entre l'agent et sa hiérarchie. La situation des-uns n'est pas forcément celle des-autres et une règle uniforme sans justification n'est pas cohérente. De plus, **la CFDT-VNF** rappelle que le télétravail ne peut être imposé mais relève du volontariat. Dans le cadre des JO pour la DT BS notamment, **la CFDT-VNF** rappelle que le déplacement du lieu de travail, même sur une période courte, peut générer des difficultés pour les personnels en fonction de l'impact induit, notamment sur le temps de trajet en période estivale où les enfants ne seront pas à l'école. L'éloignement et l'allongement du temps de trajet peuvent induire des frais de garde supplémentaires, ou bien mettre des personnels qui n'y ont pas accès en difficulté. Le choix d'interdire l'accès au lieu de travail habituel des personnels étant unilatéral, il conviendra que pour les personnels qui n'auront pas la capacité de télétravailler ou de faire face à l'allongement du temps de trajet, que les frais annexes soient compensés ou que l'agent soit mis en ASA sans les pénaliser sur leurs congés ou RTT.

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

Les représentants au CSA Central CFDT-VNF