



Déclaration préalable de la CFDT-VNF au CSA Central du 27 mars 2025

Monsieur le Président,
Cher(e)s Collègues,

Alors même que la maintenance est décrite comme étant au cœur du projet stratégique de VNF, il aura fallu des demandes répétées de la CFDT-VNF pour qu'enfin, un point soit inscrit à l'ordre du jour et présenté par le DGA, pilote sur ce chantier majeur. Pour autant, depuis le temps que nous attendons cet échange et au regard de ce sujet majeur dont la directrice générale a indiqué en faire l'une de ses priorités 2025, nous pensions recevoir un document de travail beaucoup plus riche et bien plus en amont.

L'ordre du jour est régulièrement transmis dans des délais minimums avec certains documents communiqués ultérieurement. En réalité, bien souvent, ceux-ci nous parviennent à peine quelques jours avant l'instance. Cette façon de faire n'est pas satisfaisante et ne facilite pas la réunion préparatoire des élus. Pour information, afin de permettre une organisation optimale pour toutes et tous avec un impact moindre pour la continuité de service, les réunions préparatoires sont programmées aléatoirement dans les 8 jours précédent la réunion avec la direction. Ainsi, tout document transmis à postériori ne garantit aucunement le fait que l'ensemble des élus, dont bon nombre sont en poste, puissent en prendre connaissance et encore moins se concerter et y travailler. Aussi, la CFDT-VNF vous demande de bien vouloir respecter l'envoi des documents dans les délais prévus au règlement de cette instance.

Les attentes de la CFDT-VNF d'ores et déjà identifiées dans le domaine de la maintenance,

- **Définir un schéma d'emploi** en cohérence avec les CMI, les points d'appui et le secteur géographique tout en négociant en amont un accord collectif majoritaire sur le **Zéro Mobilité Géographique Imposée** afin de définir le cadre des fermetures de sites ;
- **Être transparent sur la cartographie future des sites pérennes et définir les métiers que VNF souhaite conserver en interne** pour la maintenance verte et la maintenance spécialisée ;
- **Réaliser une étude comparative des coûts entre les opérations de maintenance effectuées en régie par rapport à celles externalisées** ;
- **Clarifier la gestion de crise** (situations dégradées) / panne et les moyens d'intervention (matériels et humains) : VNF dispose d'un modèle type qui se dessine pour les PCC mais les agents s'interrogent sur leur capacité à intervenir demain sur le réseau en cas de panne de la téléconduite notamment si les effectifs sur le terrain sont insuffisants, en itinérance ou en astreinte.

Les urgences d'ores et déjà identifiées par la CFDT-VNF

Rendre attractive la filière maintenance qui est composée 5 statuts différents, 5 rémunérations différentes pas toujours compétitives avec le marché du travail. De plus, nous constatons parfois une méconnaissance des règles statutaires ou de la convention collective des strates hiérarchiques. Enfin, il y a clairement une difficulté pour les intéressés à se projeter dans l'avenir quant à l'évolution de leur métier et de leur rémunération. Il est primordial et urgent de remettre tout à plat et d'homogénéiser, autant que possible, les rémunérations et le déroulé de carrière dans la maintenance ;

- **Limiter la mutualisation des moyens à la cohérence du territoire :** La mutualisation peut être une bonne chose, mais il ne doit pas être fait abstraction des réalités géographiques, la proximité étant un élément essentiel pour la parfaite connaissance de notre réseau et des opérations de maintenance ;
- **Garantir un déroulement de carrière et une montée en compétences sur les nouveaux métiers pour les agents de la filière maintenance ;**
- **Donner les moyens pour assurer la surveillance du réseau ;**
- **Garantir et donner les moyens financiers pour renouveler le parc automobile obsolète ;**
- **Un budget de fonctionnement en cohérence avec la réalité des besoins :** externaliser (notamment la maintenance verte) est la voie de plus en plus prisée par VNF mais en contradiction, alors que nous savons que le coût direct est plus important, les budgets baissent ce qui conduit à un abandon de certaines missions ou dégradations du service public. Il est primordial de mettre en cohérence nos budgets en tenant compte de la réalité des marchés et il est urgent de procéder à un audit qui objective le budget de fonctionnement afin que celui-ci ne soit pas défini sur une baisse mécanique partant d'une base qui n'était déjà pas fiable.

Les premières pistes de réflexion proposées par la CFDT-VNF

- **Privilégier les travaux en régie chaque fois que cela est humainement possible :** En régie, les difficultés se multiplient du fait du non-renouvellement du matériel obsolète et de l'absence de moyens financiers pour procéder à l'entretien ou aux réparations des matériels nécessaires. Allouer des budgets de fonctionnement en adéquation avec les besoins évitera de conduire à une situation d'empêchement difficilement compréhensible et acceptable pour les personnels ;
- **Privilégier les opérations préventives aux opérations curatives :** cela impose qu'il faut rattraper les situations déjà dégradées et donc mener les opérations curatives urgentes et nécessaires pour progressivement évoluer sur une maintenance préventive. Un calendrier priorisé de ces opérations doit être défini par DT, débattu en CSA-L et connu de tous les personnels. Les moyens en adéquation doivent être fléchés et garantis dans le projet ;
- **Limiter les millefeuilles hiérarchiques :** la multiplication des strates hiérarchiques conduit à la déresponsabilisation et décrédibilise toute la chaîne hiérarchique intermédiaire. Plus personne n'est responsable et ne décide de rien, devant toujours se reporter sur le niveau décisionnaire du dessus. Il faut recentrer l'encadrement, lui donner la légitimité, le temps pour manager et la reconnaissance qui en découle ;
- **Obtenir les moyens d'assurer la continuité concernant les engins flottants :** Là encore, il est urgent de procéder à un audit factuel de la situation, de programmer les travaux et les renouvellements nécessaires de la flotte pour garantir les moyens nécessaires à la réalisation des missions.
- **Préserver l'image de VNF vis-à-vis du public et des usagers :** les usagers ne mesurent pas l'absence de moyens des agents pour la réalisation de leurs missions. Trop d'agents sont pris à partie ou remis en cause sur leur professionnalisme se voyant reprocher des tâches précédemment effectuées et désormais abandonnées, la baisse d'entretien des espaces verts par exemple ou des délais d'intervention qui s'allongent. Cela nuit à l'image de VNF et peut générer un conflit de valeur pour les personnels lié à la perte de sens au travail. Ne plus comprendre les choix, les arbitrages et les priorités de son employeur, se retrouver en situation de devoir faire sans avoir les moyens ... Il est urgent là encore de mieux communiquer auprès des usagers sur la réalité des moyens de VNF et ses priorités.
- **Remettre les personnels dans leur cœur de métier et alléger les tâches administratives :** Trop d'agents nous alertent sur le fait que leur travail du quotidien, leur cœur de métier, sont dégradés au profit de multiples tâches administratives dont ils n'avaient pas la charge précédemment. Pour ne citer qu'un exemple, l'évolution constante des outils numériques, accentuée par le renouvellement des marchés incessants dont les titulaires ont chaque fois leurs propres logiciels, accroît encore la surcharge de travail liée à la baisse des effectifs sur cette dernière décennie. Les agents n'ont plus le temps d'assimiler ces nouveaux outils ce qui conduit l'encadrement intermédiaire à pallier les difficultés de certains agents. Il est urgent de mettre en place un réel parcours d'accompagnement au changement pour rattraper les personnels déjà en décrochage technologique. Votre action ne doit pas se limiter à un nouveau plan de communication mais bel et bien être au soutien des personnels sachants qui s'assureront que personne ne reste au bord du chemin. Dans le cas contraire, le risque serait de

créer une communauté de travail à deux vitesses. Outre le fait que cette situation serait désastreuse pour les personnels en décrochage, la charge de travail qu'ils laisseraient derrière eux serait impossible à absorber par leurs collègues déjà fortement en tension sur leurs missions ;

- **Assurer la transmission du savoir :** entre les externalisations et les nombreux départs en cours et à venir à la maintenance, il est urgent d'assurer la transmission du savoir pour garantir notre capacité à conserver la maîtrise de nos outils. Devenir dépendants de quelques grands groupes qui se partagent les marchés (type faucardage) à des prix inconsidérés pour un résultat moindre, n'est ni acceptable ni compréhensible pour les agents.

En 2023, l'écrêtage institutionnalisé à VNF correspond à 23 ETPT ! Cet état de fait n'est pas sans lien avec le millier de postes supprimés depuis 2013. D'année en année, ce chiffre ne fait que croître bien que cette pratique soit illégale et que nous multiplions les alertes. C'est donc en conscience que la direction entretient depuis des années un système en toute illégalité ! Même si c'est un premier pas, ce n'est pas le plan d'actions présenté ce jour qui dédouanera la direction et suffira à stopper cette dérive inacceptable.

Aussi, la CFDT-VNF revendique sans attendre :

- Une note de cadrage nationale fixant l'objectif du Zéro heure écrêtée et les moyens dont disposent la hiérarchie et les personnels pour y parvenir. Cette note de cadrage devra au préalable donner lieu à une concertation avec les organisations syndicales représentatives ;
- La mise en place d'un suivi des heures écrêtées mensuel et annuel dans l'outil octave qui ne doit pas servir à les effacer mais à l'inverse les rendre traçables et visibles pour les personnels et la hiérarchie ;
- La mise en place d'un plan d'actions par DT avec une communication à l'ensemble des personnels et un suivi de ce plan d'actions dans chaque CSSCT Locale ;
- La présentation d'un bilan semestriel de suivi de l'écrêtage par DT/siège au CSA Central ;
- La possibilité d'élargir les périodes de récupérations au-delà de 2 mois en ne les limitant pas à 1 jour/mois ;
- Le paiement ou la récupération des heures écrêtées comme règle sauf à ce qu'un rapport appuyé de la hiérarchie démontre que ces heures n'étaient pas nécessaires au regard de la charge de travail. Les heures écrêtées liées au nombre d'heures de trajet validées en amont par un ordre de mission visé par la hiérarchie doivent systématiquement être rémunérées, les agents agissant sur ordre.
- L'organisation d'une réunion à l'initiative des PPRH avec l'agent et sa hiérarchie si l'agent totalise plus de trois mois dans l'année d'heures écrêtées non sollicitées par la hiérarchie afin d'analyser la charge de travail et les moyens dont il dispose.

En conclusion sur ce sujet, la CFDT-VNF souhaite que la direction soit factuelle et respectueuse du droit. L'écrêtage est illégal dans le code du travail et immoral dans le service public. Outre le fait que chaque peine mérite salaire, la direction a une obligation de résultat. Elle ne peut plus se contenter de recenser ces heures en se déclarant impuissante face à cette réalité. Nous ne voulons pas un plan d'intentions mais de décisions et d'actions. Sur ce point, il reste un grand pas à franchir mais rappelez-vous, Monsieur le directeur des ressources humaines, **VOULOIR C'EST POUVOIR**, la question est donc de savoir si la direction le veut vraiment ?

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

Les représentants au CSA Central CFDT-VNF