

Déclaration de la CFDT-VNF Lors du CSA Local du 20 mars 2025

Monsieur le Président, chers collègues,

La CFDT-VNF tient à vous exprimer notre indignation suivant la lecture du dossier que vous nous avez transmis.

Tout d'abord, pourquoi la concomitance de toutes ces réformes, refontes et réorganisations qui s'accumulent en si peu de temps ? Pourquoi faudrait-il précipiter la suppression des services supports alors que l'acte 1 est à peine commencé ? Le personnel des services supports est primordial si VNF veut réussir l'acte 1 sans trop d'impact social.

Ce calendrier semble précipité et en totale contradiction avec les résultats du rapport sur les risques psychosociaux présentés lors de la dernière séance de la CLSSCT la semaine dernière. Ces réorganisations successives entraînent nécessairement de l'insécurité et une dégradation des conditions de travail dans tous les services, provoquant inévitablement une multiplication des alertes psychosociales.

Êtes-vous conscients que le pôle RH ainsi que les autres services supports sont de plus en plus sujets à des inquiétudes grandissantes, au stress et aux craintes concernant le sens de leurs missions, leur avenir professionnel et personnel, ce qui conduit de facto à l'apparition de RPS ? Tout cela est clairement exprimé dans le rapport sur les RPS, qui manque de cohérence, de clarté et d'explications. Soyons pragmatiques : nous avons besoin d'un service RH qui offre un accompagnement fort, solide, de proximité et **HUMAIN** durant la mise en œuvre de ces réorganisations pour réussir la modernisation. Or la réorganisation que vous nous présentez ce jour remet en question les missions actuelles et à venir des personnels des UTI et du SG.

Avec les réformes de l'acte 2, il apparaît que le SG paie un très lourd tribut dans la modernisation. Alors que ce service représente le cœur de la vie des agents de notre direction territoriale, il sera amputé de nombreuses missions et d'agents au profit du Siège. Cela donne l'impression que le SG se vide de sa légitimité de décision et d'action. Est-ce que le SG sera pérennisé dans le temps ou est-il en train de perdre sa raison d'être ? Qu'en sera-t-il par la suite ? Les autres services feront-ils aussi l'objet de centralisation ?

Nous pouvons citer 2 exemples précis de lourdeurs apportées par ces réformes :

1. CAMIL n'est qu'un intermédiaire supplémentaire qui n'a pas tous les droits administrateurs, ce qui fait perdre du temps aux agents.
2. Sur le nouveau logiciel comptable, les chefs d'équipe doivent dégager un temps qu'ils n'ont pas pour faire le bon de commande avec EJ, valider le service fait, suivre la prise en charge comptable, et enfin s'assurer que tout a bien été validé.

Ces nouveaux fonctionnements sont chronophages et n'apportent rien d'autre qu'une réduction brutale des effectifs !

Cette conduite du changement et cette manière d'agir suggèrent que toutes ces actions de réorganisation n'ont pas été anticipées ou ont été arrêtées puis reprises à la suite de contre-ordres.

Il est impossible aujourd'hui de rattraper le retard accumulé depuis tant d'années en si peu de temps et avec aussi peu de moyens. Cela ne génère qu'un sentiment d'injustice et de frustration entraînant méfiance et contestation. Ces ressentiments sont amplifiés par un manque global de communication claire et de pédagogie.

Pouvez-vous nous indiquer clairement le cap à tenir justifiant ces organisations et le choix des moyens alloués à l'établissement ? Quelle est la cible à court, moyen et long terme en précisant les modalités de mise en œuvre et le calendrier ?

Ces questions se posent d'autant plus que la directrice générale a annoncé commencer seulement les réflexions sur l'acte 2 de la modernisation pouvant impacter l'ensemble des services supports.

Il y aurait encore tant à dénoncer ! Par exemple, la filière ADMLO semble confuse et non viable dans la réalité, tandis que les BAGD seraient à l'avenir composés de référents qui ne gèreront plus les dossiers, alors qu'ils sont attendus au plus près du terrain.

Nous sommes dans une confusion totale quant au cap suivi par la DTBS. Il est regrettable de constater des attentes et des injonctions contradictoires, déshumanisées et déconnectées de la réalité des missions de service public menées par les UTI. Ne parlons même pas de la dégradation ! L'accompagnement du SG porté aux UTI va inéluctablement se dégrader dans ces conditions. Savez-vous vraiment ce que vous voulez ? Êtes-vous prêts à sacrifier les UTI et son personnel ?

Vous prévoyez un bilan sur la mise en œuvre de cette réorganisation au 1er semestre 2026. Si le constat révèle des défaillances, quelle seront les options ? Pouvez-vous nous assurer pouvoir faire machine arrière en cas d'échec ?

Nous considérons que ce rapport ressemble à un capharnaüm générateur de RPS. Nous sommes conscients que la DTBS n'est pas seule responsable de cette situation. Cependant, elle a le devoir de remonter les dégradations du service rendu au siège de l'EPA VNF et de tout mettre en œuvre pour remédier le plus rapidement possible à ces manquements. Nous vous invitons également à repenser la temporalité de ce projet afin de le mettre en cohérence avec la réalité des moyens à disposition des personnels. Redonnez du temps à ce projet, c'est vous en laisser pour assurer une réelle concertation et une co-construction avec l'ensemble des personnels impactés.

Au regard de cette déclaration, la CFDT VNF vous demande, conformément à l'instruction de la directrice générale déléguée annexée au second volet du pacte social, de requalifier ce point de consultation en point d'information préalable à une prochaine consultation dans un futur CSA local, permettrait de mieux comprendre le projet. Ce délai nous permettra d'échanger avec les personnels impactés et ainsi de pouvoir rendre un avis éclairé lors d'une prochaine consultation telle que le prévoit notre mission en qualité de représentant du personnel.

Les représentants CFDT-VNF au CSA Local de la DTBS.