



## Déclaration préalable de la CFDT-VNF à la CSSCT Centrale du 10 avril 2025

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs de la direction, cher(e)s collègues,

Vous portez aujourd’hui à l’ordre du jour **un point d’information sur le rapport de diagnostic de la démarche des risques psychosociaux** (RPS) menée au sein de l’établissement. Nous saluons la prise en compte de ce sujet par la direction, même s’il aura fallu une action intersyndicale en DT Nord-Est et un arbitrage de l’inspection du travail pour que vous entendiez notre demande et impulsiez cette démarche.

### ➤ **BILAN QUANTITATIF : Un faible taux de participation**

Si nous avions des doutes sur la méthode, la photographie du bilan des ateliers réalisés est édifiante. Pour rappel, la **CFDT-VNF** avait alerté sur le choix de la direction d’opter pour l’animation interne d’entretiens exclusivement collectifs. Externaliser la conduite des réunions collectives et y adjoindre des entretiens individuels à l’instar de l’expertise menée à la DT Nord-Est aurait peut-être permis une participation plus large. Malheureusement, nous nous sommes heurtés à un refus de la direction.

Aussi, si nous décomptons de la participation globale les représentants du personnel, **plusieurs DT seraient en réalité sur des taux inférieurs à 20 % à l’instar de la DT CB** qui, représentants du personnel inclus, ne totalise que 15 % de participation. Pour mémoire initialement, la direction avait évoqué viser une cible de 25 % considérant que ce taux était acceptable pour rendre une analyse. Nous pouvons faire le constat partagé que même avec une cible à 20 % le résultat n’est pas au rendez-vous.

Sur ce point nous soutenons la motion votée par l’ensemble des représentants du personnel à la CSSCT-L de la DT CB qui, suite notamment à l’absence de seuil de 20% minimum, demande la mise en place d’une expertise complémentaire par un organisme certifié à l’instar de celui réalisé à la DT Nord-Est.

### ➤ **BILAN QUALITATIF : peut mieux faire !**

Selon nous, les résultats globaux de la synthèse minorent la gravité du risque car ils n’ont pas été pondérés sur les effectifs de VNF. En effet, **une pondération par catégorie d’effectifs aurait permis de mettre en lumière certaines problématiques** qui, du fait d’une sous-représentation d’une partie des personnels au profit d’une sur-représentation de l’encadrement, aurait pu fausser l’appréciation globale et la réalité des RPS sur une partie des personnels.

La **CFDT-VNF** pense que ce diagnostic aurait pu être croisé avec d’autres sources déjà existantes comme les divers audits, expertises et comptes-rendus des ISST déjà menés au sein de VNF ces dernières années et qui vont dans le même sens.

Autre point marquant, l’absence de restitution de l’atelier CODIR au siège qui semble avoir été réalisé et remis à la DG mais reste l’unique absent lors de la restitution aux représentants du personnel. Mais aussi un atelier pour les représentants du personnel dont le cadre était peu clair et le questionnaire inadapté laissant une faible place à l’expression de leur fonction qui consiste à se faire écho des constats qu’ils peuvent faire dans leurs missions.

Enfin, nous avons été surpris du fait que les membres du CODIR de la DT Strasbourg aient intégré les différents ateliers sachant que la méthode retenue voulait que ceux-ci se tiennent entre pairs, sans la présence de supérieurs hiérarchiques.

#### ➤ Pourquoi une aussi faible participation ?

Comme nous l'indiquions précédemment, il ne s'agit pas là de la seule alerte RPS portée par les représentants du personnel. Depuis la création de l'EPA, de nombreuses démarches ont été entreprises mais jusqu'alors, elles n'ont jamais été suivies d'effets. Ainsi, la **CFDT-VNF** pense que **les personnels sont plus que dubitatifs sur la démarche et sur les actions qui en découleront**. En d'autres termes et de façon claire, nous pensons que l'absence d'une participation significative est principalement due au fait que **les personnels ne croient plus en la volonté et la capacité de la direction à mettre en place des solutions concrètes**. Cet état de fait doit alerter la direction et, à l'inverse des démarches précédentes, l'oblige à des résultats au risque d'une perte totale de confiance des personnels et d'une aggravation des RPS déjà fortement présents. **L'inquiétude générée par la transformation et la modernisation de VNF sont également un terrain propice et un accélérateur**. Aussi, si rien n'est fait rapidement, si une prise de conscience n'a pas lieu par la direction de VNF, une ampleur tout autre pourrait s'ensuivre. Le découragement et la démotivation sont déjà prégnants, entre autres dans l'encadrement intermédiaire.

#### ➤ UN DIAGNOSTIC malgré tout révélateur

Le rapport de diagnostic rédigé par le cabinet Sémaophores est malgré tout révélateur. Il confirme que les facteurs générateurs de RPS à VNF sont nombreux. Ce triste constat, partagé par l'ensemble des métiers et strates hiérarchiques, n'est pas un scoop puisque les conclusions du diagnostic corroborent globalement avec le rapport DEGEST issu de l'expertise menée en DTNE. Ce rapport est également plutôt fidèle aux remontées que nous enregistrons au quotidien sur l'ensemble de l'établissement et que nous relayons inlassablement auprès de la direction.

**Inquiétudes des personnels sur leur avenir professionnel tant par la mise en place des PCC que de la mutualisation des fonctions supports ; Intensification du travail générée par la vacance de poste et les glissements de tâches sur les équipes en place ; Sentiment de qualité empêchée par la diminution des moyens humains, matériels et budgétaires ; Complexités des procédures ; Déploiement des outils numériques avec des difficultés d'appropriation ou un temps de formation insuffisant...**

Si rien n'est fait, nous sommes face à une bombe sociale à retardement et un risque de scission en 3 catégories : les personnels qui seront à l'aise dans le VNF de demain / ceux qui survivront tout en étant en difficulté permanente / et malheureusement ceux qui décrocheront et s'enfonceront totalement. **Des personnels se retrouvent déjà dans cette situation aujourd'hui, et ce n'est pas acceptable.**

#### ➤ Des CODIR insuffisamment écoutés et écrasés par le COMEX

**Les membres des CODIR sont insuffisamment écoutés et écrasés par le COMEX.** Ils sont les organes directeurs de l'établissement et partagent le même constat. Ils mettent en avant le manque de visibilité concernant les évolutions organisationnelles et alertent sur un manque de communication autour de ces projets, ce qui renforce le climat d'instabilité. Ils déplorent également le déficit de clarté concernant les rôles et les responsabilités de chacun dans les évolutions.

**Vous connaissez le dicton : « si la tête est malade, le reste du corps s'en ressent ».** De façon générale, il semble urgent que la chaîne hiérarchique soit plus écoutée et associée aux prises de décisions et orientations retenues par l'établissement. Nous notons dans le rapport que même les CODIR souffrent de cette absence et semblent en difficulté pour comprendre la méthode retenue, avoir de la visibilité

sur l'avenir et transmettre le bon niveau d'information à l'ensemble de la chaîne hiérarchique de proximité elle-même en grande difficulté.

➤ **Définir la composition des ateliers de réflexions aux plans d'actions**

La **CFDT-VNF** propose d'associer à minima un représentant par unité de travail en dehors des pilotes désignés par la direction et du secrétaire de CSSCT, membres de droit. Il est primordial que, dans cette réflexion préparatoire aux échanges réguliers et indispensables dans les CSSCT-L, que ce groupe de travail soit le plus représentatif possible. La **CFDT-VNF** demande également qu'un représentant par organisation syndicale représentative soit intégré à ce groupe de travail. Elle invite la direction à rechercher un vote majoritairement favorable au plan d'actions dans chacune des CSSCT-L et de prendre en compte les différentes propositions qui pourraient émaner de tous les personnels et/ou de leurs représentants. Pour que cela fonctionne, il faut le plus grand consensus possible et que chacun puisse y croire.

Enfin, la **CFDT-VNF** propose la mise en place d'une commission de suivi via la CSSCT-L, organe légitime, qui devra être tenue informée des avancées à chaque réunion d'instance. A l'issue de chaque CSSCT-L, une communication de la direction devra rendre compte des avancées aux personnels. D'ici un an, il sera nécessaire de mesurer l'avancement de ces plans d'actions et les effets produits et à ce titre de procéder à une nouvelle expertise dont la forme devra préalablement être discuter dans cette CSSCT Centrale. En effet, si l'essentiel des problématiques ressortes du rapport SEMAPHORES, la méthode et le résultat quant à la participation restent sujet à critique.

➤ **Co-construction de plans d'actions**

**« Trop d'actions tuent l'action ! » ou encore : « le meilleur moyen de ne rien faire et de vouloir tout faire ». Une centaine d'actions proposées dans le rapport SémaPhores risquent au mieux d'effleurer l'essentiel pour se concentrer sur l'accessoire ou au pire, comme à l'habitude chez VNF, de finir dans un tiroir. La **CFDT-VNF** prévient la direction que s'il résulte de cette enquête RPS comme principales actions davantage de communications et de formations, nous allons dans le mur. Les agents n'ont déjà parfois plus le temps ou les moyens de faire leurs missions et/ou de se former et les managers ont de moins en moins de temps pour manager. Alors si les seules décisions, à l'issue de cette enquête, devaient reposer sur leur en faire porter davantage en éludant l'essentiel, c'est perdu d'avance !**

**Nous proposons, dans un premier temps, d'avoir le courage de mettre des mots sur les maux qui rongent le quotidien des personnels** et d'y répondre en mettant en place quelques actions concrètes qui pourraient changer leur quotidien et limiter les RPS dans cette phase de grands changements.

La **CFDT-VNF** a d'ores et déjà identifié quelques actions possibles et nous ne manquerons pas d'en échanger ce jour si le temps le permet et/ou par le biais de nos représentants émanant de l'unité de travail « représentants du personnel » tout comme dans les CSSCT-L à venir.

En parallèle et pour conclure cette déclaration, Monsieur le Président, **nous sollicitons une réunion bilatérale avec la Directrice générale sur cette unique thématique** afin de recueillir son avis sur cette restitution et partager, dans les grandes lignes, les réflexions de la **CFDT-VNF**.

Merci pour votre attention.

Les représentants CFDT-VNF à la CSSCT Centrale



VOIES  
NAVIGABLES  
DE FRANCE

NE LAISSEZ PAS LE HASARD  
DÉCIDER DE VOTRE AVENIR PROFESSIONNEL !  
**DEVENEZ LE 1<sup>ER</sup> DÉFENSEUR  
DE VOS DROITS !**