



Déclaration CFDT-VNF au CA du 25 juin 2025

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les administrateurs,
Mesdames et Messieurs de la Direction,
Cher(e)s collègues,

Préalablement au vote du budget 2025, lors de la session du 4 décembre 2024, la CFDT-VNF alertait déjà ce Conseil d'Administration sur le danger de remettre en cause la parole de l'Etat dans le cadre de la dernière révision du COP concernant le plafond d'emplois.

Cet engagement, gravé soi-disant dans le marbre de la confiance, offrait une stabilité pour trois ans dans le Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) de VNF. Malheureusement, cet engagement a été remis en cause lors du dernier CA 2024 sous pression de la loi spéciale actant une suppression de 38 ETPT sur le plafond d'emplois 2025. Au CA du 6 mars 2025, il était pris acte qu'il n'était pas nécessaire de procéder à un budget rectificatif garantissant une stabilité sur le budget de cette année.

Pourtant, 3 mois plus tard, le temps du budget rectificatif et de la réalité est venu !

La subvention pour charge de service public (SCSP), compensant les salaires des agents de VNF est amputée brutalement de 6,7M€ !

La baisse des 38 ETPT n'aura donc pas évité la double peine budgétaire et confirme la rupture du COP.

Qu'en est-il de la parole même du CA sur le cas des « systèmes hydrauliques orphelins du Rhin » ? Lors de séance du 4 décembre, nous avons validé une convention avec l'Etat pour la gestion et l'entretien d'ouvrages sur le Rhin. Tel au jeu de bonneteau, il nous avait été expliqué doctement que l'activité supplémentaire générée par la prise en charge des ouvrages et le surplus de tâches des agents pour s'en occuper, s'expliquaient par une minoration de la baisse imposée sur le plafond d'emplois et un abondement des moyens de VNF. C'était promis !

Le rapport qui nous est présenté pour le Budget Rectificatif N°1 (BR1) montre une tout autre réalité et l'extrait suivant en fait la démonstration :

« A noter enfin que la trajectoire financière du COP 2024-2032 prévoyait pour 2025 des dépenses nouvelles financées par une augmentation de la SCSP dont, dans le cadre de la convention fixant les modalités de gestion et d'entretien des ouvrages sur le Rhin pour le compte de l'État, une dépense fixée à 2,5 M€ pour cette année, auxquelles s'ajoutent les charges de personnel dédiées à cette nouvelle mission. **Ce transfert de gestion n'est donc plus financé par la SCSP mais les ressources propres de l'établissement** »

Ce dernier rétropédalage conduit à une perte de confiance sur l'ensemble des engagements de l'Etat ressemblant davantage à des intentions pouvant servir de variables d'ajustement au gré des tempêtes politiques alors même que notre établissement est sollicité pour de nouvelles missions : GEMAPI, reprise de morceaux de canaux « orphelins » à la création de VNF, action sur la sécheresse, irrigation, loi Didier sur les ouvrages d'art, etc.

Le programme de modernisation, qui devait permettre dans l'esprit de certains d'absorber les reprises d'effectifs (plus de 1 000 ETPT) faites depuis 2013, prend du retard dans l'exécution. Il est victime de l'inflation des coûts de construction et de « l'oubli » du programme immobilier dans la précédente version.

La fusion de circonscriptions a souvent doublé les territoires des managers, la multiplication des procédures (SOH, plans de prévention façon VNF, les réunions multiples, les dossiers liés à l'urbanisme, pour ne citer que ceux-là, submergent les managers dont certains sont à la limite de la rupture...

L'acte I visant à doter le réseau fluvial de PCC nouvelles générations et de centres de maintenance à la hauteur des nouveaux défis assignés à VNF au regard de la transition écologique est loin de sa mise en œuvre effective. Les premiers PCC « cafouillent » malgré l'engagement des personnels au quotidien, des sites dits « pérennes » ne le sont bientôt plus ou peut-être de nouveau, nous ne savons plus trop. Sans oublier nos barrages manuels du XIX^{ème} siècle qui le resteront encore longtemps.

Le 5 mai a été lancée la conférence Ambition France Transports qui consiste à réunir l'ensemble des parties prenantes pour bâtir un nouveau modèle de financement des transports qui réponde à nos besoins de moyen terme : le réseau navigable est le plus grand d'Europe et a un besoin crucial de régénération comme a pu le constater et le rapporter la cour des Comptes.

La suppression du plafond de la redevance hydraulique est attendue mais qu'en sera-t-il de la contribution des collectivités et des autres acteurs de l'eau au maintien de la ligne d'eau au pied de leurs cathédrales ? D'un autre côté, dans le budget d'investissement, quelle est la part réelle des investissements strictement liés à la conservation de la navigation ? L'établissement doit évoluer pour mieux afficher sa mission essentielle et méconnue de gestion hydraulique. Pour autant, cela ne doit pas se faire au détriment du transport fluvial, cœur de nos missions, essentiel également à la transition écologique.

Le budget de formation est lui-même en baisse de 14% à notre grand étonnement alors que l'école des managers sort de terre et que le projet de transformation s'accélère y compris pour les services supports. L'acte II de ce projet doit sortir cet été tambour battant annonçant son cortège de réorganisations dans les directions territoriales et les directions nationales ! Quelles filières seront « centralisées » ? Comment ? Avec quels impacts ? Les agents tenus en haleine et les acteurs extérieurs ont l'impression d'une pièce en plusieurs actes qui se joue entre revirement et renoncement au jour le jour, en improvisation totale. Cependant, à l'inverse d'une pièce de théâtre, la direction n'attend même pas la fin de l'acte 1 pour passer à l'acte 2 ...

Mesdames et Messieurs les administrateurs, notre établissement n'est pas avare de projets, d'ambitions. Il a bien conscience que l'eau du réseau fluvial est un enjeu majeur qui dépasse son rôle historique lié à la navigation. Chaque conseil d'administration vous permet de prendre conscience de la multiplicité des sujets et de l'ambition de nos personnels, de la directrice générale à l'agent au plus proche du terrain mobilisé pour relever ces défis.

Mais force est de constater que faute d'une vraie politique pluriannuelle de la voie d'eau, nous perdons le cap. Ces suites de renoncement de l'Etat nous éloignent de l'aboutissement de nos projets techniques. Les projets de réorganisation en cours et à venir se succèdent pour faire tenir la boutique et aboutissent à une démarche mal cadrée et précipitée de diagnostic des risques psychosociaux dont la première phase est terminée sans qu'on puisse en tirer des conclusions utiles :

« Les ateliers, qui ont permis de réunir 720 participants (soit 22% de l'effectif VNF), ont fait ressortir les points suivants :

- Des inquiétudes des personnels concernant leur avenir professionnel ;
- Une intensification du travail ;
- Une posture managériale complexe ;
- Un enjeu de redéfinition des priorités pour les comités de direction (CODIR) ;
- Un travail émotionnel en hausse ;
- Un soutien et une reconnaissance variable de la part de l'encadrement de l'établissement ;
- Un travail qui a du sens mais un sentiment de qualité empêchée. »

Et pourtant le personnel est toujours là, et notre établissement grâce au pacte social que notre organisation a porté dispose des ressources identifiées dans ce même diagnostic :

- « • La conciliation vie personnelle et professionnelle ;
- Une autonomie importante ;
- Une entraide et un soutien entre pairs. »

La méthode du COP a permis de poser le diagnostic technique, d'ouvrir le champ du fonctionnement interne de VNF. Elle n'a pas permis aux tutelles de garantir à l'établissement les moyens et les ressources utiles à l'ambition affichée. Cela n'a pas permis de rassurer les personnels. Ce diagnostic RPS montre la nécessité pour tous de ne pas sous-estimer le malaise et le mal-être au sein de nos équipes.

Un plan d'action RPS, ambitieux mais resserré en actions est attendu en mettant les moyens qui vont avec notamment en matière de formation et de considération.

Rappelons que le principe même d'un objectif est qu'il doit être atteignable réalisable et temporel. Il est urgent de recentrer les priorités et de repenser le calendrier de ces réformes au regard de la réalité des moyens octroyés pour y parvenir.

Pour conclure, nous profitons de la présence de la tutelle, pour l'alerter sur le sentiment du manque de reconnaissance des personnels de la filière technique de toutes catégories, qui ont vu pour la deuxième année consécutive l'absence d'agents de VNF dans la liste des promus au grade d'ingénieur des TPE. Et ce malgré des parcours et des postes qui ne laissent pas de doutes quant aux capacités des intéressés. Là encore en termes de considération, on a largement vu mieux !

Nous vous remercions de votre attention.

Les représentants CFDT-VNF au Conseil d'Administration