



**Voies  
Navigables de  
France**

## **Compte-rendu de la réunion bilatérale CFDT-VNF/DG**

**du 3 juin 2021**

Lors des échanges introductifs avec le DG sur la crise sanitaire et informatique, celui-ci a souligné le caractère exceptionnel de la crise informatique qui s'est inscrite dans une première crise sanitaire. Il confirme que c'est une attaque de haut niveau sur laquelle il en saura plus prochainement. C'est une attaque organisée qui n'a pas touché que VNF mais il a souligné la réaction rapide des services informatiques qui a conduit à la décision de couper le réseau. La situation n'est pas totalement résolue et cela prendra du temps. Beaucoup de choses sont revenues à la normale et ce mouvement s'amplifiera d'ici au 15 juin. Un certain nombre de choses et de dispositions liées à la sécurité vont durer plusieurs mois.

Un retour sera fait au Conseil d'administration et il faudra prévoir un retour d'expériences afin d'en tirer les enseignements, notamment à la veille d'une modernisation et d'une numérisation importante de l'exploitation ce qui n'est pas sans appeler à des questions.

Les réflexions portent notamment sur :

- la mise en sécurité et la préservation du système
- le back up : comment passer d'un système à un autre

**La CFDT-VNF** a souligné l'importance de préserver les effectifs de VNF car en cas de gros problèmes informatiques ou une attaque conduisant à couper le réseau, il faudra bien des personnels en capacité de reprendre la main pour assurer la sécurité des biens et des personnes.

**Le DG** a confirmé qu'il fallait penser la résilience du système et sa protection. C'est une chose qu'ils avaient en tête et qui s'est renforcée avec cette attaque. Le développement du télétravail a stimulé les attaques informatiques et le piratage. Il faut arrêter de développer des applications chacun dans son coin car c'est autant de portes ouvertes sur notre réseau. Il faut instaurer un contrôle sur le développement des outils et dans les interconnexions de ces derniers.

**La CFDT-VNF** a tenu à alerter le DG sur la difficulté d'accès à l'information rencontrée par certains agents de la DTSSO qui, dans l'organisation de travail en place pendant la haute saison, ne se rendent pas sur les centres d'exploitation. De ce fait et suite à la fermeture des accès au webmail depuis l'extérieur, ils n'ont plus accès à leur messagerie ce qui les coupe de toutes

informations y compris celles du DG. Nous avons indiqué que nos représentants locaux allaient solliciter la DT et que nous faisons passer ce message en parallèle de façon à ce que la DSIN puisse examiner ce sujet en collaboration avec la DTSO. Nous ne pouvons pas laisser toute une partie de nos personnels coupée de toutes communications et il est primordial de trouver une solution rapide et efficace tout en préservant la sécurité informatique.

**Le DG** a entendu notre demande et notre alerte et il s'est engagé à relayer le sujet auprès du directeur de la DSIN et du DT. Il a insisté sur le fait que le retour à la normale sera progressif en lien avec l'Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information (ANSSI). Le renfort des dispositifs sécuritaires sera permanent et évolutif. Concernant l'accès au Webmail ou sur le téléphone, cela sera progressif car cela nécessite un gros travail en amont. Il a souligné l'investissement important des équipes de la DSIN.

**La CFDT-VNF** a interpellé le DG sur les interrogations que pouvaient provoquer chez les agents les horaires définis pour les différents niveaux de service inscrits dans le COP et notamment sur le réseau plaisance où il est affiché une amplitude horaire de 8 heures alors qu'à ce jour les agents itinérants, notamment, font des journées de 9 heures.

De plus, les horaires de ces agents étant inscrits dans les règlements intérieurs des DT, ces derniers s'interrogent sur ce qui s'applique pour ce qui les concerne.

**Le DG** a rappelé que le COP était un document d'orientations. Sur ce sujet particulier, il y a une proposition de niveau de service suivant les différents axes selon les résultats trafics à ce jour, l'utilisation des infrastructures et les perspectives estimées de la direction à son niveau. C'est une vision stratégique mais non effective. Les discussions avec les collectivités et la batellerie ont vocation à optimiser l'argent public par rapport au niveau de service proposé et celui attendu par les différents acteurs.

**Le DG** a confirmé que dans l'attente d'autres décisions d'ici deux ans, les règlements intérieurs des DT continuaient à s'appliquer et que toute modification éventuelle serait présentée au préalable dans les instances locales. L'amplitude horaire définie dans le COP a vocation à préciser et clarifier la trajectoire de VNF à nos partenaires, notamment les collectivités territoriales. C'est le niveau de service vers lequel s'oriente VNF en 2023 sans autre attente ni aide de la part de ses différents partenaires.

**La CFDT-VNF** a insisté sur le fait que cela pouvait renforcer le sentiment de la baisse du niveau de service et le spectre de la dénavigation progressive. De plus, elle a rappelé que cela pouvait avoir un impact financier pour tout ou partie des personnels impactés et qu'il était primordial qu'en amont il puisse y avoir une visibilité sur le devenir de l'ICT. En effet ce dispositif, à ce stade, est garanti pour deux ans et c'est à la fin de ce délai que ces impacts pourraient se faire sentir.

**Le DG** a indiqué vouloir être très clair sur ce point : « hors de question d'appliquer ça sans suite à l'ICT » c'est le discours tenu au gouvernement de façon très claire. Le terme peut changer mais la nature et les garanties doivent rester.

Enfin, il a indiqué qu'il demanderait aux DT de rappeler cette méthodologie, ce calendrier et ces garanties.

**La CFDT-VNF** a tenu à alerter à nouveau sur le sujet saisonnier du fait qu'il y ait eu sans délai de prévenance des contrats écourtés qui auront un impact financier pour ces personnels en situation déjà précaire, et qui pourraient voir leur droit au chômage remis en cause. Cette politique va à l'encontre des directives de la ministre du travail qui avait demandé d'organiser le recrutement des saisonniers. Ainsi deux points prédominent :

- L'image employeur pitoyable de VNF et la difficulté à laquelle VNF risque de devoir faire face pour la saison 2022 avec l'absence de possibilité de trouver des saisonniers qui n'auront plus confiance et envie de revenir à VNF.

La forte demande de saisonniers suite à la reprise annoncée en sortie de crise risque d'inverser la tendance de l'offre et la demande et si les saisonniers ont le choix, ils préféreront s'orienter vers un autre établissement ou entreprise qui ne les considèrera pas comme des variables d'ajustement.

- La difficulté à laquelle vont être confrontées certaines DT en devant passer en horaires Basse Saison dès le 22 août du fait du raccourcissement des contrats de recrutement de saisonniers en 2021.

Ce point génère aussi une très profonde inquiétude chez les agents et les conforte dans une vision sombre de leur avenir. Nous sommes, depuis longtemps déjà, dans la situation où le niveau de service ne peut plus être assuré sans les saisonniers durant la haute saison. Désormais, si nous ne pouvons plus assurer le niveau de service par manque de saisonniers, cela devient vraiment anxiogène pour l'avenir.

**Le DG** a indiqué que ce sujet du plafond d'emploi n'était pas à la main de VNF et que cela mettrait en avant au-delà des tutelles la difficulté que ce plafond posait à l'établissement qui serait mise en évidence par ces baisses de niveau de service.

**La CFDT-VNF** a réagi en disant qu'il fallait être clair et que c'était le début de la dénavigation.

**La CFDT-VNF** a interrogé sur la transition de Directeur Territorial à la DTNE qui est absent depuis le mois d'avril et qui est annoncée comme sortant à la fin du mois.

- Quid sur la durée de l'intérim pour l'adjoint qui ne peut, même avec de la bonne volonté occuper tous les fronts (collectivités, management, dialogue social etc.) ;
- Quelle visibilité sur le remplacement du DT ?

**Le DG** a indiqué que la situation, bien qu'anticipée, a évolué en se complexifiant et que le DT Adjoint assurait l'intérim de manière remarquable. Il a informé avoir des entretiens de recrutement ces jours et espérait pouvoir prendre une décision très vite avec l'objectif d'avoir une arrivée au 01 juillet.

**La direction** avait inscrit à l'ordre du jour de cette réunion bilatérale un échange sur le statut à donner au Pacte Social négocié avec les organisations syndicales (décision : instruction / accord collectif / accord cadre ... ?).

**Le DG** a tenu tout d'abord à mettre en avant qu'aucun équivalent n'existait dans les autres établissements et qu'il convenait de le souligner car ce pacte social et son contenu étaient très regardés. Ce pacte ne fait pas parti du COP même si des références y sont faites.

**Le DG** propose deux options :

- Un accord entre partenaires sociaux car il s'agit d'une discussion où un équilibre a été trouvé même si tout n'a pas été obtenu par les uns ou les autres ;
- Une décision unilatérale du Directeur Général.

Sur ce point, **la CFDT-VNF** a rappelé être à l'origine de la demande de ce pacte social novateur et très regardé ailleurs et avoir obtenu le fait qu'il soit mentionné dans le COP, ce qui est une première. D'ordinaire l'impact du COP sur le personnel n'est absolument pas pris en compte. Depuis le départ, **la CFDT-VNF** a interrogé sur la forme juridique qu'allait prendre ce document afin de lui donner une valeur.

En conséquence, **la CFDT-VNF** souhaite lui donner une valeur qui dépasse la décision unilatérale pour deux raisons :

- Etre conforme à la réalité : ce pacte a pris vie sur proposition de la CFDT-VNF et a fait l'objet de longues et riches concertations avec toutes les organisations syndicales ;
- Le fait qu'une simple décision peut beaucoup plus facilement être remise en cause par un prochain DG par exemple.

Aussi, **la CFDT-VNF** souhaite la signature d'un accord et prendra ses responsabilités sur sa signature.

**La CFDT-VNF** a souhaité préciser que le fait d'être favorable à un accord reprenant le pacte social dans lequel il y a de nombreux engagements et avancées sociales pour les personnels, ne sous-entend aucunement que **la CFDT-VNF** partage l'intégralité du contenu du COP signé par le Directeur général, notamment les trajectoires de baisse d'effectif et la baisse des niveaux de services et/ou renoncement à des missions que **la CFDT-VNF** dénonce et combat.

Sans pacte social, le COP aurait tout de même été signé sans même évoquer et prendre en compte le volet social et les incidences de cette modernisation sur le personnel.

D'ailleurs, dans le même esprit, sans COP les baisses d'effectifs ont tout de même eu lieu, avec plus de 800 postes supprimés entre 2013 et 2021 engendrant un report de charge de travail sur les personnels restant et une dégradation de leurs conditions de travail.

**Le problème n'est pas le COP qui ne reste qu'un document définissant une trajectoire mais porte bien sur une partie de son contenu et les impacts que cela générera forcément sur nos missions, nos emplois et nos conditions de travail.** C'est bien cela qui a conduit la **CFDT-VNF** à voter contre le COP en CTU plénier et au Conseil d'administration.

**La CFDT-VNF** a demandé la communication de la note de gestion sur la reprise progressive car plusieurs questions pratiques n'avaient pas trouvé de réponse dans la communication générale faite par la direction et les managers s'interrogent, ils ont besoin de réponses.

**La DRH** a indiqué que la note de gestion allait sortir en fin de semaine ou tout début de la semaine prochaine.

Les délégués syndicaux CFDT-VNF