

Déclaration préalable de la CFDT-VNF au CTU PLENIER EXTRAORDINAIRE

du 2 décembre 2021

Mesdames, Messieurs, membres du CTU Plénier,

La CFDT-VNF a exprimé le souhait de convier à ce CTU Plénier les 3 directeurs territoriaux qui sont à ce jour confrontés à une rupture du dialogue social localement.

Sans présumer de l'issue de cette réunion, nous tenons à les remercier pour avoir donné suite à notre demande. Nous remercions également les trois experts CFDT-VNF de chacune de ces DT qui ont bien voulu participer à ces échanges. Notre objectif n'est pas de court-circuiter les instances locales ni leurs prérogatives mais, à la demande de nos élus locaux, de relayer le blocage actuel et les raisons. Aujourd'hui, nous souhaitons donc obtenir des réponses et des engagements clairs qui permettraient la reprise d'un dialogue social serein et constructif dans l'intérêt collectif.

Pour commencer dans le contexte de la modernisation de VNF, des questions générales se recoupent dans toutes les DT et notamment les plus avancées sur le projet de modernisation, à savoir :

- Les conséquences des baisses d'effectifs qui induisent une dégradation des conditions de travail et des difficultés à maintenir le niveau de service actuel. Alors comment réussir à moderniser dans ces conditions ?
- L'absence de visibilité sur les conséquences des projets de réorganisations (modifications des cycles de travail, fermetures de centres multiples etc.) ;
- Le non-respect de la méthodologie actée dans le pacte social qui prévoit pourtant que « la prise en compte des observations des représentants du personnel constitue l'une des clés de la réussite du projet » ;
- des absences d'études d'impact complètes par endroit ;
- La remise en cause des plans particuliers d'exploitation là encore faute d'effectifs conduisant à la baisse des niveaux de service.

Que font les directions, elles se contentent de réunir les organisations syndicales pour exprimer des arbitrages définitifs donc, en clair une information descendante qui n'appelle pas au débat.

Sur la modernisation du réseau et les réorganisations qui en découlent, le directeur de la DIEE nous explique que les DT ont la latitude pour discuter et concerter. Dans le même temps, les DT nous disent que ces arbitrages sont faits par la DIEE et s'imposent aux DT.



Dans le même esprit, pour les autres métiers de VNF et dans le cadre du dialogue de gestion, les DT indiquent que ce sont les directions métiers qui imposent les cibles à atteindre en termes d'effectifs. Donc là non plus, aucune concertation possible !

Voilà pourquoi nous en sommes arrivés là aujourd'hui ! 3 DT où il n'y a plus aucun dialogue social et un fossé de plus en plus grand qui se creuse entre les personnels et leurs directions.

La DT Strasbourg sans hésiter, et à l'inverse des deux autres, continue même de convoquer les instances lui permettant ainsi de tirer profit du boycott et de passer tous les points sans avoir à s'en expliquer. En clair, la DT ignore les représentants du personnel qui ne souhaitent pas se cantonner à un rôle de béni-oui-oui et avance sans sourciller !

La situation est grave et n'est plus durable ni acceptable pour les personnels et leurs représentants !

La direction s'étonne des difficultés à faire adhérer le personnel à son projet COP, mais comment pourrait-il en être autrement dans ces conditions et sans concertation ?

Alors oui, les DT et les SG expliquent qu'il y a beaucoup de réunions d'informations avec les personnels via des entretiens individuels à la demande, ou sur invitation. Or, grande surprise ! lorsque l'on discute avec les personnels à l'issue de leur entretien, ils en ressortent avec les mêmes questions, les mêmes inquiétudes et les mêmes incertitudes. Aux questions posées par l'agent, il est bien souvent répondu « je n'ai pas les réponses à ce jour mais des choses sont en cours ou prévues...comme la refonte du statut des PETPE ou la suite de l'ICT ».

Alors quoi, quand, comment ? Là nous n'en savons rien ! A ce jour, la CFDT-VNF rappelle qu'elle a demandé une réunion sur ce sujet qui n'interviendra que le 16 décembre et malgré de multiples relances des organisations syndicales, nous n'avons toujours reçu aucun document.

Aussi, la CFDT-VNF a quelques questions, regroupées par thématiques, pour lesquelles **il nous paraît indispensable d'obtenir des réponses claires**. Pour nombre d'entre elles, il sera indispensable d'obtenir des réponses claires, des engagements écrits avant même espérer aller plus loin et une reprise du dialogue social.

❖ **Quelle garantie du maintien de la rémunération pour les personnels impactés ?**

- Dans la mesure où les discussions sur la suite de l'ICT n'ont pas commencé, que répondre aux inquiétudes du personnel sur le maintien de leur rémunération ?
- Comment la DT Nord-Est peut-elle écrire dans ses documents de communication que l'ICT s'appliquera pour deux ans à compter d'avril 2022 sachant qu'elle prendra fin dès le 31/12/2022 et que Bercy a indiqué qu'il n'y aura aucune prolongation possible ?



Cfdt:

VOIES
NAVIGABLES
DE FRANCE

**NE LAISSEZ PAS LE HASARD
DÉCIDER DE VOTRE AVENIR PROFESSIONNEL
DEVENEZ LE 1^{ER} DÉFENSEUR DE VOS DROITS !**

- Comment prendre pour acquis l'engagement du DG d'un maintien de rémunération pérenne, alors même que celui-ci promet depuis deux ans la mise en place du dispositif de l'intéressement pour les personnels publics et qu'il vient d'essayer un refus du guichet unique ?
- ❖ **Quels sont les critères qui ont permis de déterminer les sites appelés à une fermeture prochaine ?**
- Pourquoi, alors que le pacte social prévoit un espace de concertation avec les représentants du personnel sur les choix opérés (sites fermés, points d'appuis, sites conservés) celui-ci n'est pas respecté ?
 - Pourquoi la direction n'apporte-t-elle aucune explication sur ses arbitrages aux personnels ?
 - A quelles échéances ces sites sont-ils amenés à fermer ?
 - A quels endroits et sous quelles modalités d'embauche (PNA/ CDD) se feront les nouveaux recrutements jusqu'à cette échéance ?
 - Comment garantir « le zéro mobilité imposée » si un site ferme ?
- ❖ **Dans le cadre d'une fermeture d'un site quels sont les différents dispositifs qui peuvent-être mis en place pour les agents :**
- Maintien sur site : sur une durée déterminée ou pas ?
 - Quel est le seuil minimum de personnel que l'on peut maintenir sur site ?
 - Comment seront gérés les agents non reclassés une fois le seuil atteint ?
 - Mise à disposition d'un véhicule : sur le lieu d'embauche initial ou pas ?
 - Quel sera leur futur lieu d'embauche : lieu initial ou le nouveau ?
 - Si c'est le nouveau, quel traitement de la différence du temps de trajet entre l'ancien lieu d'embauche et le nouveau ?
 - Quelle est la méthodologie d'accompagnement et de reclassement des agents en cas de fermeture/vente d'un site ?

Dans ces premières étapes de mise en œuvre des projets de réorganisation, comment ne pas, au préalable, répondre à toutes ces questions afin de rassurer et de chercher à faire adhérer le personnel à ces projets ? **Une fois engagé, il ne sera plus possible de reculer et il est donc primordial d'avoir une vue d'ensemble sur ces projets, sur les impacts et les garanties à long terme que cela soit en termes de perspective de carrière ou de rémunération pour les personnels.**



Cfdt:

VOIES
NAVIGABLES
DE FRANCE

**NE LAISSEZ PAS LE HASARD
DÉCIDER DE VOTRE AVENIR PROFESIONNEL
DEVENEZ LE 1^{ER} DÉFENSEUR DE VOS DROITS !**