



## **Déclaration préalable de la CFDT-VNF au CHSCT du 11 mars 2021**

Mesdames, Messieurs, membres du CHSCT Central,

### **Comment est-ce possible ?**

Nous avons à de multiples reprises, les uns et les autres, pu vous alerter sur les difficultés qui émanaient d'une charge de travail de plus en plus conséquente pour les personnels de notre établissement du fait des baisses annuelles d'effectifs.

Nous vous avons alerté sur le fait que le dialogue de gestion, dans le cadre des reprises d'effectifs annuelles imposées par les lois de finances successives, devenait impossible à tenir sans générer en parallèle de la casse sociale.

Nous vous avons également alerté sur l'accroissement des situations de RPS, dû parfois à des méthodes managériales d'un autre temps, très souvent émanant d'incertitudes sur le devenir des agents, la perte de sens au travail ainsi que des conditions de travail dégradées notamment par l'absence de moyens.

#### **Chaque fois, vous nous écoutez mais entendez-vous ces alertes ?**

Cette année, de nouveau, 99 ETP vont être supprimés et dans le cadre du Contrat d'objectifs et de performance ce sont 400 postes qui seront supprimés d'ici 2025 aboutissant à un total de 1200 depuis la création de VNF EPA.

**Mais à la question de savoir comment les personnels vont pouvoir absorber ces nouvelles charges de travail, relever les grands défis fixés dans le COP au travers du plan de relance et des projets de modernisations, là, nous n'avons aucune réponse claire et audible pour la majorité des personnels.**

**Nous avons même cherché dans la FAQ mis en ligne par la direction hier soir, nous n'avons pas trouvé la réponse !**

D'ici deux ans à peine, en fonction d'un contrat canal qui serait signé ou pas avec les collectivités ou divers partenaires potentiels, il y aura des décisions qui seront prises sur les niveaux de service du réseau secondaire. Potentiellement, cela veut dire que certains canaux pourront basculer sur la gestion hydraulique et beaucoup d'agents s'interrogent sur la pérennité de leurs missions, de leurs affectations et tout simplement sur leur devenir professionnel et l'impact sur leur vie familiale.

Si beaucoup s'interrogent légitimement, pour d'autres, la messe semble déjà dite et les projets de réorganisation font déjà surface engendrant là aussi leurs lots d'inquiétudes et d'incertitudes... « *Si mon centre ferme, où vais-je aller ?* » « *La garantie d'aucune mobilité imposée peut-elle s'appliquer ?* » « *Aurais-je une perte de revenus ?* » « ***Ou tout simplement que vais-je faire demain ?*** »

**Notons que la direction n'a d'ailleurs pas été avare dans ces exemples dans la FAQ et que certains agents pourront en déduire que leurs postes sont désormais clairement dans le viseur et cela avant même que le sujet soit abordé avec eux ou leurs représentants.**

Alors que, dans le cadre des réorganisations, nous avons eu de la direction la garantie que le décret ICT (qui semble être sorti du guichet unique avec un avis favorable) assurerait aucune baisse de salaire (au moins pour deux ans...et après ? Une fois la pilule avalée ?), pourquoi à la DT Strasbourg, on demande avec insistance à des agents, dont le plan de charge est déjà au plus haut degré dû au manque d'effectif, de signer un document actant qu'ils renoncent à une partie de la rémunération qu'ils percevaient au titre de l'astreinte sauf à ce qu'ils acceptent d'en faire plus qu'avant pour le même prix?

Pourquoi, alors qu'on vous alerte depuis des années sur les difficultés que rencontre l'UTI Nivernais – Yonne qui est passée (avec l'historique de ses problèmes) de la DT BS à la DT CB et pour laquelle des bruits circulent désormais sur le fait qu'elle pourrait totalement ou partiellement rebasculer à la DTBS, vous n'en tenez pas compte ? Devant la somme des alertes et la demande des élus locaux depuis deux ans de mettre en place un audit ou une expertise sur cette UTI, pourquoi ne donnez-vous pas suite plutôt que de renvoyer les problèmes d'une DT à une autre ?

Pourquoi, alors que nous vous avons fourni des photos à l'appui, il y a plus de deux ans maintenant, sur l'état déplorable des bureaux et du réfectoire du CMS St Martin rien n'a encore été fait. Seuls les WC (qui étaient encore à la turque il y a peu) ont été rénovés cette année et les travaux viennent seulement de finir ! Concernant la rénovation des bureaux et du réfectoire, une enveloppe de 115 000 € devait être allouée à cet effet et après arbitrage celle-ci a été amputée de presque moitié faute de moyens suffisants !

#### **Que se disent selon vous les agents quand ils entendent les annonces de millions d'euros d'investissement de la part de la direction ?**

Nous aurions pu citer également, dans cette même UTI, l'état du CMI Auxerre aval qui nécessite de gros investissements très attendus, les personnels étant depuis des années dans des algécos qui se voulaient transitoires !! Un projet de réhabilitation réalisé avec un plan et un chiffrage en 2018 a dû se perdre en route.

Que se disent les personnels d'exploitation qui se voient affectés à l'entretien pour laisser leur place à l'exploitation à des CDD ou saisonniers moins expérimentés et parfois même sans expérience ?

Que se disent les agents de la filière domaine en DT NPDC quand ils subissent une réorganisation et que la direction rechigne après deux ans à affecter les effectifs initialement prévus dans leur projet de réorganisation qu'ils ont souhaité imposer ?

Les exemples pourraient être encore nombreux et comme le Directeur Général aime à réclamer des exemples factuels, nous avons tenu à en lister quelques-uns ! Le Directeur Général indique qu'il assume et est prêt à se déplacer si besoin. Dans ce cas, qu'il se rende au CMS de St Martin et qu'il fasse le tour de cette UTI en discutant avec les personnels de terrain, il mesurera peut-être mieux toutes les alertes que nous lui relayons !

Suite à cet état des lieux et ce qui se présage pour la suite, alors que **vous nous consultez aujourd'hui sur le programme d'action national de prévention des RPS 2021-2022** qui est bardé de déclarations de bonnes intentions mais à mille lieues de la réalité et du quotidien des agents, **nous ne pourrons que voter « contre » et vous inviter à confronter votre projet à la réalité du terrain !**

Pour conclure cette déclaration, nous vous demandons d'être transparents avec le personnel et ne pas chercher à travestir une partie de la réalité. Si tout n'est pas à jeter dans le COP de VNF, il n'en demeure pas moins qu'on est loin du tableau habilement peint dans votre communication :

- Il n'y aura pas plus d'agents présents sur le terrain au contact des usagers car tout simplement ils seront beaucoup, beaucoup moins nombreux et avec une charge de travail croissante !

- Il y aura forcément des impacts et des mobilités pour les personnels car des sites vont fermer et les niveaux de service évoluer !
- Il y a bien une disproportion dans l'engagement du grand gabarit par rapport au petit car la même somme (selon la FAQ) est allouée alors qu'il est deux fois plus grand et que les besoins en régénérations sont nettement plus importants.
- La baisse des effectifs sur les deux prochaines années n'est pas divisée par deux car l'inflexion de 2022 sera reprise sur les années suivantes et si l'on compare la baisse en pourcentage par rapport à l'effectif présent dans l'EPA, on est loin de l'avoir divisée par deux !

Nous vous invitons à passer des paroles aux actes et à vous engager à assurer le suivi des alertes qui remontent soit directement par le personnel ou par leurs représentants. **Nous écouter c'est bien...nous entendre ça serait mieux, suivre les dossiers et passer aux actes c'est encore un rêve dans beaucoup d'endroits !**

Merci pour votre attention,

Les représentants CFDT-VNF au CHSCT C