

SUITES DU CTU PLENIER EXTRAORDINAIRE DU JEUDI 2 DECEMBRE 2021

Conformément à l'engagement de la Direction générale, le document apporte les réponses aux principales questions qui figuraient dans les déclarations préalables des trois organisations syndicales représentatives.

S'agissant plus particulièrement de l'ICT et de la création d'un corps des PE à VNF, les réponses sont également apportées par le PPT adressé, en début de semaine, aux trois OS, dans la perspective du groupe de travail dédié à ce sujet jeudi 16 décembre.

I. **Quelle garantie du maintien de la rémunération pour les personnels concernés ?**

Le Directeur général et, à travers lui les tutelles de VNF, ont pris un engagement fort, inscrit à l'objectif stratégique 6.1 du COP : « *Le projet de l'établissement repose également sur sa capacité à proposer une compensation des efforts demandés à ces personnels via l'ICT incluant les indemnités liées à l'organisation du travail* ».

La Direction générale a pleinement conscience que seule la définition d'un dispositif concret permettra de lever pleinement les incertitudes des collaborateurs. Elle est très mobilisée sur le sujet et travaille avec l'Etat sur la création d'un corps des personnels d'exploitation propre à VNF, avec régime indemnitaire adossé. Le projet sera travaillé avec les organisations syndicales le 16 décembre prochain.

Remarques CFDT-VNF :

La CFDT-VNF rappelle le contexte dans lequel elle a découvert ce projet c'est-à-dire dans une fin de document ministériel actant ce fait alors même qu'aucune information et concertation n'avaient eu lieu avec les organisations syndicales de VNF. Alors que la direction y travaille depuis l'été, la première réunion d'échange sera programmée le 16 décembre à notre demande. Après une forte pression au dernier CTU Plénier extraordinaire nous avons enfin reçu un PPT qu'il nous a d'ailleurs été interdit à ce stade de transmettre aux personnels et aux représentants locaux sous prétexte qu'à ce jour rien ne serait encore écrit et arrêté. Drôle de méthode !

Dans la mesure où les discussions sur la suite de l'Indemnité Compensatrice Temporaire (ICT) n'ont pas commencé, que répondre aux inquiétudes du personnel sur le maintien de leur rémunération ?

Les questions sont légitimes et VNF est très engagé et déterminé à les lever.

L'engagement est écrit dans le COP, signé par l'Etat, ce qui matérialise son engagement, ainsi que dans le Pacte social, en page 12 : « *Ainsi, les évolutions liées à la transformation de l'établissement vont concerner principalement les catégories de personnel travaillant à l'exploitation et à la*

maintenance, dont une grande partie de la rémunération repose sur les indemnités liées à l'organisation du travail - ISH, Astreintes et Heures supplémentaires. Celles-ci peuvent représenter en effet environ 40% du montant indemnitaire global de ces agents. L'établissement souhaite donc mettre en place un dispositif de compensation salariale à la hauteur des efforts demandés à ces personnels via un dispositif incluant les indemnités liées à l'organisation du travail et a ainsi obtenu, en 2021, la mise en place d'une Indemnité Compensatrice Temporaire à destination des personnels d'exploitation de l'établissement. ».

Par ailleurs, le Directeur général s'était engagé auprès des représentants en CTU public et des délégués syndicaux, par un courrier daté du 17 décembre 2020, sur la mise en œuvre d'un dispositif de compensation indemnitaire. Ce document avait été validé par les tutelles.

Ces écrits engagent l'Etablissement et l'Etat. L'Etablissement travaille avec l'Etat sur un dispositif d'accompagnement financier après l'application de l'ICT (31 décembre 2022) : un projet de création d'un corps dont la gestion sera entièrement interne, que nous compléterons d'un régime indemnitaire, dont il sera fait un outil pertinent et à la main de VNF pour répondre aux situations de terrain.

Il ne s'agit donc plus de discuter d'un principe, désormais acquis, mais d'en arrêter simplement les modalités juridiques.

Remarques CFDT-VNF :

A ce stade, la volonté de la direction de créer un corps spécifique à VNF suscite de nombreuses questions et inquiétudes légitimes. Aucune garantie sur le projet de corps et son statut n'est défini notamment sur le fait que cette évolution se fera totalement en faveur des personnels d'exploitation. Nous n'avons encore aucune proposition de texte et ce simple fait, alors que la direction le discute depuis 6 mois avec le MTE, n'est pas fait pour rassurer. Outre le maintien indemnitaire, créer un corps pour avoir la possibilité de maintenir un régime indemnitaire engendre de nombreuses questions. D'autres questions resteront aussi à traiter comme par exemple, le maintien du temps de travail récupéré que les dispositifs actuels ne prennent pas en compte qui est aussi un point de vigilance pour la CFDT-VNF.

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 ?

Cette position n'est pas celle de la DTNE, mais celle de l'établissement. En page 5 de l'instruction d'application de l'ICT, il est en effet précisé que « l'ICT est versée pendant une durée maximale de 2 ans à compter de la date d'effet de la réorganisation actée en CTUP au titre des années 2021 et 2022 ». Ainsi, toute réorganisation décidée avant le 31 décembre 2022 ouvre, pour une durée maximale de 2 ans, le bénéfice de l'ICT aux personnels d'exploitation qui en remplissent les conditions.

VNF a conscience que, même si ce dispositif a été une avancée majeure, il n'est pas suffisant sur le long terme. C'est pour cette raison que l'établissement a fait en sorte d'obtenir de ses tutelles un mandat pour mener, à l'échelle de notre collectivité de travail, un projet au sein duquel il sera possible de répondre, de façon pérenne à toutes les inquiétudes que pose la limitation dans le temps des effets de l'ICT.

Remarques CFDT-VNF

Alors que les projets de réorganisations se multiplient et se mettent d'ores et déjà en place, quelles garanties la direction peut-elle apporter sur le fait que les personnels impactés et bénéficiaires de l'ICT verront leur rémunération maintenue de façon pérenne c'est-à-dire au-delà des deux ans après la date de mise en œuvre de la réorganisation.

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 ?

Le projet de l'intéressement public n'a pas été accepté en l'état ; VNF continue néanmoins à y travailler, avec le soutien du ministère, en faisant l'effort d'explication qui s'impose à l'égard du Guichet Unique.

S'agissant du maintien de rémunération pérenne, des engagements sont inscrits dans le COP contractualisé avec l'Etat.

Remarques CFDT-VNF

Depuis deux ans la direction annonce la mise en place du dispositif d'intéressement et prévoit dans son budget la somme nécessaire à son versement. La promesse du DG n'appelait plus à débat et c'était donc une validation de principe du guichet unique et la publication du décret qui étaient attendues. Les personnels n'ont pas à souffrir des difficultés de la direction à mettre en œuvre une promesse récurrente. La CFDT-VNF propose donc de le verser dès cette année au travers du dispositif « prime macron PEPA » (prime exceptionnelle de pouvoir d'achat) qui offre la possibilité de verser jusqu'à 1000€ sans charge aux personnels public. Ainsi la direction pourra faire la démonstration d'allier les paroles aux actes ! Attention cela devra être fait avant le 31 mars 2022 pour ouvrir droit à une exonération de cotisation pour l'employeur.

II. Quels sont les critères qui ont permis de déterminer les sites appelés à regrouper ou à fermer à horizon 10 ans ?

Le projet de modernisation prévoit de rationaliser nos implantations, aujourd'hui très nombreuses, pour disposer de futurs sites mieux équipés offrant des conditions de travail améliorées et davantage sécurisées pour nos agents. Le choix des implantations des CMI et points d'appui (PA) est effectué par les DT en recherchant à mailler le territoire selon des temps d'intervention sur le réseau (donc de déplacement) respectant les niveaux de service fixés par le COP (1 heure).

Si le projet de modernisation induit une évolution de nos implantations territoriales, cette évolution doit se faire en respectant un principe fort pris par le Directeur général : pas de mobilité géographique imposée.

Cet engagement a été réitéré par un courrier du 21 mai 2019 aux directeurs territoriaux, et s'inscrit dans l'histoire de l'établissement puisqu'il était déjà acté dans le protocole d'accord du 24 juin 2011 portant création de l'EPA.

Le projet de modernisation est un projet sur 10 ans, il permet donc de s'adapter dans la durée. Le travail d'évolution des sites pourra donc se faire dans la durée et sans imposer de mobilité aux personnels. Il faut par contre dès maintenant donner rapidement une perspective aux collaborateurs pour qu'ils puissent se projeter. En fonction des études d'impacts RH, des étapes intermédiaires pourront certainement être nécessaires : maintien temporaire de site, lieux d'embauche transitoires, modalités de déplacement des agents entre les lieux d'embauche, etc.

L'absence de critères complémentaires doit permettre de laisser les marges de manœuvre indispensables au niveau du territoire en fonction des enjeux RH.

Des commissions de suivi au niveau local puis national permettent également d'apporter individuellement des garanties sur la mise en œuvre de ces modalités d'accompagnement des évolutions des implantations géographiques.

Enfin, la Direction générale s'est également engagée à ce que chaque situation soit étudiée et une réponse apportée. C'est à cette fin d'ailleurs qu'un dispositif de commissions de suivi individuel (nationales et locales) a été institué. Il permet de garantir que chaque situation sera étudiée et qu'une réponse individuelle soit apportée ; les situations qui ne trouvent pas réponse au niveau local sont traitées, au besoin, au niveau national.

Remarques CFDT-VNF

Nous rappelons que la CFDT-VNF a été à l'initiative de la mise en place de ces commissions locales et nationales pour traiter des situations individuelles qui le nécessitaient. Pour autant, au-delà de ces commissions et avant même que celles-ci ne soient saisies, il est important de définir un cadre général qui apporte d'ores et déjà une série de garanties et d'outils à disposition des DT pour accompagner le changement (ex : mise à dispo de véhicules, compensation de temps de trajet etc.)

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 ?

Des orientations sur la manière de moderniser notre établissement sont prises nationalement et collectivement. Ces orientations sont ensuite déclinées sur chaque territoire, avec marges de manœuvre possibles, dans le respect des temps d'intervention. Sur le plan social, chaque DT met en place le dispositif lui permettant d'assurer information et concertation avec les agents et les organisations syndicales. Le Pacte social prévoit un dialogue social renforcé pour mener le projet de modernisation. La question des implantations territoriales est ou sera discutée en toute transparence au sein des instances et réunions informelles avec les représentants du personnel. Le Pacte social s'applique donc.

Par ailleurs, la Direction générale a déjà proposé, en 2019, aux organisations syndicales, un protocole de discussion dans lequel les échanges se dérouleraient. Celui-ci s'inscrit dans l'esprit de l'Axe 4 du Pacte social. Les directions territoriales mettent en œuvre cette démarche dans le cadre de leurs projets de réorganisation. Cette démarche est adaptée en fonction des particularités locales et des discussions avec les organisations syndicales.

Remarques CFDT-VNF

La CFDT-VNF déplore le fait qu'il aura fallu une gronde locale de plus en plus forte ayant conduit au blocage du dialogue social sur trois DT, de nombreuses alertes relayées au niveau

national et la demande de faire venir les trois DT concernés au CTU Plénier, pour qu'enfin la direction générale et de la DIEE renoncent à imposer un postulat de départ qui soit un projet de réorganisation fixé et figé à 80% avec un semblant de concertation possible sur les 20% restant. Quelle incompréhension pour les personnels qui mesuraient parfois que plus de la moitié des centres allaient fermer sans même que les explications sur les choix retenus ne soient données. Il aura donc fallu une nouvelle fois que la CFDT-VNF rappelle à la direction générale ses engagement dans le pacte social pour que localement (et il restera à démontrer qu'il ne s'agira pas d'une concertation de façade) tout soit remis à plat et réellement concerté.

Pourquoi la direction n'apporte-t-elle aucune explication sur ses arbitrages aux personnels ?

L'ensemble des directeurs, et particulièrement la Direction générale et les directeurs territoriaux, ainsi que les comités de direction vont régulièrement à la rencontre des collaborateurs sur le terrain pour échanger et informer sur la modernisation de VNF. Les échanges sur le terrain, sous forme de réunions ou d'entretiens ont été multipliés ces dernières années.

La Direction de VNF accorde une grande importance au management, elle considère qu'il est au cœur de la réussite du projet. Ce sont les managers qui peuvent s'approprier le sens du projet de VNF et l'expliquer de manière concrète à son équipe. La Direction décline une politique managériale soutenue en ce sens : parcours d'intégration des nouveaux arrivants encadrants, formations individuelles et/ou collectives, actions de co-développement pour réfléchir et améliorer les pratiques des encadrants, formation des managers à l'accompagnement aux changements, séminaires thématiques, de cohésion ; canaux d'information dédiés, au travers par exemple de la mobilisation d'un réseau des acteurs du changement en direction territoriale, etc.

Enfin, la Direction informe, explique et illustre ses arbitrages régulièrement de manière coordonnée et ciblée :

- Par Mails DG et/ou DT : la Direction prend la parole lorsque les arbitrages doivent être expliqués de manière directe et rapide aux collaborateurs de VNF. Ça a par exemple été le cas de la Direction générale pour expliquer le contenu du COP signé avec l'Etat ou pour les décisions prises dans le cadre de la crise COVID.
- Au sein de Flash Info RH diffusés aux collaborateurs à chaque fois qu'une information RH importante doit leur être signalée ;
- Au sein du magazine papier VNF Réseau (4 en 2021), dans lequel est décryptée à destination des agents de terrain l'activité de VNF et l'évolution de sa modernisation ;
- Au sein des e-letter Canal Managers territoriales : elles ont été au nombre de 6 en 2021 au siège et dans chaque DT. Elles visent à donner les clés de compréhension du projet VNF et de son avancée aux managers et les outillent pour faciliter le management de leurs équipes ;
- Au sein d'Intranet en y diffusant quotidiennement les actualités de l'établissement de sorte à partager et renforcer la communauté de travail, avec un push mail récapitulatif tous les 15 jours.

Un dossier « Modernisation de VNF » disponible sur la Une de l'Intranet, recense les principales informations au fil de l'eau.

Remarques CFDT-VNF

Non seulement les outils de communication utilisés restent peu accessibles pour une grande partie des personnels d'exploitation mais les réunions déclinées localement se font surtout de manière descendante. On donne la vision de la direction mais en réalité il y a peu d'espace pour que les personnels puissent s'exprimer et faire part de leurs interrogations et attentes. Pour preuve, à la DT

Strasbourg, c'est un tiers des personnels de la DT, qui se sont déplacés sur leur initiative avec la CFDT-VNF au siège de la DT pour interpeler le CODIR et donc le DT et les mettre face à leur réalité du quotidien, à leurs attentes et leurs inquiétudes. Aussi, la direction ferait bien de s'interroger sur ses méthodes et sa communication qui ne semblent pas fonctionner ni permettre l'adhésion au projet bien au contraire.

A quelles échéances ces sites sont-ils amenés à fermer ?

Le projet de modernisation est un projet sur 10 ans. Les DT définissent le rythme de leur projet de modernisation par itinéraire en fonction des départs prévus à la retraite et des mobilités de personnels ainsi que de la complexité et du coût des projets techniques à mener. Les fermetures de site correspondants s'étaleront donc sur les 10 ans du COP tout en respectant le principe qu'il n'y aura pas de mobilité imposée.

Remarque CFDT-VNF

Il aura fallu une pugnacité sans faille de la CFDT-VNF pour obtenir et maintenir ce niveau d'engagement sur lequel d'ailleurs il faut rester prudent dans sa mise en œuvre.

A quels endroits et sous quelles modalités (PNA/ CDD) se feront les nouveaux recrutements jusqu'à cette échéance ?

Les modalités d'embauches pour les nouveaux recrutements dépendront des postes concernés. Les postes voués à être pérennes (en PCC, en CMI, etc.) sont destinés à accueillir des recrutements pérennes d'agents publics. Les postes qu'il est nécessaire de maintenir de manière provisoire ou transitoire ont vocation à accueillir des recrutements sur des modalités non pérennes (CDD de transition notamment). Cette position est une réponse à l'engagement de non mobilité géographique imposée dans le cadre du projet de modernisation.

Remarques CFDT-VNF

La précarisation des emplois de plus en plus forte à VNF ne peut que susciter de l'inquiétude pour l'avenir. Aussi la CFDT-VNF sera extrêmement vigilante dans les discussions qui s'engagent sur la suite de l'accord triennal portant sur la répartition des emplois à VNF. De plus les orientations d'emploi avec la triple contrainte ETP / ETPT / masse salariale bloquent les possibilités de recrutement. La démonstration en a été faite cette année pour les recrutements des saisonniers et l'accumulation de postes gelés et supprimés dans les organigrammes. Pour la CFDT-VNF la précarisation amplifiée n'est pas acceptable.

Comment garantir « le zéro mobilité imposée » si un site ferme ?

Lors de la mise en place de nouvelles organisations de travail, les agents pourront être amenés à changer de poste :

- Au sein du même cœur de métier, notamment les exploitants de la voie d'eau souhaitant rejoindre les futurs PCC. Ces nouveaux postes impliqueront souvent une mobilité géographique ;
- Pour aller vers d'autres métiers, notamment les exploitants de la voie d'eau souhaitant rejoindre les métiers de la maintenance. Le nombre plus important d'implantations dans le domaine de la maintenance (les centres de maintenance et points d'appui) offre, au-delà de nouvelles orientations professionnelles, des opportunités d'éviter des mobilités

géographiques. Ces changements de poste entraîneront des mobilités fonctionnelles mais pas nécessairement de mobilités géographiques.

Le Directeur général s'est engagé à ce « qu'aucune mobilité géographique ne soit imposée aux agents ». Aujourd'hui, des évolutions d'organisations ont déjà eu lieu, aucune mobilité géographique n'a été imposée. Un site ne ferme pas tant qu'une solution n'a pas été trouvée pour chaque agent.

Des commissions locales et nationale donnent la garantie de transparence et d'étude de toutes situations individuelles.

Remarque CFDT-VNF

Les commissions ne doivent pas être saisies pour accompagner et compenser une mobilité qui à la base n'a pas été souhaitée par l'agent et de fait, en venir à faire des mobilités imposées déguisées.

III. Dans le cadre d'une évolution de site, quels sont les différents dispositifs qui peuvent-être mis en place pour les agents ?

Maintien sur site, durée déterminée ou pas ? Quel est le seuil minimum de personnel que l'on peut maintenir sur site ?

Le Directeur général s'est engagé à ce qu'aucune mobilité géographique ne soit imposée. Dans ce cadre, il est possible de maintenir sur site des personnels sur des postes qui disparaîtront ou seront transférés à terme. Une phase transitoire pourra être envisagée :

- Soit du fait de la situation des agents : futurs retraités, en cours de mobilité, ... Cette situation doit se solutionner d'elle-même, dans le temps ;
- Soit du fait que, malgré la mobilisation de l'ensemble de la méthodologie d'accompagnement, aucune solution de repositionnement satisfaisante n'a pu être proposée à l'agent.

Il n'existe pas, règlementairement, de seuil minimum de personnel affecté sur un site et l'établissement ne souhaite pas en fixer pour ne pas rigidifier l'accompagnement des personnels qui se veut souple et être individualisé.

Pour autant, il nous semble que lorsqu'une organisation de travail ne permet plus de maintenir plus de deux agents dans une même équipe de travail sur le même site, il faut rapidement définir des modalités de travail permettant d'intégrer ces personnels dans d'autres équipes (travail à distance, possibilité de ramassage entre deux lieux de travail, ...), sans pour autant leur imposer de mobilité géographique, de sorte à préserver le bien-être de ces collaborateurs au travail.

Remarques CFDT-VNF

Ne pas rigidifier est une bonne chose mais attention tout de même qu'en l'absence de règles tout ne soit pas permis au grès du vent et des opportunités de la direction. Nous notons qu'à notre demande, le DG indique qu'aucun site ne sera fermé tant qu'il y aura des agents mais dans le même temps il précise qu'à partir de deux agents, il faudra définir de nouvelles modalités. La CFDT-VNF souhaite que le « catalogue » des possibilités soit désormais écrit et qu'en fonction des situations, les DT puissent puiser les bons outils. D'ailleurs ce catalogue pourrait être évolutif sur la base de concertations avec les OS et les situations recensées.

Mise à disposition d'un véhicule : sur le lieu d'embauche 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 ?

Afin de faciliter la mise en œuvre des organisations, il pourra être envisagé des mesures facilitatrices comme par exemple la mise en place de lieux d'embauche « transitoires », permettant à des agents, via un système de ramassage par véhicule de service, de ne pas voir leur trajet (en temps et/ou en kilomètre) allongé.

Remarques CFDT-VNF

La CFDT-VNF porte et défend cet engagement minimum depuis longtemps sans que cela ne se soit mis en place dans les projets réorganisations passées. Aussi, plus que des mots et des possibilités nous voulons des engagements précis et écrits de la direction générale sur le fait que les lieux d'embauches resteront les mêmes et que le temps de trajets vers le nouveau lieu d'embauche le cas échéant sera comptabilisé comme du temps de travail ou compensé comme tel. Les directions territoriales doivent également avoir les moyens matériels de la mise en œuvre et ainsi avoir un nombre de véhicules suffisant pour permettre ces ramassages.

Comment seront gérés les agents non reclassés ? Quelle est la méthodologie d'accompagnement et de reclassement des agents en cas de fermeture / vente d'un site ?

Tout d'abord, il n'y aura pas de fermeture ou de vente d'un site sans avoir au préalable apporté une solution individualisée à chacun des personnels.

Les agents et salariés, quelle que soit leur situation, bénéficient, dans le cadre des réorganisations, d'un accompagnement personnalisé.

De manière systématique, il est proposé, en amont et tout au long de l'avancement de la réorganisation, des entretiens collectifs, puis individuels, afin de concerter le projet avec les agents et de les informer sur les possibilités qui s'offrent à eux. Cela doit notamment leur permettre de réfléchir à leur projet professionnel. Ces entretiens, lorsqu'ils sont individuels, sont généralement menés par la hiérarchie. Les managers sont les premiers accompagnateurs auprès de leur équipe.

Selon les cas, ces entretiens peuvent être doublés d'un dispositif d'écoute à disposition des agents. Il s'agit de mettre à disposition des agents, un ensemble de professionnels de l'écoute et du conseil, en proposant des permanences conseil ou sur rendez-vous.

Les agents qui en ont besoin peuvent ensuite bénéficier d'un travail spécifique sur une thématique selon leurs besoins :

- Si l'agent a besoin de conseil pour s'orienter sur un poste en interne, il peut bénéficier de l'appui de son référent changement et de son bureau RH : informations sur les postes, sur les dispositifs de la formation tout au long de la vie, sur l'accompagnement pratico-pratique (financier etc...) ... ;
- Si l'agent a besoin de conseil plus approfondi sur ses compétences, il pourra bénéficier d'un entretien avec un Conseiller Mobilité Carrière du CVRH. Celui-ci pourra par exemple l'orienter vers un entretien de carrière ou un bilan de compétences. Il pourra également mobiliser l'ensemble des dispositifs de formation pour pouvoir appuyer son projet professionnel (ex : congé de transition professionnel, CPF...) ;

- Si l'agent a besoin d'un accompagnement médico-social, il pourra bénéficier de l'accompagnement d'une assistante de service social ou du médecin de prévention.

L'ensemble de ces entretiens et ce dispositif d'écoute doivent permettre à l'agent d'élaborer son projet professionnel en toutes connaissances de cause. Ils aboutissent ensuite à un temps de « pré-positionnement » au cours duquel l'agent se positionne sur un poste qui lui est proposé. Là encore, il bénéficie d'un entretien de pré-positionnement, avec sa hiérarchie, au cours duquel il peut recevoir des informations sur les options proposées et discuter de son choix.

Si, après la mobilisation de l'ensemble de ces dispositifs, l'agent ne trouve pas de solution satisfaisante, un dispositif de suivi personnalisé mobilise les services RH ainsi que les CMC du CVRH afin de l'aider à trouver des solutions, en interne ou en externe à VNF (ministériel, interministériel, inter fonction publique, hors fonction publique). A cet effet, il peut là aussi bénéficier des dispositifs de formation professionnelle ainsi que d'accompagnement pratico-pratique (accompagnement financier, droits à congés, dispositifs de développement personnel tels que coaching, etc.) pour concrétiser son projet.

L'engagement pris est d'accompagner tous les agents et de leur proposer une solution professionnelle. Les commissions de suivi individuelle traduisent cet engagement s'il est nécessaire de les réunir pour apporter des solutions non prévues à ce jour.

Remarques CFDT-VNF

Il faut que les paroles et les engagements de la direction soient en phase avec la réalité ressentie sur le terrain. Cette approche bienveillante exprimée dans la communication de la direction ce matin (d'ailleurs c'est la 1^{ère} fois que la direction se donne la peine de faire un compte rendu aux personnels) est loin de celle ressentie sur le terrain et dans le quotidien des personnels de VNF. Le décalage entre les écrits, les expressions rassurantes sont trop importantes à ce jour pour que de simples déclarations suffisent à rassurer le personnel.

A ce titre, aucune mobilité forcée signifie non seulement qu'il ne doit pas y avoir de mobilité contre le souhait de l'agent, mais également qu'aucune pression ne doit être exercée sur l'agent pour le pousser et l'inciter à partir. L'encadrement, le suivi et l'accompagnement doivent être bienveillants vis-à-vis des personnels et non principalement axé sur la concrétisation des projets de réorganisations et des mobilités qui en découlent.

L'objectif n'est pas non plus de laisser dépérir un site et de priver de moyens les personnels pour y travailler et de ne pas le maintenir en bon état, l'objectif final étant qu'ils partent ! La CFDT-VNF souhaite des engagements sur le fait que les personnels auront bien les moyens et les outils nécessaires pour travailler dans de bonnes conditions et en toute sécurité.

Si les impacts sont frappant pour les personnels d'exploitation, ce ne seront pas les seuls à voir leurs missions impactées et modifiées. Les personnels administratifs et techniques, les personnels de droit privé le seront également à une autre échelle et doivent également obtenir une visibilité et des garanties quant aux dispositifs d'accompagnement, de facilités de mobilités souhaitées et d'évolutions positives tant sur le plan professionnel que salarial.

En effet, le projet de réorganisation ne peut pas se limiter à la recherche de la neutralisation des impacts pour les personnels. Ainsi, le simple fait de rechercher comment ne rien perdre n'est pas satisfaisant ! Le projet de réorganisation doit être gagnant / gagnant et les personnels doivent avoir des perspectives d'évolutions positives tant sur le champ professionnel que salarial.