



Déclaration CFDT-VNF au CA du 13 octobre 2021

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

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les administrateurs de l'Etat et de la direction, **MERCI !**

Merci pour l'attention que vous savez porter aux déclarations préalables des organisations syndicales. Inlassablement nous nous efforçons de vous faire part des ressentis du terrain, des alertes qui nous remontent pour vous permettre de garder en tête la réalité du terrain, vous donner une température du climat social, vous faire part des interrogations et inquiétudes des personnels par rapport à la soutenabilité des objectifs stratégiques posés sur le papier !

Nous espérons qu'aujourd'hui, à l'inverse du précédent conseil, vous saurez montrer un intérêt à la hauteur de l'importance que les personnels accordent à leurs métiers et à leurs missions en répondant aux questions que nous soulevons. Votre absence de réponse à nos interrogations est à l'image du dialogue social de VNF. Vous nous écoutez, mais vous n'entendez rien et pire encore, vous n'en faites rien ! L'essentiel est désormais dans l'image que vous donnez sur les réseaux sociaux mais celle-ci s'éloigne chaque jour un peu plus de la réalité du réseau fluvial.

Et si nous décidions collectivement, car c'est aussi le rôle du conseil d'administration, de prévoir systématiquement un temps d'échanges pour les personnels de VNF ? Identifier les problèmes, les attentes, les inquiétudes et tenter d'y apporter des réponses, lever les verrous que seule la direction ou les organisations syndicales ne peuvent pas lever : cela permettrait que la transformation de VNF prévue dans le contrat d'objectifs ne se fasse pas sans les personnels mais AVEC EUX !

Quelques sujets pour lesquels vous pourriez commencer à apporter des réponses ou pour le moins chercher des moyens d'actions :

- **La baisse récurrente des effectifs**

- 8 ans passés depuis la création de l'EPA et plus de 800 postes supprimés ! 4 ans de visibilité sur les trajectoires d'effectifs dans le nouveau Contrat d'Objectifs et de Performance (COP), 400 suppressions de postes programmés qui s'y ajoutent !
- Des réorganisations multiples pour absorber ces baisses d'effectifs et un nombre important de postes non pourvus ou gelés dans les organigrammes en place faute de latitude suffisante dans le plafond d'emplois en ETPT !
- Obligation de recourir aux saisonniers pour combler les suppressions de postes pendant la haute saison et désormais recours aux intérimaires pour combler notre incapacité à recruter des saisonniers ! Conséquence une nouvelle fois de la forte contrainte du plafond d'emplois en ETPT ! Pouvez-vous nous dire Monsieur le directeur général combien de contrats intérimaires VNF a dû recruter cette année ? On nous parle d'une centaine de contrats rien que pour la DT CB à hauteur de 4 500€/mois par contrat ! Est-ce vrai ?
- Des charges de travail croissantes pour tous les personnels qui impactent les garanties minimales et génèrent l'équivalent de 23 ETP d'heures écrêtées sur une année, sans même avoir de réel regard sur les heures passées par les personnels au forfait qui sont de plus en plus amenés à exploser leurs compteurs !

Voici quelques propositions de la CFDT-VNF pour mettre fin à toutes ces incohérences :

- Supprimer le plafond d'emplois en ETPT car de toute façon la masse salariale et le plafond d'emplois en ETP suffisent à cadrer les recrutements d'autant plus que les orientations d'emplois vous sont présentées chaque année !
- Obtenir un moratoire sur la baisse des effectifs jusque 2025 et des moyens humains suffisants pour mener à bien le projet de transformation de VNF. N'oublions pas qu'il faut moderniser avant d'optimiser les effectifs et non l'inverse ! Les 1500 départs à la retraite prévus d'ici 5 ans doivent nous donner cette latitude !
- Réfléchir avant de présenter un projet de réorganisation sur les moyens disponibles et tenir les engagements en publiant et en recrutant tous les postes vacants trop nombreux actuellement dans les organigrammes.
- Pérenniser tous les emplois précaires qui sont en réalité recrutés sur des missions pérennes et répondent à un réel besoin dans les organisations en place en leur donnant un vrai statut.

La liste n'est pas exhaustive mais ces quelques points seraient un bon début et un réel signal envoyé aux personnels. Au-delà, cela serait une vraie impulsion pour le projet stratégique de VNF avec des moyens à la hauteur des enjeux !

• Régénération et modernisation du réseau VNF

8 ans ! C'est la durée qu'il reste dans le COP pour régénérer et moderniser le réseau de VNF ! A ce stade, nous n'avons toujours pas la visibilité sur ce qui devrait être le point de départ de toutes nos réflexions à savoir qu'elles sont nos priorités et sur quels critères nous les fixons ? A la DT CB par exemple, on évoque 600 ouvrages sur plus de 900 qui seraient dans un mauvais état et parfois même dans un état critique et dangereux pour les personnels et les usagers. Comme pour la conséquence des baisses d'effectifs, une nouvelle alerte a été portée au CHSCT Central de VNF et donnera lieu demain à un CHSCT Central extraordinaire !

- Faut-il réellement, dans ce délai et avec les moyens en place, attaquer la modernisation du réseau partout et au même rythme ?
- Ne peut-on pas chercher des projections par secteur, par objectif, par priorité, par état d'avancement déjà réalisé ?
- Les enjeux de sécurité, d'optimisation de la ressource eau, économiques, de développement et d'optimisation des effectifs sont-ils les mêmes partout et relèvent-ils du même degré d'urgence ?
- Avons-nous les moyens humains pour suivre tous les chantiers sur les 6 500 kms gérés par VNF ?
- Les moyens d'investissement sont à la hausse mais avons-nous les moyens de fonctionnement en adéquation ? Sommes-nous en capacité d'équiper les personnels d'outils modernes et appropriés pour assurer l'efficacité et préserver leur santé ?
- Quid des effectifs corrélés par projets territoriaux, aux missions techniques et demandant des niveaux de professionnalisme ?

Propositions de la CFDT-VNF pour garantir une cohérence des priorités et assurer les moyens et la sécurité des personnels :

- Réaliser un diagnostic précis des ouvrages de VNF afin de déterminer prioritairement les enjeux de sécurité pour les personnels, les usagers, les biens ;
- Créer une commission d'audit où seront représentées toutes les personnalités des administrateurs (notamment les représentants des usagers, les personnalités qualifiées, les représentants de l'Etat, des personnels et de la direction) et des experts dans chacun des domaines. Cela permettrait d'analyser les diagnostics, définir des priorités en prenant en compte la réalité des moyens et le temps nécessaire afin de prendre des décisions éclairées lors des délibérations ;
- Identifier les besoins et les moyens pour mettre à niveau la maintenance sur le réseau de demain et libérer en conséquence les capacités budgétaires d'intervention de VNF sur la maintenance sécuritaire ;
- Ne pas chercher à moderniser à tout prix mais définir sur chaque investissement les effets recherchés et la plus-value apportée (optimiser la ressource eau, dégager de nouvelles recettes propres à VNF, répondre à une demande etc.). Prioriser en fonction des résultats ;

- Ne pas moderniser pour dire de l'avoir fait mais moderniser pour que dans le temps les outils de travail soient fiables, sécurisés et durables. Toujours faire et refaire n'est pas une solution satisfaisante. A titre d'exemple, le principe retenu pour le passage de la fibre optique en mettant à l'eau des kilomètres de fibres lestées, tout en espérant qu'ils ne se fassent pas arracher par des manœuvres de bateaux, interroge et semble d'ores et déjà poser des difficultés.
- Ne pas prendre une orientation et une méthode de déploiement unique mais l'adapter en fonction des enjeux, des besoins et des moyens. Parfois il peut être pertinent d'avoir une fibre propriétaire pour VNF comme parfois il peut être plus pertinent de s'appuyer sur la fibre des opérateurs publics.

Voilà quelques pistes qui mériteraient d'être étudiées et si cela a déjà été fait, d'être présentées et explicitées aux administrateurs afin que ces derniers puissent prendre des décisions éclairées.

Pour conclure cette déclaration et sans douter du fait que vous accorderez de l'importance à ces alertes émanant de la tension chez le personnel et forcément d'un dialogue social au point mort, nous venons d'apprendre que le guichet unique venait d'émettre un avis négatif pour la mise en place de l'accord d'intéressement des personnels publics.

Ce même dispositif d'intéressement promis aux personnels par la direction depuis la création de l'EPA est pourtant repris dans le pacte social que la CFDT-VNF a obtenu et signé en marge du COP !

La raison évoquée semble être la complexité de la rémunération des personnels dans un établissement mixte (public et privé) tel que le législateur l'avait pourtant souhaité à l'époque !

Et oui, rappelons-le si besoin, les personnels n'avaient rien demandé et les lendemains chantants promis par la direction et le Ministère de la Transition Ecologique à l'époque ont drôle de figure aujourd'hui !

Quelle est la position des représentants des tutelles sur ce point ?

Quelle est la position de la direction générale suite à cet avis négatif ?

Quelle est la suite ?

Cet accord d'intéressement devait à l'instar de celui signé pour les salariés de droit privé, rentrer en vigueur dès 2020 et jusqu'alors, pour faire patienter, la direction indiquait qu'il n'y avait pas d'opposition de principe de la DGAFP que ce n'était qu'une question de temps... mais désormais ce n'est plus une année de perdue mais combien ?

La direction va-t-elle réfléchir à la mise en place d'une compensation en usant du budget provisionné dans l'EPRD ou faudra-t-il encore ranger cet engagement dans la valise des promesses non tenues ? Prenez-vous conscience qu'elle commence à être pleine ?

- Nous ne reviendrons pas sur la signature d'un procès-verbal de désaccord dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire ce qui n'avait pas eu lieu depuis 15 ans ;
- Nous ne reviendrons pas non plus sur les contournements orchestrés par la direction générale pour détourner l'essence même de son instruction télétravail;
- Nous ne nous attarderons pas sur les boycotts répétitifs des instances à la Direction Centre Bourgogne et dans les instances nationales.

A vous de voir, cher(e)s administrateurs si tout cela mis bout à bout est propice aux grands défis et enjeux à venir et si, pour changer, cela appelle à une ou des réactions de votre part et à des orientations, des actions et des décisions qui pourraient faire changer les choses et quitter cette pente glissante qui finira forcément dans une voie sans issue.

Les représentants CFDT-VNF
au Conseil d'Administration