



Déclaration CFDT-VNF au CA du 23 juin 2021

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

Mesdames et Messieurs, récemment, le directeur général a tenu à mettre en avant les 6 mots qui selon lui, sont indispensables dans le cadre d'une reprise progressive réussie suite à la crise sanitaire. A savoir :

- **Respect** : des mesures de protection ;
- **Terrain** : être présent sur le terrain ;
- **Solidarité** : les uns avec les autres et dans les différents modes de travail ;
- **Présence** : indispensable à notre activité et mettre fin à l'isolement ;
- **Prudence** : la crise n'est pas finie et il faut préserver les équilibres vie personnelle et professionnelle ;
- **Confiance** : les uns dans les autres, mais également en soi et en VNF

La CFDT-VNF a entendu le message passé et s'est prêtée à cet exercice en dépassant l'unique champ de la « sortie de crise » pour élargir sa vision avec plusieurs objectifs :

- un avenir plus serein pour l'établissement et son personnel ;
- de la visibilité dans la transformation de VNF mais aussi sur le plan professionnel pour les personnels de VNF ;
- de la justice sociale ;
- de la compréhension avec une méthode et des moyens correspondants aux enjeux et transformations inévitables de demain.

Les six mots sélectionnés par la CFDT-VNF sont les suivants :

COHERENCE : les tutelles et la direction générale pensent que l'automatisation et la modernisation de VNF permettront une optimisation des moyens humains à terme. Dans leur vision, la cohérence imposerait donc d'ores et déjà de sursoir à la baisse des effectifs jusqu'à l'accomplissement des chantiers de modernisation et non pas de poursuivre la baisse et la précarisation des effectifs qui ne feront que retarder et fragiliser cet objectif. **En effet, il faut mesurer que pour y parvenir outre des moyens financiers indispensables, il faut du temps et du personnel pour faire le travail !**

AMBITION : VNF n'est pas une entreprise privée à la recherche de profits. VNF dispense un service public majeur pour la transition écologique de notre pays en proposant une alternative pour le transport de marchandises. La voie d'eau, pour les territoires et notre économie touristique, est également un réel atout avec son réseau touristique sous réserve là-aussi, qu'il ne devienne pas le parent pauvre sacrifié au profit d'autres enjeux plus rentables. La recherche de nouveaux partenaires et l'aboutissement de contrats canaux ne doivent pas conduire à une césure entre les collectivités visant à dessiner deux France : l'une qui aura les moyens de maintenir et de développer l'offre de service de VNF et l'autre qui, faute de moyens, s'inscrira dans la « dénavigation » avec des baisses de niveaux de services. **Le service public n'est pas et ne doit pas être à la carte, il doit être le même pour toutes et tous : c'est aussi cela l'égalité des territoires et la solidarité qui est à l'honneur de la France.**

ADAPTER : Depuis la création de l'EPA VNF, il est demandé aux personnels de **s'adapter** à la baisse des effectifs et l'accroissement de la charge de travail qui en découle ; aux réorganisations permanentes qui s'enchaînent ou se chevauchent les unes après les autres ; aux nouvelles organisations de travail, outils et méthodes de travail. Depuis presque un an et demi il est demandé aux personnels de **s'adapter** pour faire face à cette crise sanitaire, à ses conséquences sur le mode de vie professionnelle et personnelle et là aussi générant son lot de nouveaux outils et ces nouvelles méthodes de travail. Dans le cadre du COP, on demande aux personnels pour toutes les années à venir de **s'adapter** aux nouveaux métiers, nouvelles missions et encore et toujours aux nouveaux outils et méthodes de travail qui feront leur apparition au fil de l'eau. **Mais la direction, comme nos tutelles, devraient**

elles-mêmes **s'adapter** et prendre conscience de la réalité de l'univers de travail de toutes et tous, des impacts au quotidien et de la pression qu'elles font peser sur tous les personnels. A ces derniers nous disons :
« Changer pour que le monde change et n'attendez pas des autres ce que vous-mêmes n'êtes pas prêts à faire. »

PERSPECTIVE : La perte de sens au travail ! Voilà le fléau qui gagne les troupes faute de visibilité et de perspective sur son avenir. Quel rôle demain chacune et chacun tiendra dans l'établissement ? Quelle place dans le collectif ? Il est donc primordial de donner du sens au travail, d'apporter des perspectives sur l'avenir, sur le rôle que l'on y tiendra et l'importance des enjeux. Cela passe bien évidemment par la reconnaissance de l'engagement quotidien du personnel mais pas seulement ! Il doit y avoir de nouvelles opportunités de déroulement de carrières, ces dernières ayant été bien mises à mal compte tenu des taux de promotions indécents et des plans de requalification insuffisants au regard des évolutions de poste et des responsabilités de toutes et tous ; De nouvelles possibilités de mobilités qui ont été asséchées suite aux 800 postes déjà supprimés ; La fin du moratoire des OPA bloquant leurs recrutements et multipliant les statuts des personnels travaillant à la maintenance, activité essentielle au bon fonctionnement de notre établissement ; Une nouvelle politique de rémunération qui ne soit plus instable, improvisée avec des bouts de chandelles quand il en reste. **Le personnel doit pouvoir se projeter dans le VNF de demain et visualiser sa place, son rôle, ses challenges et opportunités, son évolution positive professionnelle et personnelle.**

COLLECTIF : L'Etat a décidé de rassembler tout le personnel travaillant pour la voie d'eau sous une même bannière, un seul pilotage et pour reprendre une image sportive chère à notre directeur général, un même maillot. Pour qu'une équipe fonctionne, il est primordial que chaque joueur bénéficie d'une équité de traitement, des mêmes moyens et d'un objectif commun, partagé et compris par toutes et tous. **Cette communauté de travail recherchée est toujours en construction** et si elle évolue positivement sous l'impulsion des représentants du personnel, il y a encore un grand chemin à parcourir pour que demain VNF soit un réel collectif au sens propre du terme. Le personnel le mérite et les enjeux dépassent de loin les positions politiciennes et calculatrices de quelques personnes freinant la réussite de cette belle ambition. **Homogénéisons chaque fois que cela est possible dans le respect des différents statuts qui font la richesse de VNF. Donnons les moyens à notre établissement de gommer les disparités sociales (intéressement, accord et indemnité pour le télétravail, mutuelle, prévoyance pour toutes et tous etc.) et arrêtons de perdre du temps en mettant systématiquement des années de faux débats stériles pour aboutir à l'indispensable.**

BIENVEILLANCE : VNF a su se montrer bienveillant vis-à-vis du personnel tout au long de cette crise sanitaire et nous remercions la direction pour cela. **La bienveillance**, dans cette époque difficile, est indispensable pour garder l'unité et permettre la réussite de ces nombreux défis qui restent devant nous. **La bienveillance** doit faire partie du quotidien et ne pas se limiter à un principe ou un mot à la mode qui, faute d'actes concrets, lui ferait perdre tout son sens. Il est indispensable lorsqu'on revendique la confiance du personnel de tenir ses engagements et d'avoir les moyens de les mener à terme ! Il est primordial lorsqu'on attend beaucoup de son personnel de donner en retour et de se battre si besoin pour leur obtenir les moyens nécessaires à la réussite des projets et à leurs réussites professionnelles. **Compréhension, indulgence, viser le bien et le bonheur d'autrui, voilà ce qui devrait guider chaque décision de la politique des ressources humaines, de la direction générale et de nos tutelles et cela bien au-delà d'une crise sanitaire. Voilà toute la différence entre une gestion administrative et une gestion des ressources humaines.**

En six mots et quelques explications ad'hoc, il n'est pas possible de tout dire et de tout développer, cela d'autant plus quand on ne limite pas l'exercice à un fait ou une situation particulière et exceptionnelle. Pour autant, si le personnel peut compter sur la direction et ses tutelles pour s'inscrire dans cette nouvelle dynamique, si ENSEMBLE nous décidons quoiqu'il en coûte, de relever ce challenge dans un objectif d'aider plutôt que de freiner et de compliquer, alors là, tout deviendra possible et tout sera possible !

Il reste du chemin et il faut encore faire évoluer de nombreux états d'esprits pour y parvenir mais c'est le prix du possible et c'est à ce prix que vous obtiendrez le meilleur de toutes et tous. C'est à ce prix que le challenge de demain pourra être relevé.

Merci pour votre attention.

Les représentants CFDT-VNF
au Conseil d'Administration