



Déclaration préalable de la CFDT-VNF au CHSCT du 23 septembre 2021

Mesdames, Messieurs, membres du CHSCT Central,

La situation n'est plus tenable.

Les saisonniers, rappelons-le, sont des personnels sous contrats précaires ! Pour certains cette année, comme s'ils en avaient besoin, ils ont vu leur contrat remis en cause ou pour le moins écourté dans des délais de prévenance parfois inacceptables. Nous vous l'avions déjà dit ainsi qu'au DG et nous le rappelons : la façon dont ils ont été traités est inadmissible et scandaleuse.

De la même façon, nous constatons que chaque projet de réorganisation instruit par la direction vise à réduire les effectifs. Les postes prévus dans les projets présentés aux instances représentatives des personnels ne sont pas toujours publiés et donc recrutés ! Y compris là où les effectifs sont déjà très en tension, il y a des postes gelés !

- Combien de postes sont actuellement gelés dans les organigrammes cibles?
- Pour les personnels présents et subissant ces gels de postes, qu'avez-vous mis en place afin qu'ils soient en capacité d'assurer leurs missions tout en préservant leur santé et leurs conditions de travail?

Le comble est que malgré ces gains d'ETPT et parfois d'ETP, la direction, au pied du mur, a été dans l'obligation de faire appel à des intérimaires en lieu et place de certains CDD ou de saisonniers. Des contrats qui, selon nos retours ont pu coûter pour certains 4 500€/mois. Pour ne donner qu'un exemple, à la DT CB ça serait plus de 50 intérimaires recrutés pour faire la jonction avec les saisonniers manquants...et peut-être bien plus !

- Pouvez-vous nous communiquer le nombre d'intérimaires déjà recrutés et ceux à venir sur l'ensemble de l'EPA cette année ainsi que le coût total que ces contrats représentent ?
- Qu'est ce qui explique que la direction a été amenée à subir une telle précipitation et improvisation dans la gestion des contrats et des recrutements ?

Suite aux aléas climatiques qui se multiplient, nous avons d'ores et déjà des alertes sur le fait que, suite aux baisses d'effectifs depuis des années, même la gestion hydraulique, en cas de fortes intempéries par exemple, devient compliquée. Avec le départ des saisonniers, la situation va encore se complexifier et devenir impossible. De plus, le rallongement des itinéraires accroît de fait les temps d'interventions. Outre d'occasionner des conditions de travail dégradées, cela ne permet plus de garantir la réactivité nécessaire pour assurer la sécurité des personnes et des biens.

- Comment les personnels peuvent continuer de travailler en toute sécurité et sereinement dans ces conditions ?
- Pour un établissement se voulant bienveillant est-il permis de continuer ainsi ?

La DT CB ou « le GERMINAL de VNF »

Là encore, vous ne pouvez pas dire que vous n'êtes pas alertés ! Les manques de moyens, les problèmes de management, l'absence de visibilité, l'état déplorable des ouvrages où vos agents

prennent des risques au quotidien, un dialogue social à l'arrêt avec toutes les organisations syndicales, un climat social tendu à de nombreux endroits pour ne pas dire généralisé et **aucune réaction de la direction !**

- Qu'attendez-vous ?

Il aura fallu attendre la semaine dernière pour qu'enfin les élus au CLHSCT de la DT CB puissent avoir accès aux fiches GASPER et être enfin informés des accidents qui surviennent au sein de leur DT.

- Est-ce normal ?
- Est-il possible que les élus en CLHSCT puissent être destinataires des rapports d'enquêtes de l'ISST et notamment des préconisations qui en découlent ?
- Sont-elles systématiquement suivies et mises en œuvre ?

Là aussi, vous le savez...

Concernant l'instruction télétravail signée par le DG, est-ce normal que sous les directives de la direction générale et de la DRHM, des consignes soient données dans les DT pour la contourner ? A savoir notamment, que les encadrants N+1 ne doivent pas accepter d'étudier les dossiers sollicitant plus d'une journée maximum pour les membres des CODIRS et les responsables de services et plus de deux jours maximum pour les autres personnels ?

- Pourquoi ne pas laisser les personnels qui le souhaitent faire une demande dans la limite de l'instruction et ensuite, le cas échéant, les recevoir pour expliquer les choix de la direction ?
- Pourquoi la direction bloque certains dossiers validés par le N+1 en imposant à l'agent de faire une nouvelle demande conforme aux consignes cachées de la direction générale et de la DRHM ?
- Mesurez-vous l'impact que tout cela peut avoir sur les personnels et l'ambiance du travail ?
- Pensez-vous vraiment que cette méthode cavalière va aider à recréer un collectif de travail ?
- Comment expliquer aux personnels bénéficiant de deux jours de télétravail avant la crise sanitaire, qu'ils n'auront droit qu'à un seul jour demain ?

Pour conclure cette déclaration nous sonnons une nouvelle fois l'alerte sur la situation générale de l'établissement. Comment, dans les conditions actuelles, la direction peut espérer, sans casse sociale, mener son projet de modernisation ?

- Vous devez donner des moyens aux personnels à la hauteur des objectifs que vous leur fixez !
- Vous devez rétablir la confiance et en cela respecter vos engagements !
- Vous devez maintenir un dialogue social de qualité dont vous êtes le garant et ne pas le limiter à des discussions de forme !

Ces trois points sont le minimum des conditions à remplir pour mener et réussir la transformation de VNF visée par la direction. Malheureusement, force est de constater qu'à ce jour aucune n'est remplie !