



## **Déclaration préalable de la CFDT-VNF au CSA Central du 23 mai 2024**

Monsieur le Président,  
Cher(e)s Collègues,

Dialogue Social, Pacte Social, voilà deux notions à la mode que la direction générale et la DRHM semblent vouloir remettre au goût du jour après 5 années de mise à l'arrêt durant lesquelles les concertations se sont réduites au strict minimum à coup de décisions unilatérales, d'instructions du DG et d'arbitrages inexpliqués, incompris mais assumés contre vents et marrées par notre ancien DG.

**La CFDT-VNF** salue donc le virage qui semble être pris et qui se traduit par de réelles négociations comme cela fut le cas pour le protocole de sortie de préavis de grève, pour le contenu du pacte social qui valide des avancées sociales significatives pour les personnels et par une écoute qui semble sincère de notre nouvelle directrice générale. **A la CFDT-VNF**, nous ne sommes pas dupes et c'est par les actes que la meilleure démonstration pourra être faite. Force est de constater par expérience, que les vieux démons ont tendance à resurgir avec le temps et c'est en restant attentifs aux signaux envoyés qu'il est possible de détecter les pentes glissantes du dialogue social. La mise en œuvre de l'intégralité du protocole d'accord et de sortie de préavis de grève dans les délais sera un premier marqueur. A ce titre, **la CFDT-VNF** rappelle que le dispositif d'intéressement public, la négociation sur le RIFSEEP des catégories B, celle sur le successeur de la PTETE et de la prime-métier pour les OPA doit être menée d'ici la fin du mois de juin.

Dans le périmètre national de VNF et dans la configuration qui a été retenue à la construction de cet EPA qui est spécifique dans ses composantes, le dialogue social ne peut et ne doit pas se limiter à quelques réunions ou négociations nationales pour réussir et fonctionner correctement. Cela doit être une impulsion portée au niveau de toutes les directions territoriales comme au siège. L'écoute et les échanges doivent être riches avec une réelle volonté de progresser et d'avancer et non par obligation ou par principe. Tout n'a pas vocation à devenir un combat et donner lieu à des tergiversations stériles qui ne font que conduire à de la défiance et des tensions. Si des désaccords peuvent exister, la recherche du compromis, de la construction partagée sans tomber dans la cogestion, doit être une priorité et doit permettre d'avancer tous ensemble vers le VNF de demain.

Malheureusement, sans généraliser, il y a un sentiment partagé dans plusieurs directions territoriales : le climat social, le dialogue social constructif et positif, ne semblent absolument pas être une priorité ni un critère d'évaluation pour celles et ceux qui en ont la charge. Ainsi certains feignent la surprise quand des tensions apparaissent dans les services, dans les instances représentatives du personnel et entre agents alors que de nombreux signaux et alertes permettent d'anticiper ces situations. Le dialogue ainsi qu'un peu de bonne volonté auraient permis de les éviter.

A force d'ignorer ou de minorer les alertes, de ne pas répondre aux questions des représentants du personnel qui s'en font le relais (car oui c'est aussi ça leur rôle !), les efforts produits par la direction générale pour recréer un dialogue social qualitatif sont réduits à néant ou pour le moins rendus invisibles sur le terrain. Un décalage apparaît entre le dialogue social au niveau national et celui au niveau local... les vieux réflexes... ou les vieilles habitudes ont peine à disparaître et de ce côté-là, la transformation est lente... très très lente !

Aussi, **la CFDT-VNF** met en garde ! Nous n'accepterons plus que les alertes locales soient prises à la légère. Nous n'accepterons plus que certaines directions empilent les demandes légitimes et les questions des représentants du personnel en jouant la montre ou pire encore, sans même se donner la peine d'y répondre ou d'apporter des solutions. C'est aussi ça leur travail et leur responsabilité notamment dans cette période de changements et d'évolutions permanentes des métiers, des organisations de travail et des dispositifs réglementaires. Les grands chefs, qui

n'entendent rien d'autre que leur propre vérité, qui imposent à longueur de temps leurs points de vue sans même se donner la peine d'expliquer leurs choix, qui intimident ou qui prennent de haut devront, avec ou sans l'impulsion de la direction générale, entendre et comprendre la contestation qui grandit.

S'il fallait une liste de quelques exemples non exhaustifs pour faire la démonstration de cette ultime alerte en voilà quelques-uns :

- Lorsqu'en DT la direction explique aux personnels qu'ils pourraient, en l'absence de candidats suffisants, être mutés de force au PCC pour trois mois renouvelables et/ou pour toute la durée de vacances de poste, non seulement c'est contraire au principe de zéro mobilité géographique mais c'est également anxiogène pour les personnels : **Inacceptable pour la CFDT-VNF** ;
- Lorsque la direction incite les personnels à se prépositionner sur des postes en PCC en ne leur transmettant une fiche financière qu'à l'issue de leur candidature ou jamais si l'option retenue ne convient pas à la direction, c'est également une pression psychologique **inacceptable pour la CFDT-VNF**. Les agents doivent pouvoir savoir ce qu'ils vont devenir, là où ils vont travailler et combien ils vont gagner, que ce soit en PCC ou non ! C'est le minimum quand on prétend conduire un projet de transformation à l'échelle de celui de VNF ;
- Lorsque la direction s'engage sur la possibilité d'un droit de remord pour inciter le personnel à tenter une mobilité, il ne s'agit pas ensuite de leur expliquer qu'ils pourront toujours revenir en arrière seulement et seulement si un autre candidat se positionne. Dans ce cas, ce n'est plus le droit de remord, c'est de l'intérim sans date de fin : **Inacceptable pour la CFDT-VNF** ;
- Lorsque des signaux laissent entendre que le nombre de candidat ne sera pas suffisant pour pourvoir les postes de chefs de salle ou d'opérateurs en PCC, que **la CFDT-VNF** invite à ouvrir l'appel à candidatures VOLONTAIRES au sein de toute la DT et même de VNF en respectant des règles de priorité, ne pas le faire consiste à réunir les conditions d'un dysfonctionnement dont les personnels, à qui on laisse entendre qu'ils devront faire une mobilité imposée-transitoire sans date de fin, en feront les frais : **Inacceptable pour la CFDT-VNF** ;
- Lorsque des tensions, des situations de mal-être ou de souffrance au travail sont connues par la direction qui a conscience du problème, qu'elle l'a identifié et qu'elle le reconnaît de manière informelle sans pour autant rien faire car les loups ne se mangent pas entre eux, c'est également **inacceptable pour la CFDT-VNF** et même parfois associé à non-assistance à personne en danger conduisant au mieux la victime à se mettre en arrêt et à s'isoler jusqu'à la prochaine victime ;
- Lorsque depuis la mise en place des titres restaurant, **la CFDT-VNF** vous interpelle sur le fait que des agents qui travaillent le dimanche ou sont d'astreinte avec une possibilité d'intervention, n'ont pas accès aux titres restaurant, que des listes de noms (que vous auriez dû recenser) sont transmises par les représentants du personnel et que plus d'un an après la situation n'a pas évolué sans aucune explication, il s'agit soit d'incompétence soit de mépris : **Inacceptable pour la CFDT-VNF** ;
- Lorsqu'une direction décide de la fermeture d'un site, sous couvert d'économie ou de gain énergétique, sans au préalable mener une réelle étude d'impact RH, organisationnelle sans même mesurer les effets de bord ou les coûts indirects conduisant parfois des agents à embaucher à plus de 30 kms sur leur nouvelle résidence administrative pour ensuite rejoindre un lieu de travail à moins de 5 kms de leur résidence personnelle, non seulement cela ne réduit pas l'effet carbone lié au transport et aux allers retours, mais cela est inexplicable aux personnels impactés. C'est d'ailleurs pour cette raison que les choix et les arbitrages ne sont que très rarement objectivés : **Inacceptable pour la CFDT-VNF** ;
- Lorsque **la CFDT VNF** interroge la direction d'une DT sur le devenir d'un service et des missions de ses personnels, que celle-ci reste muette et ne divulgue aucune information alors que la majorité des agents de ce service constate et s'inquiète du manque de personnels dû aux nombreux postes vacants, des conséquences sur leur plan de charge, de la mise en place d'une énième réorganisation, du manque de concertation et de communication, c'est également **inacceptable pour la CFDT-VNF**.

Nous arrêtons là, la liste des exemples qui aurait pourtant pu être bien plus longue et nous invitons désormais chacune **des sections CFDT-VNF** à formaliser toutes leurs questions et demandes auprès de leur direction territoriale dans le cadre d'un tableau de suivi. Nous relayerons à la direction générale chaque semaine l'ensemble des points qui resteraient sans réponse locale. Il est important que la direction générale prenne le pouls du climat social en DT et qu'elle impulse un dialogue social de qualité à la hauteur des déclarations faites à son arrivée et au dernier séminaire de Strasbourg. La qualité du dialogue social devrait d'ailleurs être un critère lors des évaluations individuelles des directeurs territoriaux, d'UTI et des secrétaires généraux.

Sur un autre registre, **la CFDT-VNF** aura de nombreuses questions quant à la **Protection Sociale Complémentaire** obligatoire pour les personnels de droit public de notre ministère dont ceux de VNF. Nous les exprimerons en séance lors du point prévu à l'ordre du jour mais s'il fallait n'en citer qu'une : quel sera le prix du contrat de base et des différentes garanties optionnelles ? De façon générale, nous nous interrogeons sur l'impact financier qui pourrait être induit par cette mise en œuvre censée améliorer les choses pour les personnels de statut public...

**Quelques questions qui demeurent dans le cadre de la mise en place du RIVE :**

- La date d'effet pour le plan de requalification ou des CEED est-elle bien prévue au 1<sup>er</sup> janvier tel que le revendique **la CFDT-VNF** ?
- Idem pour la compensation financière qui sera mise en place pour l'équivalent de l'IEE aux C3 encadrants qui, alors même qu'ils seraient identifiés pour être reclassés sur le triennal, ne le seraient pas la première année. Au-delà de votre engagement écrit, où en trouve-t-on la déclinaison ?
- Le montant de l'IOT Cycle sera-t-il calculé sur l'année 2024 comme le revendique **la CFDT-VNF**, et non sur l'année 2023 qui serait moins favorable pour les personnels ?
- Qu'est-il prévu en matière de maintien de rémunération pour les agents qui faisaient et font toujours des remplacements à l'exploitation et qui percevaient 1/30ème d'ISH ? Y a-t-il application de l'IOT Garantie malgré l'absence de réorganisation ?
- Vous aviez acté la présentation d'un modèle type d'information de l'IOT Garantie aux organisations syndicales dans le cadre des réorganisations qui se mettent en place, à quel moment avez-vous prévu de le présenter ? Cette question se pose d'autant plus que les réorganisations continuent et que les agents concernés doivent recevoir la notification de leur MO avant la consultation de l'instance...

Pour conclure, **la CFDT-VNF** alerte la direction sur l'urgence de planifier le prochain concours de C3. Celui-ci étant dépendant du prochain taux pro-pro triennal (en attente pour toutes les catégories) où en êtes-vous dans vos échanges avec le ministère sur la fixation de ceux-ci ?

Nous vous remercions pour votre attention et les réponses que vous voudrez bien nous apporter.

**Les représentants au CSA Central CFDT-VNF**