



Déclaration préalable de la CFDT-VNF au CSA Central du 27 juin 2024

Monsieur le Président,
Cher(e)s collègues,

Lors du dernier CSA Central, la CFDT-VNF a une nouvelle fois alerté la direction générale et la direction des ressources humaines et des moyens par le biais de sa déclaration préalable sur les tensions qui s'aggravaient en DT. En effet, alors que l'ancien Directeur général affirmait qu'à l'occasion de ses déplacements, il faisait le constat de personnels épanouis et partageant les évolutions de l'établissement, la CFDT-VNF de son côté, se fait le relai des constats malheureux de bon nombre des personnels, à savoir :

- De fortes inquiétudes quant à leur avenir professionnel et une perte de sens au travail faute de visibilité, de communication et de transparence sur la transformation de VNF et des impacts sur leurs métiers. Dans ces conditions, il est difficile de se projeter !
- Une surcharge de travail en l'absence de moyens humains due aux suppressions de poste de la dernière décennie amplifiée par les vacances de postes découlant d'une non-publication des postes, de l'absence de candidats ou d'arrêts maladie croissants. La difficulté d'obtenir les bilans écrêtages par direction et par service suppose une volonté de dissimuler l'ampleur de ceux-ci, sans compter qu'ils ne prennent pas en compte la surcharge de travail pour les personnels au forfait ;
- L'insuffisance des budgets de fonctionnement antinomiques avec la multiplication des externalisations excessivement onéreuses pour VNF et du matériel vieillissant ou absent conduisant à l'abandon de missions ou à l'exercice de celles-ci dans des conditions déplorables. La multiplication des ateliers, séminaires et groupe de travail nationaux pèsent également sur les budgets des DT qui finissent par se vider, ces dernières devant assumer les frais de déplacement.
- Des lourdeurs administratives où, pour la moindre action, il faut passer parfois 80% de son temps à gérer l'administratif notamment par la hiérarchie aux dépens de l'action elle-même, du relationnel, du management et de l'accompagnement ;
- Un mille-feuille hiérarchique qui n'a plus les leviers d'actions et la capacité à décider générant une perte de crédibilité des équipes encadrées ;
- Une déconnexion d'une partie des personnels suite à la révolution numérique visant à les rendre plus autonome dans la gestion administrative avec pour but l'économie de postes plutôt qu'un redéploiement des forces. Outre une charge de travail conséquente voir démesurée pour certains absorbant les suppressions de postes, ils n'ont pas le temps de s'approprier les nouveaux outils numériques et ne bénéficient, en guise d'accompagnement, que de nouvelles procédures digitalisées ne permettant pas une réelle appropriation. L'information sur l'accès aux formations est encore un mail parmi les milliers d'autres ;
- L'absence de prise en compte et de réponse aux alertes qui émanent de la hiérarchie, des personnels eux-mêmes ou de leurs représentants ;
- Des relations de travail délétères connues par les directions passives qui laissent les situations et le climat social se dégrader ;
- La multiplication des emplois précaires pour lesquels les titulaires, en sus de leur charge de travail, ne font que répéter et former inlassablement face au turn-over important ;
- Les démissions, les demandes de ruptures conventionnelles et les-recherches actives sur le marché du travail se multiplient. Recherches qui permettent parfois de prendre conscience de la dégradation des conditions de travail en 10 ans à VNF et la déconnexion des salaires au regard du marché du travail notamment dans certaines familles d'emplois.

Bref, cette liste d'exemples non exhaustive, parfois valable pour le siège, aurait pu être bien plus longue et démontre suffisamment le contexte et l'accroissement des risques psychosociaux trop souvent minorés ou passés sous silence par la direction malgré nos nombreuses alertes. S'il fallait une nouvelle preuve que la direction ne mesure pas l'impact de ceux-ci, il suffit de regarder la place que ces RPS occupent dans les documents uniques d'évaluation des risques

professionnels (DUERP) alors même que le contexte de transformation des métiers et de VNF est propice à leur accentuation.

Monsieur le président, nous ne nous trompons pas d'instance avec la CSSCT, celle-ci étant une émanation du CSA. Par le biais de tous les élus CFDT-VNF titulaires qui siègent dans les deux instances, la CFDT-VNF vous saisit ce jour pour organiser dès la rentrée, en accord avec le secrétaire, une CSSCT extraordinaire avec comme unique point à l'ordre du jour le retour d'expertise effectué à la DT Nord-Est par le cabinet DEGEST. Celui-ci devrait prochainement rendre son rapport à la commission de suivi et assurer une présentation lors d'une prochaine CSSCT locale. Pour mémoire, selon les dires du DRH qui vous a précédé, cette enquête doit servir de base à l'élaboration d'une réelle politique RPS pour l'ensemble de l'établissement. Il semble donc tout indiqué qu'une présentation de cette expertise soit assurée à la CSSCT Centrale. En effet, comme nous l'avons déjà évoqué lors d'une précédente déclaration préalable dans cette même instance, nos retours sur le terrain caractérisent l'urgence extrême de donner suite à cette alerte. Nous ne doutons pas que ce rapport corroborera nos inquiétudes et l'urgence de donner suite à cette demande sur le périmètre national.

En effet, la source des RPS à VNF et toutes les conséquences qui en découlent n'est pas, selon les élus de la CFDT-VNF, spécifique à la DT Nord-Est mais bien générale à l'ensemble de l'établissement. Toutes les directions évoluent dans le même contexte et subissent les mêmes contraintes et problématiques. Etant des conséquences des choix d'organisation du travail de la direction et du calendrier qu'elle impose, cela fleurit avec les compétences du CSA concernant les choix d'organisation du travail et celles de la CSSCT pour les conditions de travail et les risques qui en découlent.

D'ailleurs et pour conclure sur ce point, le décret actant la mise en place du CSA prévoit la possibilité, sur demande du président ou de plus de la moitié des membres du CSA, de réunir les deux instances en une session unique. Aussi, les membres de la CFDT-VNF vous sollicitent pour convoquer, suite à la CSSCT Centrale extraordinaire de la rentrée, une réunion extraordinaire commune du CSA et de la CSSCT pour présenter ce retour d'expertise et les conclusions de la CSSCT Centrale.

L'objectif pour la CFDT-VNF n'est pas un énième constat passif d'une expertise mais bien de réelles actions et prises de décisions visant à stopper la multiplication des RPS à VNF. Ne rien faire vous rendrait responsable au vu du code du travail mais générerait en plus le coup de grâce pour les personnels qui ont eu le courage de s'exprimer et des autres qui attendent les suites de cette expertise.

Sur un autre registre, la répétition fixant la notion, nous rappelons que nous sommes dans l'attente des propositions de la direction suite aux négociations avec l'intersyndicale CFDT-VNF et FO, concernant le protocole IEE pour les personnels d'exploitation et le protocole PME pour les OPA.

Le protocole de sortie de préavis de grève signé en décembre 2023 engage la direction sur la mise en place d'un dispositif d'intéressement au 30 juin 2024. Si toutefois, au regard de l'actualité politique et à l'inverse des engagements pris dans le pacte social, l'absence de textes réglementaires ne permettaient pas sa mise en place d'ici la fin d'année pour un versement en mai 2025, la CFDT-VNF demande que cette somme initialement budgétée soit ventilée à part égale à l'ensemble des personnels de droit public à savoir 400€ par personne. Ainsi, dans ce cadre, les écrits valant toujours mieux que des paroles, nous souhaitons un écrit de la direction dans ce même délai.

À la suite de l'envoi de la note de gestion sur les propositions de promotions dans le corps des PEVNF, la CFDT-VNF est stupéfaite quant aux nombres d'encadrants identifiés afin d'être requalifiés. A titre d'exemple, à la DTRS sont comptabilisés 25 encadrants répondant aux critères de promotion sur le triennal, notamment l'ancienneté dans le grade. Or, sur les deux années 2024 et 2025 ne sont comptabilisés que 19 promouvables, soit 6 encadrants non identifiés et potentiellement non requalifiés contrairement à votre engagement de requalifier tous les CEEP encadrants sur ces années-là. Nous pensons que cela doit se reproduire dans d'autres DT ce qui ne nous satisfait pas du tout et nous souhaitons avoir des explications sur vos chiffres et des clarifications sur les correctifs que vous y apporterez.

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

Les représentants au CSA Central CFDT-VNF