



Déclaration préalable de la CFDT-VNF au CSA Central du 28 novembre 2024

UNE PÉRIODE D'INCERTITUDES

Monsieur le Président,
Cher(e)s Collègues,

Depuis le mois de septembre, VNF et son personnel entrent dans une période d'incertitudes.

Incertitude :

- Sur le futur projet de loi de finances qui pourrait remettre en cause les engagements de l'Etat dans le **Contrat d'Objectifs et de Performance** que cela soit budgétairement ou sur son plafond d'emploi.

VNF se pensait protégé par son COP qui lui apportait une visibilité sur son budget et garantissait aucune reprise d'ETPT jusqu'en 2026. En septembre encore, la Directrice générale semblait confiante sur les arbitrages à venir du gouvernement et sur le respect des engagements pris par l'Etat. Dès le mois de novembre, la tendance était tout autre et la confiance vacillait. En effet, si à ce jour rien n'est encore acté, le dernier projet de loi de finances du gouvernement prévoit une baisse du plafond d'emploi VNF pouvant atteindre 37 ETPT dès l'année prochaine et à ce stade budgétairement, nous n'avons aucune garantie.

Sans présumer de ce qu'il ressortira des débats parlementaires, la CFDT-VNF prévient la direction. La tension actuelle est telle sur les effectifs et dans les services qu'il ne sera pas possible de fragiliser davantage les organisations de travail sans, en parallèle, remettre à plat le projet de modernisation de VNF et la temporalité dans laquelle celui-ci va se déclinier. Les organigrammes sont déjà clairsemés de postes vacants faisant peser une pression anormale et parfois excessive sur les personnels. Si ces conditions doivent davantage encore se dégrader, cela deviendra impossible ! La CFDT-VNF rappelle qu'il faut une constance et une cohérence entre les moyens et les objectifs !

Incertitude :

- Sur la garantie du « Zéro mobilité géographique imposée » que la Directrice générale a annoncé vouloir remettre à plat dès le début d'année prochaine.

La CFDT-VNF met en contradiction, depuis plus d'un an, la garantie du « Zéro mobilité géographique imposée », réaffirmée dans le second volet du pacte social, avec les fermetures programmées de sites. Lors de la dernière réunion DS/DG, la Directrice générale a confirmé que la garantie du « Zéro mobilité géographique imposée » n'était plus tenable en l'état au regard des fermetures de sites en cours et à venir. Elle a précisé qu'il était inéluctable qu'un certain nombre de sites ferment et qu'il était désormais nécessaire de remettre cet engagement à plat. Elle a invité les organisations syndicales représentatives à faire remonter d'ici la fin d'année leurs lignes rouges et leurs propositions/revendications. La CFDT-VNF sera au rendez-vous et ferme dans ses revendications mais clairement, Monsieur le Président, pouvez-vous explicitez les intentions de la direction ? Selon nos sources, un projet de note aurait déjà fait l'objet d'un débat en COMEX, pouvez-vous nous dire de quoi il en retourne ?

Incertitude :

- des personnels quant au devenir de leur poste, missions et localisation géographique.

Une cartographie des sites pérennes circule et, par déduction, définit ceux qui ont vocation à être fermés à plus ou moins court terme. La Directrice générale a indiqué que cette cartographie n'était pas figée et qu'elle pouvait faire l'objet de discussions avec les personnels et leurs représentants.

Un point présenté par Monsieur SPAZZI est à l'ordre du jour. D'ores et déjà la CFDT-VNF revendique une totale transparence sur les intentions de la direction et le calendrier dans lequel elle compte mettre en œuvre ses fermetures de sites. Elle souhaite que ces discussions s'organisent dès le début d'année au sein des CSA Locaux mais aussi avec les équipes impactées et que très vite un cadre fixant les dispositifs d'accompagnement des personnels soit défini afin qu'ils ne soient pas les victimes de décisions arbitraires de la direction.

Outre ce cadrage, les lignes rouges et propositions que pourra prochainement faire remonter la CFDT-VNF à la direction, nous revendiquons une étude d'impact comparative des économies induites par une fermeture de site par rapport aux coûts directs et indirects induits par celle-ci. D'ailleurs, il serait intéressant que dans nos échanges de ce jour, vous puissiez expliciter et objectiver les premiers arbitrages de la direction quant aux potentiels sites pérennes et ceux amenés à fermer.

Pour la CFDT-VNF les choses sont claires :-aucune fermeture de site ne doit induire de coût financier direct ou indirect pour les personnels. Aucune fermeture ne devra dégrader les conditions de travail des personnels ni allonger leur temps au travail indirect par des temps de trajet à rallonge aux dépens de leur vie personnelle et de leur famille. Nos propositions à venir œuvreront dans ce sens et, en l'absence de nouvelles garanties significatives, nous saurons nous mobiliser pour défendre les garanties initiales pour lesquelles vous vous êtes engagés !

Incertitude :

- Sur le devenir de la maintenance

Si en 2024 l'accent a été mis sur les PCC, une majorité d'agents ne s'y trouveront pas et s'interrogent légitimement sur leur devenir. Aucune visibilité n'a été donnée clairement sur le devenir de la maintenance verte générant interrogations sur de nouvelles volontés d'externalisation déjà en inadéquation avec le budget de fonctionnement ou l'absence de moyens suffisants pour conserver ces opérations en régie. Il en est de même pour les possibilités de reclassement, d'accompagnement, de formation vers la maintenance spécialisée. Enfin, si le terme a été repris dans le second volet du pacte social, aucune clarification n'a été faite sur le terme de reclassement en sureffectif qui reste, pour beaucoup à cette date, une chimère. La Directrice générale a indiqué que la maintenance serait le grand chantier 2025, consciente des enjeux pour l'établissement. La CFDT-VNF souhaite qu'au cours du 1^{er} trimestre 2025, un point d'information soit fait au CSA Central pour présenter le calendrier et la méthode de ce chantier majeur.

Incertitude :

- Sur la possibilité de commander des billets de train et sur les délais de remboursement des frais de déplacement engagés par les personnels.

Pour les commandes de billets de train sur NOTILUS, il semble qu'à la suite d'un non-règlement de facture au prestataire par VNF, celles-ci ont été bloquées pendant plus d'une semaine, l'accès étant de nouveau possible depuis hier soir seulement. Aucune communication explicitant la problématique n'a été faite aux personnels ! Comment un prestataire d'un établissement public peut-il bloquer les commandes alors qu'il a la garantie d'être payé ? Pourquoi VNF en est arrivé à cette situation inédite et inquiétante ?

Concernant les remboursements de frais de déplacement professionnels, nous avons eu des alertes, que nous vous avons d'ailleurs relayées, sur le fait que les lignes budgétaires allouées à cet effet n'étaient plus suffisantes. Pouvez-vous nous garantir que les frais de déplacement seront bien remboursés dans les délais habituels, ceux-ci générant parfois des avances importantes pour certains personnels ?

Une nouvelle doctrine de la direction consiste désormais à fortement inciter à la limitation des déplacements. Cela ne viendra-t-il pas contredire la généralisation des directions métiers centralisées qui se multiplient et la volonté de

fonctionner en réseau qui inéluctablement invitent à davantage de déplacements ? Si la Visio est parfois pratique et utile, la communauté de travail ne peut pas se construire exclusivement sur ce mode...

Incertitude :

- Sur le concours passé ou pour l'inscription à un futur concours de TSDD.

Les personnels C3 encadrants qui ont réussi le concours 2024 devront y renoncer s'ils veulent pouvoir bénéficier du rattrapage indemnitaire de 1 300 € prévu pour les personnels qui seront éligibles au plan de requalification en 2024. Ainsi, la direction laisse le choix à l'agent de bénéficier d'un concours porteur pour son déroulement de carrière ou d'y renoncer pour bénéficier d'un rattrapage salarial à l'instar des C3 encadrants qui eux n'auraient pas passé le concours.

La CFDT-VNF dénonce le fait que des agents volontaires se soient investis dans un concours, l'ont réussi et soient finalement pénalisés financièrement. Nous profitons de ce point pour rappeler à la direction qu'à ce jour, nous n'avons toujours aucune visibilité sur ce qui sera mis en œuvre pour conserver un écart significatif sur l'IFSE des catégories B actuelles qui encadreront des C3 issus du plan de requalification. Pouvez-vous nous indiquer ce qu'il en est ?

De la même manière, en complément des négociations qui ont eu lieu pour l'IFSE des catégories B prévoyant une revalorisation programmée de 250 €/an pour les années 2025/2026/2027 en dehors de la révision triennale, la CFDT-VNF souhaite que la direction veille à ce que soit conservée une cohérence d'IFSE entre l'ensemble des catégories B existantes et celles issues du plan de requalification. Si nous avons porté, défendu et obtenu ce plan de requalification, il ne doit pas être mis en place aux dépens des catégories B qui se sont investis pour l'obtention du concours.

Incertitude :

- Sur leur couverture complémentaire santé et prévoyance.

L'Etat participe enfin, à compter du 1^{er} janvier 2025, à la couverture santé de ses personnels alors que cela fait déjà plus de 8 ans qu'il l'a imposé au secteur privé. Finalement combien cela coûte et pour quels résultats ? Si potentiellement les agents peuvent faire une économie sur leur complémentaire santé, cela devient très relatif dès qu'ils y intègrent la couverture de leurs enfants ou de leurs conjoints. En effet, leur cotisation augmente alors considérablement, l'Etat ne participant pas à la couverture des ayants droit.

De plus, une potentielle économie ne veut pas dire économie générale. Alors que les personnels qui avaient fait le choix de souscrire à la MGEN bénéficiaient d'un contrat santé prévoyance global, ils doivent maintenant le découpler. Le cumul des deux cotisations ne garantit pas une économie finale, notamment s'ils font le choix de souscrire au contrat prévoyance proposé par le ministère. En effet, la prévoyance proposée par le ministère n'intègre pas dans sa couverture, y compris en souscrivant à l'option optimum pour une couverture à 100%, les services faits comme les heures supplémentaires ou les astreintes par exemple, alors qu'ils comptent pour une partie importante dans la rémunération des personnels d'exploitation. Le contrat MGEN précédemment référencé par le ministère couvrait le salaire à hauteur de 85 % mais intégrait les éléments variables ! Malgré une participation de l'Etat à 50 % sur la complémentaire santé et à 7 € sur la prévoyance, l'économie générale est loin d'être garantie.

Aussi, nous invitons les personnels à procéder à des devis comparatifs avant d'opter pour ce contrat prévoyance qui, lui, n'est pas obligatoire.

En conclusion, à l'heure où VNF s'engage enfin dans une démarche RPS, il semble cohérent et opportun de lever toutes les incertitudes qui peuvent l'être, celles-ci étant elles-mêmes génératrices de RPS. Pour beaucoup de ces inquiétudes, il ne semble pas utile et nécessaire d'attendre un plan d'actions qui fera débat et la direction peut d'ores et déjà prendre l'initiative d'un traitement des RPS préventif plutôt que de pratiquer un traitement curatif.

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

Les représentants au CSA Central CFDT-VNF