



Déclaration liminaire **CGT**
au comité social d'administration (CSA)
du 15 février 2024.

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs les membres du CSA,

Orientations de recrutements, dialogue de gestion, situation de l'emploi...

Quelle saveur pour ce millésime 2024 ?

La direction générale de VNF a communiqué à grand bruit sur la stabilisation des effectifs durant les trois prochaines années. Après de trop nombreuses années de coupes sombres et drastiques dans les effectifs on pourrait à première vue s'en réjouir et pourtant !

Cette apparente stabilité, toute relative, est à entendre au niveau national...

Et pour certaines DT le goût est amer !

En cette année olympique, le classement des grands perdants en équivalent temps plein (ETP) seront :

Médaille d'or des réductions d'effectifs,
pour la **DT bassin de Seine** avec **- 13 ETP**,
pour l'année des jeux olympiques avec cérémonie d'ouverture sur la Seine.

Médaille d'argent des réductions d'effectifs,
pour la **DT Nord Est** avec **- 11 ETP**,
pour son dévouement à la mise en place de la réorganisation de ses UTI,
et de la réorganisation de l'exploitation.

Médaille de bronze des réductions d'effectifs,
pour la **DT Centre Bourgogne** avec **- 6 ETP**,
pour reconnaissance de la pénibilité des personnels à exploiter un réseau encore manuel.

Le véritable vainqueur de l'épreuve, et **champion olympique**
ce sera **le siège avec plus 19 ETP pour 2024.**

Cela illustre parfaitement la logique engagée par VNF avec une volonté farouche de tout centraliser sur Béthune, à travers la constitution de pôles nationaux tout azimut. Cela montre également la grande méconnaissance du terrain.

**La direction générale sera bien le
poste de commandement centralisé, unique, de toutes les DT.**

Pour les personnels de terrain, au plus près de la voie d'eau et des usagers, déjà en surcharge de travail, auxquels on impose des changements de missions, des fermetures de centre, le discours reste inchangé, c'est toujours « **faite mieux avec toujours moins de personnels** ».

En moins de 3 ans, entre avril 2021 et décembre 2023,
VNF a perdu 226 agents de catégorie C, dont près de 200 agents d'exploitation.

Dans le même temps, **VNF a gagné 36 postes de catégorie A et A+.**

C'est dans ce contexte que l'établissement est en train de vivre l'arrivée d'une nuée de « managers », complété sur le terrain par la mise en place des chefs d'équipe exploitation et entretien Divisionnaire et des promus en catégorie B.

VNF serait 'elle devenue une armée mexicaine ?

De plus en plus de chefs, de moins en moins d'agents pour faire.
De plus en plus de directions centralisées, de moins en moins de réalité.

Autre point de vigilance, la proportion d'emploi public / privé qui était en 2012 de :

92 % d'emploi public, pour 8% d'emploi privé

Qui est passé en 2023 à :

87 % d'emploi public, pour 13 % d'emploi privé

VNF est engagé dans une logique de privatisation de son personnel,
qui entrainera une **privatisation de l'établissement.**

L'externalisation à tout prix des travaux est un autre signe avant-coureur.

La CGT revendique :

- _ l'arrêt des réductions d'effectifs dans toutes les DT
- _ des recrutements statutaires à la hauteur de la mise en place d'une véritable politique de développement de la voie d'eau, sur le grand et petit gabarit, pour faire face aux enjeux environnementaux actuels
- _ des recrutements statutaires afin de faire cesser le travail dissimulé institutionnalisé à VNF
- _ des recrutements statutaires pour le rééquilibrage de la part d'emploi public / privé
- _ des recrutements statutaires pour améliorer les conditions de travail de tous, sur le terrain, et dans les fonctions administratives

Concernant les personnels en charge de la maintenance, les mainteneurs en CDI de droit public ne sont pas des « **ex-quasi-statut OPA** », cette manière de considérer les personnels démontre **vosre méconnaissance totale du statut des Ouvriers des Parcs et Ateliers**.

C'est une attitude méprisante à la fois pour les OPA, qui portent pourtant une grande part dans les objectifs de modernisation de VNF, grâce à leurs compétences et connaissances de la voie d'eau, mais aussi pour les mainteneurs eux-mêmes.

N'enterrez pas les OPA trop vite,
ils vont **prochainement et massivement se faire entendre,**
à l'appel de la CGT,
pour défendre l'évolution de leur statut,
pour une légitime reconnaissance de leurs qualifications et savoirs faire.

La CGT :

- _ demande une clarification sur la situation de l'emploi, et dans les orientations de recrutement à VNF, pour que les OPA apparaissent en tant que tel, et que l'amalgame avec les CDI de droit public cesse.
- _ revendique le recrutement des OPA, qui est toujours statutairement possible

Sur l'emploi des personnes en situation de handicap, la CGT dénonce une nouvelle fois **le non-respect de VNF concernant cette obligation réglementaire, qui est fixée à 6% de l'effectif total**. Ce non-respect demeure depuis de trop nombreuses années et cette situation risque encore de s'accroître dans le futur.

Inadmissible.

Le non-respect de cette obligation constitue une discrimination
à l'encontre des personnes en situation de handicap.

La CGT revendique :

- _ la mise en œuvre d'un plan d'actions ambitieux, d'insertion et de maintien en emploi des personnes en situation de handicap à VNF

Concernant la modernisation de la politique des ressources humaines, cela va vite, beaucoup trop vite.

Le calendrier 2024, notamment sur les aspects formation affiche des échéances déjà dépassées !!!

Notamment ceux concernant les ateliers collaboratifs censés s'appuyer sur le principe de co-construction en mobilisant l'ensemble des acteurs de la filière formation.

Les principaux concernés n'ont pas été concertés.

La CGT demande :

- _ un recalage du calendrier de la réorganisation de la filière ressources humaines, afin d'avoir une réelle prise en compte des personnels humains en charges des ressources
- _ un point d'avancement régulier au sein de cette instance, et non pas uniquement un balayage du calendrier prévisionnel

Sur la digitalisation, dématérialisation, démultiplication des applications... pour que les agents soient eux-mêmes leur propre correspondant ressource humaine, **la CGT alerte une nouvelle fois sur cette situation.**

Ces pratiques réduisent toujours davantage les contacts humains, isolant toujours davantage les agents, y compris dans les situations de détresse, tendant par ailleurs à augmenter, pouvant être générateurs de risques psychosociaux. Elles stigmatisent également les personnels non formés, non consommatrices, ou non utilisatrices de ces nouvelles technologies mobiles.

A VNF il y aura bientôt une appli pour tout,
mais pas de réseau partout,
et plus personne pour écouter et entendre les agents.

Courant mars, les personnels seront amenés à choisir les représentants du personnel qui siègeront au **conseil d'administration de VNF**, pour les 4 prochaines années.

La CGT entend porter les aspirations et revendications des agents au plus haut niveau de l'établissement.

La CGT entend porter le projet d'un véritable service public de la voie d'eau, afin de remobiliser le transport de fret sur l'ensemble du réseau, grand et petit gabarit.

La CGT entend porter collectivement et avec détermination l'amélioration des conditions de travail pour toutes et tous.

*Merci.
Vos élus CGT au CSA central.*