



Déclaration Préalable au CA du 08 mars 2023

Monsieur le Président,
Monsieur le Directeur général,
Mesdames et Messieurs les Administrateurs,

Nous tenons à rappeler que cette réunion se tient dans le contexte du conflit social qui oppose l'ensemble des organisations syndicales au gouvernement qui veut mettre en œuvre des mesures antisociales et régressives contre l'avis d'une très large majorité des citoyens de ce pays : **report de l'âge de départ à la retraite à 64 ans, allongement de la durée de cotisation à 43 ans.**

Force Ouvrière, au sein d'une intersyndicale regroupant toutes les confédérations, combat ces mesures profondément injustes qui vont pénaliser tous les personnels publics et privés, et plus particulièrement les femmes et les travailleurs ayant débuté leur carrière avant 20 ans. En outre les artisans de cette réforme méconnaissent totalement la réalité des métiers et particulièrement leur pénibilité.

Les actions menées en janvier et février, n'ayant pas été entendues, l'intersyndicale n'a pas eu d'autre choix que de décider **de mettre le pays à l'arrêt, à compter du 7 mars. Il est urgent que l'ensemble des responsables de ce pays, quel que soit leur rang, entendent le profond mécontentement suscité par cette réforme !**

Vous présentez à l'ordre du jour de cette séance **les orientations de recrutements de VNF pour 2023.** Comme chaque année et sans surprise, ces orientations, qui ne font que traduire, année après année, la destruction de notre établissement par les tutelles financières de Bercy, ont fait l'objet d'un vote unanime défavorable en CSA, entraînant une reconvocation de cette instance il y a tout juste deux jours.

Le rapport que vous nous avez transmis met clairement en évidence le tour de « passe-passe » réalisé par le DG qui manipule les ETP (en jouant sur les emplois de transition) comme un véritable professionnel du « bonneteau » permettant d'afficher une baisse « officielle » d'ETP très inférieure à la réalité, sachant que l'établissement devra rendre ces ETP de transition à partir de 2024.

Lors des échanges (de plus en plus rares) que nous avons avec lui, le DG ne cesse d'évoquer les efforts qu'il déploie auprès des tutelles pour défendre la voie d'eau et ses effectifs.

Pour 2022, **ces « efforts » ont abouti à un résultat hallucinant** : alors que sur l'ensemble du périmètre du MTE, les effectifs ont été globalement maintenus à leur niveau de 2022, seul VNF, qui voit ainsi confirmé son statut de « vache à lait » du MTE, va perdre des effectifs en 2023.

Merci au COP !

A propos du COP, le bilan que vous nous avez transmis présente une version idyllique de la situation, sans aucun rapport avec la réalité que vivent les agents dans les différentes implantations, et les baisses d'effectifs drastiques imposées par les tutelles conduisent à des réorganisations qui plongent les personnels dans le désarroi, la souffrance et la perte de sens.

Concernant plus spécifiquement les recrutements locaux prévus pour 2023, **Force Ouvrière** dénonce le niveau très insuffisant des ARL de C Exploitation : seulement 36 pour tout l'établissement alors que le nombre de sorties est supérieur à 100. Nous attirons également votre attention sur la situation des OPA de VNF. Chaque année, du fait des départs à la retraite, l'effectif de cette catégorie diminue d'une cinquantaine d'agents et à ce rythme, en l'absence de recrutements, on va tout droit et très rapidement vers l'extinction du corps. **Il est urgent de prendre des mesures afin de redonner des perspectives à ces personnels.**

Enfin comme chaque année, les personnels C administratifs sont les grands sacrifiés de l'exercice puisque « généreusement », vous prévoyez le recrutement en tout et pour tout d'un seul agent dans cette catégorie !

Ce COP plonge l'établissement dans une spirale d'abandon et de déclin et il est plus qu'urgent de le renégocier afin de permettre à l'établissement de disposer des moyens humains et financiers dont il a besoin pour mener une politique ambitieuse et volontariste de développement de la voie d'eau.

Comme nous l'avons rappelé plus haut, tout ceci est bien évidemment la conséquence d'un COP que nous n'avons pas signé, pas plus que nous n'avons apposé notre paraphe sur son annexe que vous appelez pompeusement « **Pacte Social** », et qui se résume à un catalogue de mesurette insignifiantes pour la plupart alors que la seule mesure prévue par ce document comportant une réelle avancée pour le personnel à savoir l'intéressement, est toujours coincée dans les méandres du guichet unique.

Par ailleurs, vous évoquez dans ce bilan les titres restaurants. **Nous rappelons qu'ils ont été mis en place antérieurement à la signature du COP, suite aux actions engagées par les représentants du personnel en 2019 (dans un contexte que nous n'aurons pas l'outrecuidance de vous rappeler en ce jour).**

Si la mise en place de ces Titres Restaurants constitue une avance incontestable, leur montant a été fixé à un niveau très inférieur à celui des TR attribués aux personnels privés. A l'heure où l'établissement ne cesse de mettre en avant une communauté de travail, un tel écart n'est pas supportable d'autant qu'avec la reprise de l'inflation, les dépenses consacrées à l'alimentation et à la restauration ne cessent de flamber !

Le prix de l'assiette est le même, que l'on soit fonctionnaire ou salarié privé. Il est par conséquent urgent d'aligner le montant des TR des personnels publics sur celui du privé.

Enfin, nous ne pouvons terminer notre déclaration sans évoquer un autre sujet de préoccupation pour les personnels d'exploitation (PETPE) qui constituent près de la moitié de l'effectif de l'établissement : **le devenir de l'ICT au-delà du 30 juin 2023.**

Nous relevons au passage une erreur dans le bilan du COP que vous présentez : la question du maintien des rémunérations pour les PETPE impactés par les réorganisations est loin d'être réglée, contrairement aux engagements que vous aviez pris en 2019. Le décret ICT n'a été prolongé que jusqu'au 30 juin 2023, et à ce jour, rien n'est prévu au-delà de cette date.

Nous rappelons par ailleurs que la solution que vous aviez envisagée, à savoir la modification statutaire visant à créer un statut spécifique à VNF a fait l'objet d'un rejet unanime lors du CTM du 8 novembre dernier.

Pour tenir votre engagement, une seule solution : mettre en place un dispositif d'ICT pérenne, permettant d'assurer le maintien des rémunérations des personnels sans limitation de durée, sur une période englobant l'ensemble des réorganisations induites par le projet de modernisation !

Les Administrateurs **Force Ouvrière au CA de VNF**