

FO

Force Ouvrière
Voies Navigables de France

LA FORCE SYNDICALE

Avec FO, construisons notre avenir

Déclaration Préalable au CTU Plénier du 21 janvier 2021

Monsieur le Président,

En ces premiers jours de janvier, l'usage est de présenter ses vœux. Nous ne faillirons pas à cette tradition. Aussi, nous vous adressons, monsieur le Président, ainsi qu'à vos collaborateurs et à l'ensemble des collègues nos meilleurs vœux pour l'année 2021, en espérant la fin de la crise sanitaire.

Nous formulons également le vœu que cesse la baisse des effectifs et la cure d'austérité imposée à l'Etablissement, qui conduit chaque année à l'amputer d'une centaine d'emplois et qui l'entraîne vers une disparition inéluctable.

Ainsi, alors que le DG prépare les célébrations du 30^{ème} anniversaire de VNF, nous allons enregistrer très prochainement le millième poste supprimé depuis sa création. A ce rythme-là, nul doute que pour le 40^{ème} anniversaire de VNF, l'établissement aura la taille d'une DT composée d'un siège et de quelques UTI.

Toutes ces informations apparaissent clairement dans le bilan de la situation de l'emploi que vous nous présentez ce jour. En revanche, il n'apporte aucune vision prospective sur l'année 2021. C'est pourquoi, nous vous demandons aujourd'hui de nous éclairer sur les points suivants :

- Quelles seront les répercussions de la baisse de 99 ETP actée par le PLF 2021 sur les DT et le Siège ?
- Quels postes vont être supprimés ? Dans quelles DT ? Sur quelles filières ? au final, allez-vous nous dévoiler le dialogue de gestion ?

Il y a gros à parier que ces baisses vont une nouvelle fois impacter très fortement les personnels publics et plus particulièrement ceux de catégorie C.

Concernant la **DIMOA**, comme prévu, vous nous présentez le bilan aujourd'hui.

Ceci étant le document que vous nous avez fait parvenir est très loin de nos attentes et comporte soit des manques, soit des inexactitudes. En tout état de cause, il confirme les craintes et les réserves que nous avons formulées lors de sa création.

Tout d'abord, nous constatons que la finalité de cette nouvelle structure est très loin de remplir les objectifs qui étaient les siens. Ce point est peu abordé dans la présentation, mais les effectifs en place sont très largement insuffisants par rapport aux plans de charges en très forte augmentation. Là où il aurait été nécessaire de renforcer les effectifs dédiés à cette mission, on regroupe les équipes en place sans qu'aucun effet de structure ne puisse être mis en évidence.

De ce point de vue, le regroupement des effectifs des DT n'apporte aucun début de solution à ce problème et pire elle l'aggrave en coupant les unités opérationnelles de la DIMOA des structures des Directions Territoriales, les équipes passant plus de temps sur la coordination des projets que sur leur élaboration.

Ainsi, la nouvelle organisation entraîne de gros problèmes d'articulation entre les DT et les unités opérationnelles de la DIMOA. L'ingénierie de proximité n'est plus assurée ou bien quand elle l'est, elle n'a plus aucune cohérence avec celle réalisée par la DIMOA.

Pire, les problèmes d'exploitation des ouvrages à réaliser ne sont plus abordés (ou bien très mal) ce qui préjuge de sérieuses difficultés lors de leur mise en service.

Les conséquences de cette désorganisation sont nombreuses. Nous en citons quelques-unes :

- Les équipes sont en surcharge et dans l'incapacité de faire face au surcroît d'activité auxquelles elles sont confrontées, plongeant les agents en « burn-out ». Ceci entraîne également une forte mobilité comme le montre les éléments que vous nous présentez.
- Des choix stratégiques vont conduire à abandonner la maîtrise d'œuvre dans les rares endroits où elle est encore réalisée. Cela se traduit par une perte de compétence et entraîne une dévalorisation des postes.
- Un soi-disant repli sur la Maîtrise d'Ouvrage, mais même en ce domaine, on n'y arrive pas et on affiche ouvertement le besoin de sous-traiter en ayant recours à des Assistants de Maîtrise d'Ouvrage.

Si sur cette fonction aussi vitale que la Maîtrise d'Ouvrage on n'arrive pas à faire, c'est que le bateau est déjà en train de couler !!!

**Et le pire dans tout cela, c'est que ce sont les agents qui en font les frais !!!
Nous retrouvons là le syndrome de GBCP.**

Outre le plan de charge, ces agents se trouvent désormais isolés, tiraillés entre des structures qui peinent à trouver leur cohésion.

Les élus **Force Ouvrière**

