

FO

Force Ouvrière
Voies Navigables de France

LA FORCE SYNDICALE

Avec FO, construisons notre avenir

Déclaration Préalable au CTU Public du 30/09/2022

Monsieur le Président,

Nous avons pris connaissance, à l'occasion du CTM Budgétaire de mercredi dernier, du Projet de Loi de Finance (PLF) pour 2023 :

Sans surprise, l'Etablissement est une nouvelle fois saigné à blanc et avec **60 ETP en moins, subit la plus forte baisse d'effectifs, (probablement 80 ETP si l'on prend en compte les 20 ETP de transition)** de l'ensemble du périmètre ministériel.

Nous l'avons déjà exprimé à maintes reprises, VNF ne dispose d'ores et déjà plus des moyens pour assurer ses missions, et avec cette nouvelle baisse, court à la catastrophe !

Merci Patron !

Le chant des sirènes que vous nous jouez depuis des années n'a plus cours.

Force est de constater que la création de l'EPA VNF n'avait pas pour but le développement de la voie d'eau, mais bel et bien la volonté de mettre en place

la sacro-sainte baisse des effectifs.

Force Ouvrière confirme que le Contrat Objectif Performance(C.O.P.), vanté à grand renfort de communication mensongère, enferme l'établissement dans ses baisses d'effectifs et ne joue absolument aucun rôle de bouclier face à Bercy.

Malheureusement, cela conforte la position que **Force Ouvrière** a tenu, c'est-à-dire de ne pas signer le « Pacte Social » lié au COP, Pacte Social qui n'est pas à la hauteur des efforts consentis par les personnels.

Pour mémoire, un pacte social a déjà été mis en place à La Poste, et nous en connaissons tous les effets.....

Les récents évènements climatiques ont une nouvelle fois démontré que la gestion d'un réseau de voie navigables de plusieurs milliers de km ne se pilote pas depuis un super PCC, et que la présence SUR le terrain d'agents connaissant leurs métiers et leur réseau est indispensable.

Il est urgent de renégocier le COP afin de donner à VNF les moyens humains et financiers permettant d'assurer ses missions et surtout d'éviter la fin programmée de notre réseau.

Concernant les dossiers du jour :

Vous nous présentez ce jour, pour validation, le projet d'instruction RIFSEEP de VNF destiné notamment à prendre en compte la bascule des personnels techniques de VNF, suite à la scandaleuse décision prise par le MTE courant 2021.

Contrairement aux engagements que vous aviez pris à différentes reprises, ce document n'a à ce jour fait l'objet d'aucune présentation ni échanges, et nous ne l'avons reçu que le 21 septembre au soir, soit à peine un jour de plus que le délai minimal prévu par le règlement intérieur pour les documents soumis à consultation.

Compte tenu de l'ampleur des modifications qu'implique cette instruction, et du délai très court que nous nous avons eu pour l'étudier, et surtout de l'absence d'échange en amont, nous exigeons que la consultation soit reportée au prochain CTU Public, afin de pouvoir exprimer aujourd'hui sereinement nos positions et surtout présenter et défendre les très nombreux amendements qu'appelle cette instruction.

Aussi, faute d'échanges au préalable, vous trouverez ci-dessous la liste non exhaustive des revendications portées par **Force Ouvrière** concernant la mise en place du RIFSEEP pour les corps techniques à VNF :

- 1- La réévaluation des socles afin de prendre en compte les spécificités géographiques de VNF, qui compte 70% de son effectif dans le quart Nord Est de la France (secteurs dotés antérieurement de coefficients géographiques supérieurs à la moyenne de 1,1 à 1,2).

A titre indicatif, sur la base d'un coefficient géographique de 1,10, le socle d'un TSP devrait s'établir à minima à 8500 euros et celui d'un ITPE en début de carrière à 14 000. De tels socles permettraient de maintenir l'attractivité dans ces régions et de la renforcer dans les autres.

- 2- L'intégration des compléments versés aux personnels du siège dans l'IFSE afin de mettre en place une véritable IFSE « **Administration Centrale** » pour tous les personnels y ayant droit.
- 3- L'alignement des socles en région Ile de France, et dans les secteurs soumis à de fortes pressions immobilières, sur ceux de l'administration centrale afin de pallier les graves difficultés de recrutement dans ces secteurs.
- 4- La prise en compte de la spécificité des personnels techniques reconnus par les Comités de Domaine.
- 5- Le maintien à minima des bonifications territoriales tout en l'intégrant à l'IFSE, et l'intégration également de la prime d'adjoint à l'IFSE et la généralisation de ces dispositifs à l'ensemble des agents exerçant des responsabilités en UTI.
- 6- Une classification honnête et transparente des postes, prenant bien en compte la réalité des missions exercées, la charge de travail et le niveau de responsabilité, et qui ne soit pas biaisée par des quotas fixés à priori par la DRH du MTE. **Force Ouvrière** revendique la suppression du groupe 3 pour les corps de catégorie B, ce groupe ne correspondant à aucune réalité des missions exercées par ces agents, ni au pyramidage de ces corps. **Force Ouvrière** revendique également la suppression du groupe 4 pour les ITPE, et le reclassement des postes correspondant en groupe 3.
- 7- **Force Ouvrière** dénonce la classification des postes dans les UTI, réalisée dans la plus grande opacité, sans que les intéressés n'en soient informés, et revendique le classement de toutes les UTI dans le groupe le plus élevé.
- 8- La revalorisation des socles d'IFSE pour tous les corps de catégories C conformément à ce qui a été fait pour les A et B.

Sur un sujet connexe, nous condamnons l'absence d'information sur les modalités d'attribution du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) et du Complément Annuel (CA) pour 2022.

Force Ouvrière exige que les montants actés dans les notes de gestion du MTE soient à minima appliqués intégralement à VNF et que l'augmentation des taux moyens soit effective pour chaque agent et qu'elle ne soit pas amputée par un renforcement de la modulation.

Nous rappelons que les enveloppes attribuées au Services sont calculées sur la base du produit de l'effectif par le taux moyen du grade, et que chaque agent a vocation à percevoir ce montant dès lors que sa manière de servir n'appelle pas d'observation.

C'est pourquoi nous dénonçons une nouvelle fois la modulation dans son principe, mais également dans les modalités d'application et de réalisation, à savoir la plus grande opacité, tant à l'égard des personnels concernés que de leurs représentants.

Comme nous avons eu l'occasion de vous l'expliquer à plusieurs reprises il est fréquent qu'au sein d'une même équipe composée d'agents dont la manière de servir est équivalente, l'un d'entre eux se voit gratifier d'un montant de CIA supérieur, sans qu'aucun élément objectif ne puisse le justifier et surtout sans qu'aucune explication sérieuse ne puisse être donnée aux personnels subissant cette pratique discriminatoire.

Ces pratiques, nous le rappelons une nouvelle fois ne sont pas expliquées parce qu'elles ne sont pas explicables.

Sauf à renvoyer sur une décision, un « édit » pris en comité de direction statuant en aveugle sur des personnels que personne autour de la table ne connaît en appliquant des ratios et des pourcentages aux agents comme s'ils s'agissait d'objets matériels en non d'êtres Humains. Quand ce n'est pas celui qui crie le plus fort qui l'emporte...

Bref ce système est inique, comme nous venons de l'expliquer, mais il est également illégal, ainsi que de nombreuses décisions de justice administratrice l'ont démontré (TA,CAA,)

Enfin, nous dénonçons également les pratiques de proratisations mises en place par VNF, et nous exigeons qu'il y soit mis fin afin que les agents qui arrivent ou qui partent en cours d'année dans le cadre d'une mobilité ne soient pas pénalisés.

Les élus **Force Ouvrière**

