



EN GRÈVE

LE 31 MARS

POUR S'OPPOSER AUX RÉORGANISATIONS ET AUX MOBILITÉS IMPOSÉES

La mise en œuvre du contrat d'objectif et de performance (COP) dans les différentes directions territoriales ainsi qu'au siège génère des réorganisations permanentes et ininterrompues des différents services. Le manque de communication sur les hypothétiques fermetures de centres, le manque de connaissance sur les futures missions, le risque de mobilités imposées, à court, moyen et long terme sont anxio-gènes et générateurs de risques psychosociaux (RPS) pour les agents.

La mise en application du plan de requalification des CEEP à la catégorie B ou sur l'emploi fonctionnel divisionnaire, est à lui seul générateur de tensions, source de conflit dans les centres d'exploitation, et entre collègues. Cette mesure a exclu les CEEP non encadrants, pourtant méritants. Tout comme la mise en place du Régime indemnitaire de la Voie d'Eau (RIVE) va l'être avec de la rémunération au mérite pour l'ensemble des personnels d'exploitation (PE).

En ce début d'année, nous faisons l'amer constat de votre souhait de remise en cause du principe de non-mobilité imposée. Pour la CGT ceci est inacceptable. Les agents n'ont pas à subir les effets néfastes des réorganisations, que ce soit financièrement, ou en termes de dégradation de leur qualité de vie.

L'annonce des moins 38 ETPT sans aucune remise en perspective des objectifs du COP, alors que l'établissement s'était engagé, à une stabilisation des effectifs jusque fin 2026 est inadmissible pour la CGT. La surcharge de travail chronique est devenue insoutenable. Le « faire toujours plus, avec toujours moins d'agents », avec des impératifs de temps de plus en plus contraints, ne peut plus être accepté. Détérioration des conditions de travail, perte de sens, absence de reconnaissance, qualité de travail empêchée...

La dégradation des conditions de travail avec le manque de moyens matériels (dégrilleurs, faucardeurs, moyen de lutte contre les plantes invasives, pontons multifonctions, camions-grues...) engendre une augmentation des accidents et rend encore plus ardues et pénibles les tâches manuelles et répétitives sur le terrain, générant bien souvent des troubles musculosquelettiques (TMS) et portant atteinte à l'intégrité physique de toutes et tous.

La centralisation des directions à Béthune, appuyée sur une logique de dématérialisation, digitalisation sur de nombreux domaines, et encore plus particulièrement sur les ressources humaines, isole toujours davantage les agents, y compris dans les situations de détresse et de mal-être.

VNF en tant qu'établissement public doit offrir à tous ses usagers un service public de qualité, en développant le transport fluvial que ce soit sur le réseau dit à « grand gabarit » ou sur les axes dit à « petit gabarit » complémentaires. Il doit favoriser l'exécution des missions relatives à la maintenance et à l'entretien de la voie d'eau en régie, par du personnel essentiellement de droit public en préservant le taux de proportion de personnel public/privé tel qu'il a été défini à la création de notre établissement public administratif.

NOS REVENDICATIONS:

- ◆ Le respect de la non-mobilité imposée des personnels impactés par les réorganisations au sein des directions territoriales.
- ◆ L'augmentation des effectifs à VNF, avec recrutement de personnel sous statut pour que cesse le travail dissimulé institutionnalisé à VNF.
- ◆ Le recrutement d'effectifs en priorité sur la filière prévention et sur le pôle proximité des ressources humaines dans les directions territoriales.
- ◆ La refonte de l'Indemnité d'entretien et d'exploitation et sur la prime de métier, pour les personnels d'exploitation et les OPA.
- ◆ La mise en place d'un dispositif permettant aux agents en horaires variables de récupérer et/ou de se faire payer les heures effectuées au-delà des 12h mensuelles, de façon majorée, afin que cesse le travail dissimulé.
- ◆ Un plan de requalification de C en catégorie B pour les personnels administratifs dont les missions ne cessent d'être redéfinies, toujours plus complexes et à responsabilités.
- ◆ Un moratoire sur les réorganisations en cours et à venir, sur la dématérialisation, digitalisation et démultiplication des applications à VNF
- ◆ La réalisation d'une expertise RPS par un expert indépendant dans chaque DT et siège, dans le cadre de la mise en application des réorganisations du COP. La mise en œuvre de mesures de prévention à la hauteur des troubles déjà constatés et une inscription de ceux-ci dans les DUERP respectifs
- ◆ L'arrêt du déclassement des logements en NAS qui induit une perte de pouvoir d'achat pour les agents, et nuit à la surveillance de notre réseau,
- ◆ Le doublement du budget pour l'entretien des maisons éclusières. Les investissements actuels ne permettent ni aux agents d'être logés dignement, ni à VNF de respecter son obligation de protection et de préservation de ce patrimoine.
- ◆ La non-application de l'abaissement de 10% de la rémunération en cas d'arrêt maladie.

Ne nous laissons pas faire, tous dans l'action le 31mars !

STOP! Aux réorganisations ...

NON ! Aux mobilités imposées

Dans chacune de vos Directions Territoriales
Respectives

Rapprochez vous de vos représentants CGT afin de connaître le lieu et
l'heure des mobilisations

