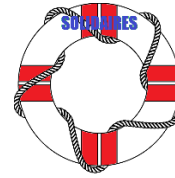


Solidaires
ENVIRONNEMENT



Voies Navigables de France / Direction Territoriale Centre Bourgogne

DES BOUÉES de sauvetage POUR VNF

Cher(e)s Collègues,

La période actuelle est délicate, voire périlleuse. Le coronavirus est toujours là et pour un moment encore, en perturbant notre quotidien et celui de nos proches.

Solidaires, au plus près des équipes et des territoires Centre Bourgogne, définit par la ligne de partage des eaux l'a dit et répété dans les instances et lors de nos heures mensuelles d'information. La vie ne s'est pas arrêtée pour autant, le quotidien d'un agent VNF est en perpétuel mouvement. L'une des principales questions qui nous est régulièrement posée : c'est quand que ça s'arrête, et où allons-nous ? « Et en même temps », les entreprises du CAC 40 ont multiplié par 4 leurs dividendes et diminué de 12 % leurs effectifs...

L'État continue ses réformes contraignantes et liberticides...et pendant ce temps-là VNF navigue en eau trouble. Tout va très bien Madame la Marquise, tout va très bien...comme dirait la chanson !!!

Depuis quelques mois, Solidaires entend de sourdes plaintes, de l'anxiété rampante et des troubles psychosociaux à chaque coin de canal. Petit florilège de questions légitimes :

- Qu'est-ce qui peut générer ce mal-être au travail ? Que se passe-t-il pour que l'ambiance sur le terrain et dans les bureaux devienne chaque jour plus pesante ?
- Que se passe-t-il pour que des divisions au sein des équipes et des clans se forment ?
- Que se passe-t-il pour que des agents viennent au travail la boule au ventre ?
- Est-ce la réduction des effectifs, les dernières réorganisations de services et fusions de missions qui génèrent de l'anxiété ?
- Sont-ce les encadrants qui accentuent les craintes, voire les peurs ?
- Sont-ce les problèmes de santé dus à des conditions de travail dégradées ?

L'obligation de sécurité et de résultat de la direction en matière de préservation de la santé mentale et physique des agents ([article L. 4121-1 du Code du travail](#)) est de la responsabilité de l'employeur. Il doit mettre en œuvre les mesures définies ([article L. 4121-2 du Code du travail](#)) en se fondant sur de nombreux principes généraux de prévention. Cela est notamment vrai pour les risques biologiques (Covid-19) comme pour les « projets d'aménagements importants ».

Les représentants du personnel Solidaires déplorent que le président du CHSCT et du CTUP ne se conforme pas aux dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. En effet, quand ces instances institutionnelles vont-elle procéder à une évaluation des risques professionnels en application de l'article L.4121-3 du code du travail ? Quand sera mis à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) conformément à l'article L.4121-1 du même code, intégrant les risques biologiques ? A quand l'analyse des conditions de travail réelles des agents et des RPS générés par les réorganisations de services et de missions ?

La poursuite des réorganisations incessantes va bon train. Solidaires porte et portera vos revendications. Il exige l'arrêt immédiat des réformes et le respect du droit législatif et réglementaire.

Solidaires, unis...tous ensemble !

- Les UTI Val de Loire et Loire-Seine vont fusionner :

Soi-disant pour palier la baisse des effectifs, avec toujours le même argumentaire qui est avancé par la direction sur le seuil critique lors des vacances de postes, les congés annuels ou l'absence médicale, qui revient à l'envi, pour réduire encore et davantage les effectifs. Et cette fusion au dire de la direction ne va pas engendrer de mobilité ! Dans l'immédiat, peut-être...et dans deux ans ? Solidaires connaît la ritournelle. A force de nous prendre pour des objets et à jouer avec le feu en opposant l'individualismes et en agitant des promesses qui n'engagent que ceux qui les croient, c'est diviser pour mieux régner. Soyons Solidaires, unis et ensemble, tous ensemble !

-UTI Saône/Loire, que peut-on dire sur la réorganisation ?

Un nouvel organigramme sur l'effectif de l'UTI à Chalon-sur-Saône doit intégrer de nouveaux encadrants, mais sur quelles missions ? Et que deviennent les prérogatives des CEMI sur les tâches administratives et fonctionnelles ?

Lisibilité également quasi nulle sur les prolongements de contrats de la part de la direction. Un jour tu pars, le lendemain tu restes. On parle de gestion humaine ici, pas d'horaires de train !!

Evolution du tirant d'eau du canal à 1.60 m sur les $\frac{3}{4}$ du linéaire et cycle d'exploitation sur 8 h. Il y a donc une diminution du trafic sciemment orchestrée.

Que sont et que valent les promesses de la direction, quand des locaux promis par la direction (Digoin...) ne sont toujours pas conçus et que l'on parle maintenant d'un projet pour l'horizon 2030 ? A cette date et selon nos informations trop partielles, les CEMI, le PCC ainsi que des points d'appuis disparaissent.

Le stress au plus haut et le moral au plus bas pour les équipes face aux injonctions parfois contradictoires de la chaîne hiérarchique CEMI, UTI, direction, services supports.

Tant de questions, et malheureusement peu de réponses pour le moment. Ce que l'on peut dire, c'est que tout est fait pour réduire les effectifs et renouveler des agents par des contrats précaires. La mécanisation sensée soulager la pénibilité devient de l'automatisation, avec son lot de suppressions d'emplois. L'avenir ne doit pas se construire sans les agents, mais avec eux, pour un service public de qualité, de proximité et dans l'intérêt général.

Solidairement,

DÉFENDRE LES AGENTS, DÉFENDRE LE SERVICE PUBLIC