

## Dernières nouvelles !

La direction a annoncé la parution du décret portant nomination de Cécile AVEZARD en tant que Directrice générale.

Les élus ont fait une déclaration préalable (que vous retrouverez ci-après) portant sur :

### - **L'évolution de l'organisation et de l'offre de service de la DJEF**

La direction a indiqué que l'évolution des offres de service de la DJEF sera présentée pour consultation lors du prochain CSAL. Les évolutions salariales accompagneront les évolutions de poste à leur juste niveau : une appréciation, en liaison avec le PPRH, et un retour seront fait auprès du responsable de service.

Elle a reconnu que le PV a été diffusé avant validation.

La question de la manière dont est réalisée une pesée de fiche de poste a de nouveau été soulevée, il reste toujours de nombreuses incompréhensions sur cet exercice. Les élus réitèrent leur demande concernant la présentation de la méthodologie.

### - **La réorganisation en catimini de la DSIN**

La direction a noté l'alerte concernant le service organisation et propose de revenir vers les élus après examen de cette situation. Cependant elle précise que ce qui est mis en place découle de la consultation ayant eu lieu l'année dernière.

Les élus ont rappelé qu'une note de méthodologie définit les conditions dans lesquelles un projet de réorganisation doit être mené au siège. Dans ce cadre, toute adaptation à une organisation doit donner lieu, entre autres, à la présentation des organigrammes avant/après en CSAL, ce qui n'a pas été fait. Alors que cette note de méthodologie a été signée récemment, celle-ci est déjà dévoyée. Aussi, ils demandent une clarification sur cette organisation et posent la question de l'ouverture des postes de chefs de projet, actuellement occupés pour trois d'entre eux sur quatre, par des prestataires. Ils rappellent à cette occasion le recours possible à la période probatoire pour les candidatures internes, dispositif prévu dans le pacte social N°2 alors que VNF garde sa tendance de rechercher des compétences en externe au détriment des personnels en poste.

## DIEE : projet de création de 2 postes pérennes à la DPEM et la MDDI

Ces deux postes sont déjà existants sous forme de CDD.

### - **Poste de chargé de mission énergie, climat et écoresponsabilité**

À la suite des nombreuses sollicitations de la tutelle et de l'établissement, le besoin d'expertise et de présence sur ces sujets est très important, d'où l'intérêt de pérenniser le poste.

Les élus soulignent que si ce besoin avait été initialement identifié correctement, il aurait été publié directement en CDI ce qui aurait attiré plus de candidats. Les élus ont invité la direction à mieux étudier ses besoins en recrutement afin de publier les postes pérennes (CDI, PNA, détachement) plutôt que d'avoir recours systématiquement à des CDD et de procéder à leur renouvellement.

La direction rappelle la contrainte imposée dans le schéma d'emploi dont la notification est donnée en début d'année alors que le cycle de mobilité intervient en mars.

Les élus ont tenu à rappeler que le schéma d'emploi en ETPT est identique pour les CDI et CDD, l'un comptant autant que l'autre dans le plafond d'emploi s'il est présent toute l'année.

La direction a précisé qu'il ne semblait pas opportun il y a 2 ans de pérenniser ce poste, mais qu'au vu de la montée en puissance sur ces sujets, un renfort pérenne est aujourd'hui nécessaire.

### - **Poste de chargé de patrimoine infrastructure**

À la suite de la publication de ce poste en CDD, la DIEE n'a jamais reçu de candidature car les compétences recherchées sont rares et valorisées dans le privé. De plus, le recrutement en contrat non pérenne est moins attractif. Il y a un besoin urgent de pourvoir ce poste d'où le passage en CDI afin d'attirer des personnels publics et privés.

Les élus soulignent que le poste de chargé de patrimoine infrastructure vient compléter une organisation déjà en place pouvant avoir des impacts sur les missions des autres membres de l'équipe. Ainsi, ce poste aurait dû être soumis à la consultation du CSAL. Un manque d'anticipation est remarqué pour convoquer dans les temps les instances.

Sans freiner les recrutements car ils reconnaissent l'intérêt et le besoin de la création de ces 2 postes, **les élus** demandent la réalisation d'un bilan à 6 mois afin de s'assurer qu'une concertation a bien été menée avec les personnels impactés (examen et mesure salariale si nécessaire en parallèle du recrutement).

**La direction** a donné son accord pour la présentation d'un bilan et a acté le fait qu'il y aura bien une reprise d'ancienneté en cas de passage du CDD en CDI.

### **Evolution à la DRHM : organisation MAC et DRFCC**

La DRHM met en place une stratégie pour 2025. En raison du départ de la responsable de la DRFCC, il est décidé de rapprocher la DRFCC et MAC, dont les sujets sont de plus en plus transversaux. Les enjeux de ce rapprochement sont les suivants :

- Accompagner la transformation de l'établissement sur les différents axes du Pacte Social et de la stratégie RH :
  - o Accompagner les personnels dans leur évolution professionnelle, de leur arrivée à leur départ de l'établissement
  - o Accompagner les évolutions des métiers et des organisations
  - o Accompagner la transformation managériale
  - o Organiser et optimiser la capitalisation et le transfert des compétences
- Mettre en place une organisation et un mode de fonctionnement revisités pour :
  - o Faciliter la transversalité des projets
  - o Plus de fluidité entre les acteurs
  - o Plus de sens à travers une meilleure implication dans le projet de transformation de l'établissement
  - o Garantir une qualité de service aux personnels et aux acteurs de la filière RH

La réflexion est engagée à périmètre constant :

- Division Recrutement Formation Carrières Compétences : 9 ETP
- Mission Accompagnement du Changement : 5 ETP
- Chargée de projets RH : 1 ETP

Soit 15 ETP et un poste à publier.

La méthode et le calendrier prévisionnel sont les suivants :



Aujourd'hui, le projet est toujours en discussion sur l'opportunité de créer, ou non, cette entité commune et des concertations sont en cours au sein des équipes.

Des ateliers collectifs ont eu lieu pour remettre à plat des missions et des entretiens individuels sont en cours afin d'étudier comment les personnels s'intègrent dans le projet.

Actuellement, la responsable de la MAC assure l'intérim du poste de responsable DRFCC et la préfiguration de l'éventuelle future entité.

Si l'idée de regroupement n'est pas retenue, le poste à publier sera affecté à la division DRFCC. Dans le cas contraire, le poste vacant sera repositionné sur l'accompagnement managérial. Dans ce cas, **les élus** seront consultés préalablement.

**Les élus** ont demandé qu'une vigilance particulière soit portée sur les missions de responsable de la future division. Dans un contexte de transformation de l'établissement, les missions actuellement portées par la MAC sont cruciales et il y a une attente forte des DT (accompagnement au changement, départs à la retraite). Par ailleurs, l'articulation avec les missions du Lab ne sont pas à perdre de vue.

**La direction** a précisé qu'un dossier complet sera présenté lors d'une prochaine consultation.

**Le prochain CSAL est prévu le 26 avril 2024**

Vos représentants CFDT-VNF au CSAL :

TITULAIRES	SUPPLÉANTS
Farida SIAD	Rudy DELEURENCE
Rudy PRIEM	Cathy LEFEBVRE
Isabelle TESTU	Grégory DECOSTER
Pierre-Emmanuel FLIPPE	Chrystelle GUEUDRE
Camille DUMAS	Saïd LAMHAMDI
Pascal LESTIENNE	Sylvie BLONDEL
Cindy LEROY	Florence DEQUIRET



## Déclaration préalable au CSA local du Siège du 29 mars 2024

Mesdames et Messieurs de la direction,  
Cher(e)s Collègues,

### Evolution de l'organisation et de l'offre de service de la DJEF : mise au point sur les échanges

En préambule, **la CFDT-VNF** souhaite revenir sur le point portant sur l'évolution de l'organisation et de l'offre de services de la DJEF présenté lors du dernier CSA local. À la suite de cette réunion, le projet du procès-verbal de la direction, qui est d'ailleurs davantage un résumé des débats qu'un réel procès-verbal, a été communiqué à l'ensemble des personnels de la DJEF, alors même qu'il était encore au stade de « projet ». Or **la CFDT-VNF** n'avait aucunement validé l'intégralité des propos qui lui ont été prêtés. Nous avons échangé avec le directeur de la DJEF qui a fait son mea-culpa en précisant qu'il pensait que ce projet était au stade définitif et donc communicable en l'état.

Nous souhaitons donc rappeler et clarifier les échanges et nos attentes sur ce projet de réorganisation.

Les élus de **la CFDT-VNF** ont interrogé le directeur de la DJEF pour savoir si les nouveaux process qu'il comptait mettre en place seraient bien préalablement concertés avec et entre les directions métiers et les directions territoriales, notamment avec les personnels impactés. Dans le cadre des concertations, certains ont pu faire des propositions qui n'ont pour autant pas été retenues. Les élus de **la CFDT-VNF** ont questionné sur les moyens et le temps qui seront dégagés pour que les personnels de la DJEF puissent répondre à toutes ces nouvelles commandes et responsabilités qui vont découler de ce projet.

Les élus de **la CFDT-VNF** attendent également qu'une visibilité et une transparence soient données aux personnels impactés sur les évolutions à venir de leurs missions, de leur charge de travail et la façon dont ces évolutions seront valorisées. Sur la filière juridique et achat, à l'instar de ce qui existait il y a quelques temps dans la famille d'emplois communication, des questions se posent sur la valorisation des postes et des responsabilités des juristes, notamment au regard de ce qui est pratiqué dans d'autres directions ou dans d'autres familles d'emplois. Tantôt certains postes relèvent d'un niveau inférieur, tantôt d'un niveau supérieur selon le lieu et même parfois le couloir où l'on se trouve.

Nous rappelons notre souhait d'une clarification et d'une transparence sur la pesée des fiches de poste mais également sur la cohérence salariale entre les niveaux de responsabilité des différentes directions. Si tout cela paraît très clair pour la direction, cela l'est de moins en moins pour beaucoup de personnels et peut conduire à de l'incompréhension et de la frustration.

Les élus de **la CFDT-VNF** ont souligné que l'établissement était très exigeant sur le plan juridique et la qualité des marchés publics. La sécurisation des process démontrent certes de beaux résultats par l'absence de contentieux mais à quel prix ? Les prescripteurs sont les seuls à pouvoir exprimer le besoin et ont donc en charge la rédaction des CCTP. Pour autant, ils ne sont pas tous formés et accompagnés par leur hiérarchie pour cette action et cela peut conduire à du stress, des transmissions tardives à la Division Achat (DA) ou à des CCTP qui ne répondent pas aux exigences que se fixe VNF dans ces process. Cela découle parfois à des tensions, du mal-être sous la pression et des incompréhensions dont, à plusieurs reprises, les élus ont pu être témoins. Rappelons que VNF souhaitait remettre tous les personnels dans leur cœur de métier. Il est vrai que depuis la création de la DA, le gestionnaire est déchargé de la partie administrative de l'acte d'achat en n'assumant plus la rédaction des pièces administratives. Le constat est que cela a permis de sécuriser toute la partie juridique et l'acte d'achat. Toutefois, le ressenti des services gestionnaires est que trop de temps est encore consacré à l'acte d'achat dans le cadre de la rédaction des CCTP. De fait, les élus de **la CFDT-VNF** pensent qu'une opportunité pourrait s'ouvrir au travers ce projet de réorganisation.

L'objectif serait d'accentuer encore l'accompagnement des prescripteurs dans leur expression des besoins et de leur simplifier la tâche dans la rédaction et la formalisation de l'expression du besoin et de la rédaction du cahier des charges techniques. Dans le cadre de la réunion avec un expert de la DA, **l'expression du besoin verbale** du gestionnaire serait directement **traduite à l'écrit par un expert de la DA**. Le prescripteur, quant à lui, expliciterait ses attentes et s'assurerait de la bonne traduction de celles-ci. Bien entendu, **cela nécessiterait des moyens humains supplémentaires** car certains cahiers des charges sont très techniques et l'accompagnement, la retranscription peut prendre selon les dossiers, plus ou moins de temps. Rappelons que les personnels de la DJEF, comme beaucoup d'autres, sont d'ores et déjà en tension forte et que la politique du toujours plus et toujours mieux a ses limites, que cela soit à la DJEF ou dans les autres directions. La DA réalise déjà des campagnes de programmation afin de permettre une meilleure anticipation des besoins et une meilleure répartition du plan de charges pour tous. Pour autant, force est de constater que les retours de toutes les directions ne sont pas toujours homogènes du fait notamment qu'elles sont bien souvent elles-mêmes en difficultés pour absorber cette charge de travail chronophage.

Vous l'aurez compris, la CFDT-VNF ne souhaite pas qu'une réorganisation qui s'est fait attendre 10 ans, soit une occasion ratée. Une occasion ratée de coconstruire avec les équipes, une occasion ratée de revaloriser les personnels qui, une fois encore, devront faire l'effort de s'adapter à de nouvelles exigences ou méthodes de travail. Une occasion ratée de simplifier quand cela est possible et d'accentuer encore l'accompagnement en y mettant les moyens pour ne pas pressurer des équipes déjà en tension. **Il est impératif que VNF se donne les moyens de ses ambitions !**

Enfin, les représentants du personnel ont demandé au directeur de la DJEF la confirmation que la création d'une direction nationale à l'instar de la DSIN ou la DIMOA n'était pas à l'ordre du jour. Le directeur a confirmé qu'à ce jour ce n'était pas le cas et que son objectif était de faire gagner collectivement en efficacité sans remettre en cause les organisations en DT.

### **Création de postes pérennes au sein de la DIEE : rappel de la méthodologie sur les réorganisations**

Vous nous informez de la création d'un poste de chargé de mission énergie, climat et écoresponsabilité au sein de la DIEE. La création de ce poste fait suite au recrutement d'un CDD qui depuis deux ans réalise une bonne partie de ces missions. Ce recrutement n'ayant aucun impact sur l'organisation globale, les élus de **la CFDT-VNF** comprennent que la direction ait opté pour un point d'information plutôt qu'un point de consultation, comme cela est d'ordinaire l'usage à la suite d'une création de poste qui conduit à une modification des organigrammes en place. Les élus de **la CFDT-VNF** invitent la direction à mieux étudier le besoin car lorsqu'il s'agit d'un besoin pérenne, comme c'est le cas pour cette mission, le recrutement doit se faire en CDI de droit privé ou en PNA mais aucunement en CDD.

Concernant le poste de chargé de patrimoine infrastructures, la question pourrait être différente. En effet, cette mission s'inscrit pleinement dans un collectif et peut être l'occasion de s'interroger sur l'actualisation et la valorisation des collègues déjà en place. Les élus de **la CFDT-VNF** ne souhaitent pas freiner le recrutement sur ce poste déjà publié. Pour autant, ils sollicitent une réelle concertation avec les collègues de cette division et, le cas échéant, un travail d'actualisation et de valorisation de leurs fiches de poste qui sera présenté en septembre dans cette instance au travers un bilan.

**La CFDT-VNF** souhaite clarifier avec la direction qu'elle n'acceptera pas d'être systématiquement mis au pied du mur de créations de poste à divers endroits et en dehors de tout processus de consultation. Il faut une cohérence à l'instar de ce qui a pu se faire récemment dans le cadre du Mécénat par exemple.

### La DSIN, réorganisation en catimini...

D'ailleurs pour conclure cette déclaration préalable et dans la continuité du point évoqué à l'instant, les élus de **la CFDT-VNF** dénoncent la méthode employée au sein de la DSIN. En effet, nous découvrons une réorganisation du service « organisation ». Celle-ci se fait en parallèle de la réorganisation de la DSIN sans être conforme aux règles d'information et de consultation définies dans l'instruction pourtant récente de la DGD portant sur la méthodologie du dialogue social du siège.

Ainsi, sans réelle concertation avec les personnels, sans validation des fiches de poste définitives, sans pesée de celles-ci, sans clarifier si les personnels impactés seront ou non éligibles à des mesures de revalorisation salariale, sans même se soucier s'ils acceptent ou pas leur prépositionnement et les conditions de celui-ci, nous constatons que les modifications sont d'ores et déjà actées dans le MDM poste.

Les élus de **la CFDT-VNF** découvrent également un organigramme avec la **création de 4 postes de chargé de projet de niveau 7 dont 3 sont finalement occupés par des prestataires extérieurs** alors même qu'il s'agit de missions pérennes sur lesquelles, des personnels internes à VNF auraient pu postuler. Enfin, nous découvrons la création d'un poste de coordinatrice demandes et communication.

Que devons-nous en conclure ? Quelle crédibilité donner à vos bonnes intentions tel « un agent, un parcours, un accompagnement » et l'instruction de la DGD sur la méthodologie du dialogue social du siège ? **Après avoir dû boycotter les instances locales pendant plus de trois mois pour l'obtenir devons nous boycotter les instances pour la faire appliquer et par-delà respecter les personnels ?**

A qui incombe la charge de faire appliquer les textes et les instructions de la direction ?

Aux représentants du personnel qui, par la force des choses, remplissent désormais en sus de leurs missions, de missions RH, la mission d'enquêteur et de police pour les rappels à l'ordre de la direction ?

**La CFDT-VNF** sait être constructive, force de propositions et dans la recherche de solutions bénéfiques à l'intérêt collectif, ce que nous démontrons au quotidien et une nouvelle fois sur les points à l'ordre du jour. **Pour autant, sachez que si vous l'y contraignez, la CFDT-VNF saura durcir le ton et son approche du dialogue social avec la direction car, dans les conditions ci-dessus, le dialogue social n'a que le nom que vous voulez bien lui donner mais absolument pas l'idée que nous nous en faisons !**

A bon entendeur.

Les élus CFDT-VNF  
au CSA du siège