



Direction
Territoriale
Rhône
Saône



Comité Technique Unique de Proximité Extraordinaire

25 MARS 2022

Administration :

- ☐ C. Avezard
- ☐ B. Vidal
- ☐ O. Norotte

CFDT :

- ☐ D. Clavier
- ☐ Y. Charriere
- ☐ M. Gomez
- ☐ E. Vuillier

CGT :

- ☐ E. Privat

Invités :

- ☐ C. Wendling
- ☐ G. Chauvel
- ☐ J.Y. Rousselle
- ☐ C. Huot-Marchand
- ☐ O. Vermorel
- ☐ C. Dujardin

FO :

- ☐ S. Baptiste
- ☐ D. Larroque

UNSA :

- ☐ R. Blasinski
- ☐ P. Mauger

Ordre du jour

- 1 Approbation des comptes rendus des séances du 20 octobre 2021 et du 16 novembre 2021
- 2 Modification des horaires de travail du centre d'exploitation de Seurre
- 3 Organisation de l'UTI CRS
 - Projet d'organisation et de fonctionnement de l'écluse de Saint-Gilles
 - Modification de l'organigramme de l'UTI CRS
- 4 Bilan de l'organisation des astreintes de l'UTI CRR
- 5 Point sur les effectifs
- 6 Organisation de l'ingénierie pour la DTRS
- 7 Point d'avancement sur le projet de PCC
- 8 Questions diverses

Secrétariat adjoint de séance : FO

La **CFDT** a rappelé la nécessité de mettre à jour le règlement intérieur qui n'est plus à jour et va à nouveau faire l'objet de modifications suite à ce CTUP.

Le Secrétaire Général informe que cela sera fait pour le CTUP du 8 juillet.



Approbation des comptes rendus des séances du 20 octobre 2021 et du 16 novembre 2021 :

Les comptes rendus sont approuvés à l'unanimité.



Modification des horaires de travail du centre d'exploitation de Seurre :

Le Chef d'UTI présente la modification des horaires du CE de Seurre qui restait le seul avec une pause méridienne de 1 heure 30. Suite à une expérimentation et l'accord des agents concernés, il est proposé de passer la pause méridienne à 45 minutes (12 H - 12 H 45).

La **CFDT** demande si la tendance est à l'harmonisation sur les UTI ou si cela peut se faire par centre ?

La direction répond qu'il n'y a pas de doctrine en la matière si ce n'est de voir au cas par cas.

VOTE sur la modification des horaires du CE de Seurre :

POUR **CFDT**, UNSA, FO et CGT



Organisation de l'UTI CRS :

Projet d'organisation et de fonctionnement de l'écluse de Saint-Gilles :

Le Chef d'UTI présente le projet d'organisation et de fonctionnement de l'écluse de Saint-Gilles qui correspond à la mise en place d'un ajustement de l'offre de service suite au départ en retraite du Chef de poste de l'écluse le 1er mars 2022 et répond à la contrainte sur les effectifs imposée à l'établissement.

Le Chef d'UTI a tenu tout d'abord à saluer l'implication des éclusiers concernés dans la réflexion sur les scénarios possibles. Le scénario présenté est celui proposé par les éclusiers.

Les autres points qui ont amené cette décision sont :

- un trafic faible à l'écluse, en particulier en basse saison
- un trafic de fret actuel inférieur à 200 000 tonnes.
- le pilotage de l'écluse de Saint Gilles depuis le poste de commande centralisé de la DTRS qui devrait voir le jour vers 2025.

Il y a eu aussi de nombreux échanges avec les usagers mais aussi avec la DTBS qui a l'habitude de recruter des saisonniers sur ses ouvrages du Grand Gabarit contrairement à la DTRS.

Passer de 4 à 3 éclusiers implique un seul éclusier par jour en poste en basse saison contrairement à aujourd'hui où il y a deux éclusiers par jour.

Cette nouvelle organisation conduit à la mise en place :

- En basse saison (15 octobre - 14 avril) d'une plage fixe de 9 heures à 17 heures (pause méridienne de 45 min) donc 1 éclusier par jour.
- En haute saison (15 avril - 14 octobre) d'une plage fixe de 6 heures à 21 heures avec 2 éclusiers par jour.

Durant la haute et la basse saison, le passage à la demande pour les professionnels hors plage fixe sera assuré 24h/24.

L'organisation finale reposera donc sur 3 éclusiers titulaires + 1 saisonnier en haute saison et 2 remplaçants.

L'impact RH sur les éclusiers en poste consiste essentiellement en la perte de 700 € d'ISH par an. Pour deux des agents concernés, l'ICT pourra compenser cette perte pour une durée de deux ans ou peut-être de façon pérenne si le dispositif devant succéder à l'ICT devient une réalité. Pour le troisième, n'étant pas éligible à l'ICT de par son âge, il a décidé d'anticiper son départ en retraite en septembre alors qu'il était prévu initialement en mars 2023.

La **CFDT**, tout en saluant le travail de concertation fait par le Chef d'UTI, tient à rappeler la vigilance nécessaire au respect des garanties minimales par rapport aux passages à la demande avec une organisation aussi tendue.

Le Chef d'UTI répond qu'au vu du trafic actuel, le problème ne semble pas vouloir se poser contrairement à ce qui serait le cas si le trafic était identique à la Grande Saône. Ces dérogations seront exceptionnelles.

La direction indique que tant que le chantier du CRS n'est pas vraiment lancé, il devrait y avoir, pour les 4 à 5 années à venir, une fréquentation de fret stable voir en baisse contrairement à la fréquentation de plaisance qui devrait augmenter.

La CGT confirme que les professionnels de plaisance actuels (petites unités) passent plutôt dans les horaires normaux de travail.

L'UNSA, tout en saluant la concertation menée par le Chef d'UTI, dénonce le point négatif que constitue l'arrivée d'un emploi précaire dans l'organisation avec ce saisonnier.

FO indique que le travail mené avec les éclusiers a consisté à choisir le moins pire pour eux dans les solutions proposées. Le passage va se faire de 4 éclusiers titulaires à 2 éclusiers titulaires, 1 CDD de transition (au départ en retraite du troisième éclusier) et 1 saisonnier, donc de 4 titulaires à 2 titulaires et 1.5 CDD. FO exprime des doutes sur la pérennité de l'ICT au delà des deux ans.

La **CFDT** intervient sur la difficulté qu'a pu poser le dispositif actuel de maintien de la rémunération incitant un agent à partir de façon anticipée à la retraite alors que ce dernier aurait souhaité prolonger un peu. Pour la **CFDT**, ce sujet sera un des points importants dans les négociations à venir sur le dispositif de maintien de la rémunération car de plus en plus d'agents souhaitent, au vu de la faiblesse du montant de leur retraite, pouvoir prolonger. Il est lamentable de les voir contraints de choisir entre une perte de rémunération ou un départ en retraite. Sur le sujet de la précarisation des emplois, la **CFDT** explique que la gestion hydraulique associée aux ouvrages du Grand Gabarit de la Grande Saône en DTRS a toujours conduit à faire le choix de ne pas employer d'emplois précaires sur ces postes.

Cette organisation entrera en vigueur à compter de fin septembre 2022 avec le recrutement d'un CDD de transition.

La CGT déplore la violence de cette décision qui aurait pu intervenir au second départ en retraite et qu'un ressentiment persiste, malgré l'écoute du Chef d'UTI, sur l'acceptation contrainte et forcée de cette nouvelle organisation qui a été choisie comme la moins pire pour les agents restants.

La direction remercie la CGT pour sa franchise, salue les éclusiers de Saint-Gilles pour leur engagement et indique que les contraintes qui s'imposent à la DTRS sont difficiles et que les décisions doivent malgré tout être assumées. Avec la perspective du PCC, au fur et à mesure des départs, il aura des CDD de transitions sur les ouvrages. La réalité du trafic d'aujourd'hui a amené cette décision.

VOTE sur la réorganisation de l'exploitation à l'écluse de Saint-Gilles :

Contre CGT, FO et CFDT

Pour UNSA car la concertation a été aussi bien faite que possible et ce n'est pas en votant contre que le poste sera regagné. Il faut être pragmatique et continuer à avancer.

Modification de l'organigramme de l'UTI CRS :

Le Chef d'UTI présente la nouvelle organisation de l'UTI CRS étudiée au départ de l'Adjointe d'UTI. Plutôt que de recruter un nouvel adjoint extérieur de catégorie A, il a été souhaité repositionner les deux anciens adjoints de subdivision (TSCDD) sur des postes d'adjoints de l'UTI.

La raison qui a poussé à proposer cette alternative est le besoin très fort de continuité en interne et en externe au niveau de la tête de l'UTI pour relever les nombreux défis du canal du Rhône à Sète et de son UTI sur la période 2022-2027 avec le contrat de canal, la territorialisation du COP, la sauvegarde de l'infrastructure fortement menacée aujourd'hui (effondrement des berges, dragage et gestion des sédiments..) et tous les autres sujets de modernisation (RH, transformation numérique..).

Les deux anciens subdivisionnaires adjoints sont très expérimentés et largement reconnus en interne (UTI et DTRS) et en externe. Tous deux disposent d'une vision d'ensemble des problématiques (interfaces et acteurs) et sont à même de les coordonner et de conduire les transformations avec le chef d'UTI. Tous deux sont chefs de pôle dans l'UTI CRS avec des fonctions complémentaires de niveau adjoint d'UTI (exemples : gestion budgétaire, recrutements, gestion de crise, intérim du chef d'UTI ou de son adjoint).

Dans la nouvelle organisation proposée :

- Georges Pignot, actuellement chef du pôle ouvrages et bâtiments (10 agents), deviendra adjoint du chef d'UTI et conservera également sa fonction de chef du pôle ouvrages et bâtiments.
- Philippe Schneider, actuellement chef du pôle linéaire et dragage (22 agents), deviendra adjoint du chef d'UTI
- un catégorie A sera recruté sur le poste de chef du pôle linéaire et dragage. Cet agent sera hiérarchiquement rattaché au chef de l'UTI CRS.

La directrice informe avoir validé l'organisation particulière projetée qui a été également partagée avec la DRHM de VNF. Un cycle de formation niveau cadre sera proposé à un des TSCDD afin de lui permettre d'assumer pleinement son rôle d'adjoint dans la durée au vu de son nouveau positionnement.

La **CFDT** rappelle que les deux TSCDD étaient subdivisionnaires adjoints antérieurement à la création de l'UTI et que leur positionnement à la suite de sa création avait été vécue comme une régression.

La CGT exprime sa satisfaction dans le choix fait sur ce sujet de positionnement de ces deux TSCDD mais regrette que l'on recrute un catégorie A plutôt que de recruter un catégorie C à l'écluse.

FO exprime son inquiétude concernant le positionnement du catégorie A recruté sous la hiérarchie des TSCDD positionnés en adjoint d'UTI. Ce point n'est pas très clair dans les fiches de poste.

Le Chef d'UTI indique avoir modifié une formulation dans la fiche de poste qui sortira en publication.

L'UNSA indique ne pas avoir de souci avec cette organisation fonctionnelle. Elle demande une vigilance sur l'impact que ce positionnement du catégorie A pourrait avoir sur son déroulé de carrière. Elle attire l'attention sur la difficulté que pourrait poser la vacance du poste de Chef d'UTI. Ce projet est une belle reconnaissance par rapport aux deux ex-adjoints de subdivision.

La direction indique que la vigilance est à porter sur le recrutement avec la priorisation d'un candidat qui aura tout à apprendre des deux adjoints très expérimentés.

La **CFDT** rappelle le rôle très important qu'aura le catégorie A recruté sur un des enjeux majeurs du CRS qui est le sujet dragage.

Vote sur cette réorganisation :

Abstention FO et CGT

Pour **CFDT** et UNSA



Bilan de l'organisation des astreintes de l'UTI CRR :

Le Chef d'UTI présente un point bilan de cette réorganisation.

Celle-ci a déjà fait l'objet de plusieurs présentations en CTUP.

Une première qui a validé la réorganisation le 06 avril 2021 avec en complément une présentation des principes retenus pour le maintien de la rémunération le 25 juin 2021.

Il était convenu une période de test, avec un bilan en CTUP, sur sa mise en oeuvre :

- juillet - août 2021 pour la réorganisation de l'astreinte des agents

- novembre 2021 pour la réorganisation des astreintes cadres et techniciens

Si le test s'avèrait satisfaisant, l'organisation serait mise en place en 2022.

Suite au test de 2021, la réorganisation est mise en place à partir de 2022 en ce qui concerne les cadres et techniciens ainsi que pour les agents du centre de Besançon.

En revanche, malgré un bilan globalement positif, la réorganisation pour les agents du secteur de Montbéliard est repoussée à 2023 avec maintien de la période de test en 2022, afin de permettre la poursuite de leur formation pour qu'ils puissent intervenir en toute sérénité sur les deux bridages de Montbéliard et Appenans.

La **CFDT** a demandé la clarification technique des modalités de maintien de la rémunération pour les agents concernés car cette réorganisation a fait l'objet d'une consultation en CTUP en avril 2021 et interviendra pour certains en 2022 et pour d'autres en 2023. De plus, l'ICT tombe en 2023. Quels seront les éléments de rémunérations pris en compte pour ce maintien ? Les éléments présentés en juin 2021 ? Sachant que l'ICT prévoit un maintien sur la base des 3 années précédant la réorganisation, quel seront les éléments retenus par la direction ? Cette nouvelle période de test est-elle considérée comme un report de la réorganisation ?

La direction ayant une incertitude suite à ces diverses interrogations et au débat qui s'en est suivi, elle a proposé de revenir vers les organisations syndicales lors du prochain CTUP avec une consultation spécifique sur ce point de maintien de rémunération concernant le secteur de Montbéliard.



Point sur les effectifs :

Le Secrétaire Général fait un point sur les effectifs de la DTRS.

La DTRS a vu une baisse de sa cible de 0.88 ETP en 2022.

Sur les ETPT, la cible DTRS était en 2021 à 331.98 et en 2022 la cible est à 334.50 ETPT dont 14.5 saisonniers.

Ce point demandé par la **CFDT** sur les effectifs permet d'avoir un suivi des plafonds d'emploi, des arrivées et départs, des postes supprimés, gelés, remplacés....

L'UNSA exprime son inquiétude quand au nombre de postes de la DIMOA susceptibles d'être vacants...

La **CFDT** trouve que sur les mouvements de personnels, il est dommage qu'il n'y ait pas une petite présentation des gens qui arrivent via une communication à la communauté de travail comme c'était le cas dans le passé.

La direction informe avoir relancé sur ce sujet au niveau des UTI et que cela devrait faire parti de l'accueil des nouveaux arrivants à la DTRS. Le BRHF aura le pilotage de cette mission.

VNF

LES MÉTIERS DE DEMAIN !





Organisation de l'ingénierie de la DTRS :

La direction présente les réflexions sur l'organisation de l'ingénierie DTRS.

Les perspectives de l'évolution de la DIMOA et notamment au travers de la fusion de l'Unité Opérationnelle de Lyon et une réflexion générale de l'établissement sur le sujet de l'ingénierie territoriale amènent à un point d'étape de présentation de cette réflexion.

O. Vermorel présente un diaporama sur les sujets concernant la DIMOA et les éléments de contexte. Le départ de la responsable a amené à renforcer l'UO de Beaucaire au vu des réflexions sur la fusion de l'UO de Lyon et de Dijon. Cette présentation fait suite à la présentation faite en octobre au CTUP DTRS avec notamment l'ETP transféré à l'UTI CRS pour l'ingénierie de proximité. Le projet présenté ce jour comporte deux étapes :

- présentation en mai 2022 au CTUP DTRS pour une présentation des mêmes éléments en CTU plénier VNF à la même période. Côté DIMOA, l'idée est un rapprochement de Dijon et Lyon avec maintien des équipes lyonnaises sur Lyon sous forme d'une antenne de l'UO de Dijon. En parallèle de ce sujet il y a une réflexion de décroisement de l'ingénierie avec un transfert d'ETP à la DTRS. A ce jour, le chiffrage de ces ETP n'est pas figé. Il le sera d'ici moins de deux mois. A l'issue de cela, les postes devenus vacants sur Lyon seront transférés à Dijon et il y aura publication des postes aujourd'hui vacants sur Lyon à Dijon. BGQO a un rôle très transversal qui sera maintenu pour Beaucaire et Lyon et sur lequel un travail sera fait entre les directions concernées.

La cible est d'un rattachement entier à l'UO de Dijon de l'ensemble de la filière ingénierie sur la partie DTCB et la partie nord de la DTRS, la partie sur de la DTRS restant traitée par l'UO de Beaucaire.

- en fin d'année, une organisation cible de la DIMOA sera présentée en instance avec son lien au niveau support.

Sur la partie DTRS, le directeur des UTI présente le sujet du décroisement avec les réflexions nationales sur ce que doit être le périmètre d'intervention de la DIMOA : Qu'est-ce qui doit être piloté par la DIMOA, qu'est-ce qui doit l'être par une DT ? Ce sera le point d'entrée de la réflexion avec aussi le travail mené en parallèle sur la filière commande publique dans l'objectif d'être plus efficient dans ce domaine.

Sur le décroisement de la conduite d'opération, deux scénarios sont possibles :

- soupoudrer les effectifs récupérés dans les UTI qui portera alors son ingénierie
- créer une petite unité centralisée qui fera de la conduite d'opération et de l'animation de l'ensemble de la filière ingénierie de proximité de la DTRS.

L'UNSA rappelle que les questions et les points de vigilance qui se posaient en octobre se posent toujours aujourd'hui. Les agents concernés sont clairement démotivés et demandent leur mutation afin de partir. Le recrutement sera difficile par la suite.

La **CFDT** indique qu'il faut en effet profiter du décroisement des opérations pour une montée en puissance des compétences des DT. Il est en effet à craindre que l'UO DIMOA de Dijon soit très accaparée par les grosses opérations d'automatisation des ouvrages à venir sur la DTCB. Les opérations sur la partie nord de la DTRS doivent donc être de plus en plus portées par une ingénierie DT plus conséquente.

La **CFDT** pense qu'il faut garder un bureau central sur LYON mais qui serait plus porté sur la partie administrative, la partie procédurale et de validation, en étant l'interface des UTI et des différents valideurs d'une opération présents eux aussi au siège (environnement, juridique, budgétaire, comptable, sécurité etc...)

La partie maîtrise d'œuvre interne assurée par les UTI ne doit pas être dégarnie mais renforcée, car c'est là que sont les connaissances de terrains, des ouvrages, des particularités de site et la connaissances des différents intervenants externes.

La **CFDT** indique qu'il faut profiter de cette réorganisation pour également procéder à une simplification, un toilettage des différentes procédures liées à la commande publique afin d'éliminer celles qui sont trop chronophages, en doublon ou sans plus-value.

FO partage ce qui vient d'être évoqué et rappelle son opposition à la création de la DIMOA en 2019. Pour elle, le décroisement va entraîner de petites équipes très fragiles de par leur taille. Sur les consultations à venir elle s'exprimera en temps voulu. Elle tient à alerter sur la situation des agents qui vont être impactés notamment en terme de déroulé de carrière.

O. Vermorel précise que pour les postes aujourd'hui vacants sur l'UO de Lyon la demande de mobilité des agents a été intérieure à cette réflexion sur la DIMOA. Sur les postes affichés susceptibles d'être vacants, il y a des conditions personnelles qui l'amènent à relativiser (réussite concours...). En tout état de cause, il n'y aura aucune mobilité forcée pour les agents et la création d'une antenne de l'UO de Dijon à Lyon va dans ce sens. Il ne partage pas le constat d'échec de la DIMOA et estime que malgré un contexte complexe avec la crise sanitaire, le regroupement des grands projets au sein de la DIMOA gardait quand même du sens.

La **CFDT** indique que l'appui local de l'ingénierie de proximité est nécessaire à la DIMOA.

O. Vermorel convient que la création de la DIMOA nécessite un appui très fort des bénéficiaires (DT, UTI) des actions qu'elle mène.

Le directeur des UTI dit qu'on savait à la création de la DIMOA que le portefeuille d'opération de ce qui se faisait à la DTRS sur la partie nord, peu correspondaient à de grosses opérations et étaient plutôt des opérations ingénierie DT. Le questionnement du décroisement se posait et le départ de la responsable de l'UO de Lyon a précipité les choses. Il est recherché la meilleure solution pour la DIMOA et la DTRS.

La directrice indique avoir été missionnée par le Directeur Général pour une réflexion nationale sur la façon de mieux s'organiser pour mieux programmer, piloter et exécuter le budget en matière IEE à l'échelle de l'établissement. Elle a présenté ce point en COMEX dernièrement.

La directrice informe qu'elle sera très attentive à la situation des agents qu'elle considère dans le collectif de la DTRS même s'ils ne lui sont pas directement rattachés hiérarchiquement. L'intérêt aussi de la DTRS est de ne pas perdre ce savoir en ingénierie représenté par ces agents en place aujourd'hui.



Point d'avancement sur le projet PCC :

C. Dujardin présente le point d'avancement sur le projet PCC.

Fin 2020, il a été acté la localisation du PCC sur la zone portuaire nord de Chalon sur Saône et il a été fait un premier contour des missions qui seront intégrées au sein de celui-ci. L'année 2021 et une partie du début 2022 ont été consacrées à l'avancement des groupes de travail. Un rendu du scénario organisationnel sera fait d'ici mois de mai si possible.

En 2021, l'établissement a lancé une phase de standardisation organisationnelle et technique. Il est défini des modèles de dimensionnement des effectifs exploitation et maintenance.

La **CFDT** demande si les modèles de dimensionnement, les cycles de travail sont défini au niveau central ? Si oui, à quoi servent les groupes de travail ?

Le directeur des UTI précise que ce sont des orientations qui sont définies au niveau national. On est sur 80 % définis au niveau national et 20 % au niveau local mais le travail fait au niveau local peut influencer sur le standard national.

C. Dujardin précise qu'il y aura une évolution possible des standards à terme en fonction des retours d'expérience.

Tous les groupes de travail (missions, dimensionnement, organisation du travail) ont fini de formaliser leurs propositions mais parfois nécessitent un approfondissement ou une mise en comparaison avec le standard national. Sur le volet social le GT impact RH a fait une étude sur l'impact financier sur les agents qui seront compensés par des dispositifs nationaux en cours de négociation.

La **CFDT** précise que le rapport d'impact RH, comme elle l'a déjà dit, ne prend pas en compte les agents qui ne suivront pas le PCC. Ensuite, La **CFDT** indique que, sur un certain nombre de points, il n'y a pas de dispositif autre qu'indemnitaire en discussion au niveau national. Les autres dispositifs qui pourraient être proposés doivent être imaginés en DT avec par la suite un arbitrage de la DRHM si nécessaire.

Le directeur des UTI convient qu'il s'agit du rapport d'un groupe de travail et qu'au moment de la consultation, il sera fait un dossier complet d'étude d'impact RH avec les cas individuels traités. La **CFDT** rappelle que la principale inquiétude aujourd'hui des agents est de savoir ce qu'il se passera pour eux s'ils ne suivent pas...

La direction explique que tout ces éléments figureront dans l'étude d'impact RH finale.

L'UNSA intervient sur les inquiétudes sur la maintenance en terme de dimensionnement.

La direction informe qu'il faudra faire beaucoup d'effort sur la maintenance dans l'avenir et donc revoir nos niveaux de service et travailler autrement et pas seulement au niveau de grand gabarit.

La **CFDT** demande si le programme comprendra un plusieurs bâtiments ? Car il y a plusieurs versions avec prise en compte des locaux de la DTRS (ex subdi Chalon) et DTCB du site...

Le directeur des UTI informe qu'un programmiste a été pris afin d'étudier le sujet.

FO rappelle l'importance qu'elle accorde au sujet de l'impact RH sur le personnel avec 3 points de vigilance : absence de perte financière, absence de mobilité forcée et impact avec la suppression potentielle des logements NAS.

Une réunion est prévue avec les organisations syndicales est prévue en avril afin de présenter la vision globale sur le scénario organisationnel qui se dessine. Une présentation de l'avancement général sera faite aux agents courant mai.

La **CFDT** rappelle l'alerte qu'elle avait fait au directeur général suite à l'attaque informatique dont l'établissement a été victime et la nécessité de pouvoir intervenir localement.

Le directeur des UTI répond que ces points sont bien identifiés et toutes les réponses seront apportés d'ici à la mise en oeuvre du PCC.

La **CFDT** demande quelle est la date de mise en oeuvre ?

Le directeur des UTI indique qu'on est sur 2025 à 2026 pour la livraison du bâtiment.



Questions diverses :

Pas de questions diverses faute de temps

VOS ÉLUS CFDT