

CAHIER REVENDICATIF SUITE A L'ACTION ENGAGEE PAR L'ENSEMBLE DES ELUS ET REPRESENTANTS DU PERSONNELS DE LA DT-CENTRE BOURGOGNE

Mesdames et Messieurs les membres de la Direction,

PREAMBULE :

Il ne vous aura pas échappé que depuis la rentrée l'ensemble des élus et représentants des organisations syndicales représentatives de la DT-CB ont décidé de suspendre toutes participations à des groupes de travail, réunions diverses du fait qu'ils ont l'impression que vous leur jouez « l'arlésienne ». Vous nous dites à chaque fois que nous nous rencontrons, que vous êtes au cœur des préoccupations de l'ensemble des personnels.

Et à chaque fois, nous vous faisons le même constat qui est diamétralement opposé et on a l'impression que vous jouez la montre afin de noyer le poisson.

La posture prise est de vous faire agir, réagir ! Manifestement il semble que vous n'en ayez cure ! La seule réaction est celle de Mme la Secrétaire Générale de la DT-CB qui est lourde de bon senssi l'on peut dire.

Comme certains de vos cadres, nous aussi nous en avons plein le dos de ces réunions où rien ne sort, où vous nous donnez, certes des informations, mais dont on a, à la limite que faire, puisque nous ne pouvons pas agir dessus. Par contre, nos vrais questionnements, où vous vous engagez à nous répondre restent toujours au même point..... **Cela n'est plus acceptable.** Nous sommes même sur une réelle perte de confiance. Il devient évident que vous seriez enclins à nous mentir....ou à ne pas nous dire la vérité !

Aussi, il nous a paru nécessaire de dresser un cahier revendicatif afin que vous puissiez organiser la réunion qui doit nous permettre d'échanger et que vous nous apportiez des réponses claires, précises et sans ambiguïtés.

Ce cahier revendicatif se divisera en deux parties :

- A. Les revendications hors cop-gestion quotidienne DT-CB et prioritaires,
- B. Les revendications liées au cop.

A-LES REVENDICATIONS HORS COP-GESTION QUOTIDIENNE DTCB

SUR LE REGLEMENT INTERIEUR :

Malgré votre RI tour **(cela en devient burlesque...mais en fait c'est pitoyable)**. Force est de constater que rien n'a changé sur les secteurs dont nous vous avons fait des signalements. Les cycles de travail ne sont toujours pas respectés **(faucardages, exploitation en journée de 9 heures en entretien en journée de 8 heures)**. Il y a des atteintes continuelles sur le passage de bateaux à la demande le midi notamment à la confluence. La pause méridienne n'est plus respectée !

Remisage d'un véhicule lors de missions commandées.

Respect des règles de la programmation = définition des moyens humains en saisonniers, vacataires et autres. Cela devrait fonctionner... c'est de pire en pire ! Quelle doit être la priorité ? Des vacataires en basse saison au détriment de réel besoin en haute saison ! Qui définit la règle ? Ne pas changer localement les règles, en cours de contrat. Paiement des dûs en temps et heures et non attendre plusieurs mois comme constaté. Et pendant ce temps là les services administratifs boivent le bouillon.

Doit-on conserver ce RI puisqu'il semble devenir difficile à le respecter ! Ou doit on modifier l'article 22 en le libérant et en faisant une nouvelle rédaction du type **« Chacun l'interprète comme il veut ! » ?** Ou ne rédiger qu'un seul article **« Article 1 : Au regard de la baisse des effectifs importantes que subit la DTCB, des difficultés à pouvoir disposer en temps et en heure des Saisonniers, vacataires où de tout autre travailleurs à contrat précaire, de réorganisations de désorganisations organisées ; le Présent avenant abroge définitivement le Règlement Interieur actuellement en place.**

En cas de difficultés...mais vraiment de réelles difficultés, vous êtes autorisés à saisir les membres du codir par la voie hiérarchique en rédigeant un compte rendu des plus factuel en trois exemplaires, si possible étayé de témoignages , eux aussi rédigés en 3 exemplaires, sur la situation insolvable que vous rencontrez.

En l'absence d'une réponse sous quinze jours (tant pis pour vous si le délai est dépassé), vous êtes autorisés à renouvellez votre saisine toutes les semaines autant de fois que nécessaire.

Prière d'éviter le Secrétariat Général qui croule déjà sous les demandes. Si pas de réponse veuillez considérer que votre difficulté n'en était pas une ! »

SUR L'ASTREINTE :

Véhicules d'astreinte : Règle de la mise à disposition et définition de l'utilisation lors de l'astreinte. Règle de programmation pour faciliter les prises de postes et/ou les passations de postes.

Définition homogène des niveaux d'astreinte 3 ou 4 sur l'ensemble du périmètre de compétence de la DTCB et mise en application claire sur le terrain.

SUR LA PTETE :

Suite au nouveau protocole PTETE applicable au 1 janvier 2021 mis en application, sans distinction de la classe exceptionnelle pour les agents intervenants sur les barrages Manuels.

SUR L'INDEMNITAIRE :

Incidence financière des nouveaux horaires de navigation sur la rémunération des agents ? Il est prévu un maintien de la rémunération (**ex : agent touchant des ISH et qui aurait perte de rémunération en passant exclusivement sur des activités de maintenance**) mais qu'est-il prévu pour viser l'équité de traitement entre ceux qui passeront de l'exploitation à la maintenance et ceux qui font déjà de la maintenance ? Les niveaux de rémunération seront-ils équivalents ?

Quid de la valorisation financière des métiers de maintenance ?

Quid de la valorisation financière des métiers d'encadrement et de management ?

La mise en paiement de tous les frais engagés par les personnels (**frais de déplacement, astreinte, entre autre**), nous ne sommes pas tous des catégories A/A+. Ces frais vont jusqu'à plusieurs centaines d'euros pour certains agents depuis avril 2021. **ET OUI DEJA 5 MOIS QUAND MEME !**

SUR LA SECURITE DES AGENTS :

Depuis des années les agressions des agents deviennent récurrentes, de plus en plus violentes, à tel point que les agents ne les signalent même plus, car rien n'est fait.

La problématique des gens du voyage sur différent site, Joigny, ... n'a jamais été résolue. Pour Joigny une enquête du CLHSCT a même été effectuée. Prenez de vraies mesures dans le groupe de travail **AGRESSION !**

HALTE au BLA BLA !! Des ACTES !!!

Calendrier de la reconstruction des barrages manuels sur le périmètre global de la DTCB ?

SUR LE SUIVIS POST PROFESSIONNEL :

Mise en place de mesure pour informer les agents partants à la retraite sur leur droit concernant le suivi post-professionnel (les CMR). Bien que ce soit une obligation de l'employeur, et une demande récurrente des OS, il n'y a toujours pas de courrier envoyés aux agents les informant de la possibilité de visite de départ avec examens complémentaires (radio des poumons, etc.) ;

SUR L'IMMOBILIER :

STOP à la gabegie ! Depuis le début de la création de la DTCB des travaux ont été engagés sur différent locaux des CEMI, PA et autres. Quand seront-ils achevés ? Terminons ce qui est commencé avant de lancer d'autre chantiers !

SUR LES REORGANISATIONS :

Respect des organigrammes,

Cadre de l'intérim homogène sur le périmètre de la DTCB,

Point NBI pour les Adjoints au Chef d'UTI,

La cadence des réorganisations n'est plus soutenable. Elle est destructrice des bonnes volontés. Elles amènent sans cesse, aux encadrants locaux de nouvelles missions, ce qui n'est plus gérable.

Surcharge de travail sur les CEEP et les autres encadrants...et du manière générale sur l'ensemble des personnels des services supports.

SUR LA MAINTENANCE :

Quid de l'organisation de la maintenance sur le périmètre global de la DTGB ?

SUR LE TELETRAVAIL :

Les mêmes droits pour les agents administratifs de chaque service et aménagements compensatoires pour les agents de terrain.

SUR LE FONCTIONNEMENT GENERAL :

Revoir le dialogue social (**nos remarques, suggestions et propositions sont systématiquement balayées d'un revers de main sans un argumentaire fiable. A titre d'exemple on refuse une proposition pour un secteur alors qu'elle est acceptée pour un autre !**).

Arrêtez de promettre ce qui ne peut pas être tenu et respectez les engagements !

Traitez les situations en attentes depuis des mois et dénoncées dans les instances !

Traitez en urgence les situations particulières managériales, d'encadrement et de comportements dénoncées lors d'alertes, !

D'évidence, il apparaît clairement que les UTI ne sont pas traitées équitablement suivant leurs spécificités et la récurrence de retard en moyens,

Droit à l'information pour tous : Mise en place systématique de réunion mensuelle ou bi-mensuelle de service informatif avec au minimum deux thèmes imposés sur l'évolution de l'établissement. Avec accès à l'informatique, cela va de soi. **Même hors présence des encadrants locaux.**

Droits à l'expression pour tous : Mise en place de plage de recueil de doléances dans le cadre de réunion mensuelle ou bi-mensuelle avec consignation dans un compte rendu (**les agents ne doivent plus avoir peur de s'exprimer à leur hiérarchie**). Lequel compte-rendu devra être adressé au responsable d'UTI ou de pôle ou de service.

Droits à la déconnexion !

Arrêt de la pression mise sur certains services du fait qu'ils sont en sous effectifs !

Alignement sur le haut de toutes les primes à la discrétion de la Direction en reconnaissance de la situation extrêmement tendue et pas à 100€ l'année !

Absence de connaissance des décisions ou arbitrages pris par la direction dans un délai dit normal. Ce qui empêche de la réactivité !

Les moyens en matériels, humains et crédits de fonctionnement ne sont pas à la hauteur des enjeux. Beaucoup d'agents on l'impression de travailler avec des bouts de ficelles ! A ce titre peut-on avoir connaissance du coût de la remise en état et de la transformation du « Romulus » ?

SUR LA BAISSSE DES EFFECTIFS :

Cela ne devient plus acceptable de travailler dans l'urgence. Il y a une absence totale d'anticipation sur tous les sujets (saisonniers, crédits...). Cela crée de la surcharge de travail et en plus il faut sans cesse refaire les mêmes choses !

Les congés de longues maladies couplés avec les départs en retraite ont de fortes incidences désormais sur le volume et les organisations de travail ! Ce n'est plus possible de faire toujours plus avec moins !

Le « qui fait quoi » est encore pire qu'avant. Certains considèrent que les services SG repassent la patate chaude aux UTI sans tenir compte des réels moyens humains en place ... et les services SG sont « **border line** » « **à l'arrache** » du fait qu'ils subissent la baisse des effectifs et qu'ils ne peuvent disposer des informations en temps et en heure et quelque fois elles sont erronées. D'une manière générale, il n'y a personne qui pilote le bateau et chaque cadre y va de son intellect pour en rajouter une couche ! De ce fait les personnels d'exécution de tous niveaux ont vraiment l'impression d'être pris pour des niais.

B- LES REVENDEICATIONS COP DTCB :

Le dialogue social sur le sujet n'est pas à la hauteur des enjeux. Il doit être amélioré tant sur le fond que sur la forme. On nous a parlé d'un plan de vol. Nous espérons qu'il ne sera pas identique aux 4 avions du 11 septembre 2001 ! Nous nous devons de rappeler nos questionnements.

Prérequis :

- Etablir un diagnostic exhaustif des forces en présence au sein de la DTCB,
- Définir une ligne claire sur les secteurs à moderniser en priorité,
- Prévoir un dimensionnement minimum des activités par secteur,
 - A/ Exploitation
 - B/ Maintenance
 - C/ Service support

Rechercher des solutions entre secteur (**Exemple : pilotage de la maintenance à la DTSO**)
Nous sommes toujours en attente de la définition des 80% imposés et des 20% négociables ! (**Demandé à la dernière réunion !**)

CONCERNANT LES IMPLANTATIONS TERRITORIALES :

- Quelles sont les données d'entrées qui ont conduit à choisir les emplacements des CMI et qui a défini ceux-ci ?
- Quid du positionnement géographique de l'UTI Saône/Loire ? (**Demandé à la dernière réunion !**)
- Quid de la valorisation financière des métiers de maintenance ?
- De quoi sera composé un PCC (**déclinaison par PCC**) ?
- Sur quelle base le choix des implantations "finales" sera validé ?
- Dans un CMI ont fait quoi ?
 - Définition des missions. Sont-elles identiques suivant le CMI ? le réseau ? Homogènes sur la DTCB ?
 - Combien d'agents + dimensionnement d'une équipe scindable en plusieurs ? Corrélations des contraintes (**Astreintes = sorties jours/nuits**)
 - Combien de bureau + vestiaires + Sanitaires ?
 - Quelle surface ?
- Quelle distance max avec un autre CMI ?
- Que deviennent les points d'appui ? Quel est le seuil de fermeture ?

NIVEAU DE SERVICE :

- Quel délai d'intervention (**distance, temps de déplacement ...**) ?
- A partir de quand les nouveaux mouillages seront effectifs ?

- Quand seront mis en place les nouveaux horaires ? quels seront-ils ?
- Avec nouveaux horaires quels Impacts indemnitaires pour les personnels ?
- Que veut-dire dans le COP "navigation à la demande" sur un réseau qui sera entièrement automatisé ? Quid des secteurs non modernisés ou non automatisés ?
- Qui va aller discuter les secteurs avec un niveau de service adapté et comment les choix seront effectués ?
- Les usagers sont-ils informés des modifications à venir ?

DIFFICULTES LIEES AU RESEAU :

- Plantes aquatiques - comment cette problématique qui nécessite des interventions humaines importantes (**notamment pour le dégrillage**) est prise en compte dans l'automatisation du réseau ?
- Quid des travaux urgents sur les réseaux non prioritaires et que deviennent ces réseaux ?
- Quel est le programme de modernisation des outils GH (**sujet prioritaire dans le COP**) ?

TRAVAUX :

- Qui va s'occuper de quoi entre UTI et DIMOA et peut-être d'autres entités du même type que la DIMOA ?
- Qui va se charger des diagnostics amiante, plomb avant travaux ?
- Comment va être réalisé l'inventaire du réseau (**BDO, BE, interne ...**) ?
- Qui va valider les solutions techniques (**automatisation, technique de déploiement de la fibre optique, électrique, hydraulique ...**) et au regard de quels critères ?
- Quelle priorisation pour les travaux (**régénération des ouvrages et plus particulièrement la reconstruction des barrages manuels, fibre optique, dragage, portes, automatiques ...**)
- Assistance maîtrise d'Ouvrage : Comment ça se passe ?
- Dettes verte et grise (arbres, algues, dragages ...) -> quelle stratégie et quels moyens ? ET SURTOUT comment on articule tous ces travaux avec les périodes de navigation et les périodes de chômage ?

ENVIRONNEMENT :

- Quels sont les objectifs "verts" de la DTCEB ?
- Quels sont les objectifs de dragage (on laisse tomber tout ce qui permet le 1.60 ? si oui donc accroissement prévisible du développement des algues ! Et nuisance au développement d'usagers sur ces réseaux !)
- Objectifs en terme de gestion de l'eau ?
- Objectifs de verdissement du parc de véhicules ?
- Objectifs de verdissement du parc des bâtiments ?

DIVERS :

- A partir de quand les recrutements se feront à l'emplacement du CMI et des nouveaux PA s'il y en a encore ?
- ET SURTOUT : Quid d'un fonctionnement où il n'y aura pas de déplacements imposés ?
- On fait quoi dans un PA de demain ?
- On fait quoi dans un CMI demain / quel macro grade à la tête d'un CEMI ?
- Que devient l'UTI ?
- Quid de la phase transitoire jusqu'à ce que le réseau soit modernisé ?
 - Quels moyens financiers (notamment fonctionnement)
 - Quels moyens humains pour absorber cette phase ?
- Il est indiqué en page 41 une baisse des crédits de fonctionnement ... comment faire s'ils baissent alors même qu'ils ne sont pas suffisants à ce jour ?

CLAUDE DE REVOYURE A 3 ANS :

- Comment est-elle organisée ?
- Que se passe-t-il si les objectifs ne sont pas atteints (**ce qui en l'état actuel des effectifs est assez probable**) – notamment pour le petit gabarit où le travail est considérable et il est utopique de penser que nous allons arriver à tout faire en 3 ans et 10 ans !
- Page 44 : qu'est-ce qui est envisagé pour l'accompagnement des agents et des cadres intermédiaires ?
- Comment faire adhérer des agents qui pour une grande partie ne seront plus là dans 10 ans ?
- Comment faire adhérer des agents qui ne voient pas un euro de plus sur leur fiche de paye – ceci est valable aussi pour les cadres intermédiaires ?
- Comment va-être valorisée la surcharge de travail des encadrants de proximité (CEE, chefs CEMI, responsable pole UTI ...) qui seront sur l'ensemble des sujets et qui vont recevoir toutes les demandes des services supports ?

La CGT, la CFDT, Force Ouvrière et Solidaires