

Suites cahier revendicatif des représentants du personnel de la DT Centre Bourgogne 10/12/2021

Réaction Intersyndicale
DTCB à la date du :
08/02/2022

Protocole dialogue social Propositions formelles de la direction

Un cahier de revendications a été transmis par les représentants du personnel réunis en intersyndicale le 28 septembre dernier.

Depuis, aucune instance formelle de concertation ne s'est tenue, mais des réunions régulières entre la direction et l'intersyndicale : les 28 septembre, 12 octobre, 15 novembre, 23 novembre et 7 décembre.

Ces 5 réunions ont permis d'avancer concrètement sur les points suivants :

☐ DIALOGUE SOCIAL

Au-delà des instances formelles CTUP et CLHSCT, les réunions mensuelles avec les représentants syndicaux territoriaux sont maintenues. Surtout, seront mises en place à compter de janvier 2022 des réunions par UTI, afin d'évoquer les sujets locaux, à la demande des représentants du personnel.

L'Intersyndicale : Prend acte la mise en place de réunion trimestrielle dans les UTI. Néanmoins dans le cadre du renouveau du dialogue social, l'intersyndicale demande l'extension de cette décision à l'ensemble des services de la DTCB.

Elle exige que :

- cette réunion se limite uniquement, comme proposée par la direction à des sujets locaux.
- les organisations syndicales soient consultées en amont pour élaborer en concertation l'OdJ.

De même, la planification de ces réunions soit concertée avec les représentants désignés.

L'intersyndicale réaffirme en l'état que les RST ne se sont pas tenues du fait du boycott de celles-ci. Elle prend acte qu'elles sont maintenues.

☐ APPLICATION DU REGLEMENT INTERIEUR

Une version amendée a abouti à un accord en réunion. La nouvelle version, qui devra être soumise au vote du CTUP avant d'entrer en application, apporte des modifications à la demande des représentants du personnel sur les points principaux suivants : intégration du protocole télétravail, cycle fauchage et précisions sur l'organisation de la maintenance (**si arrêt de navigation ou planification mensuelle en cycle de référence**).

Surtout, le principe de contrôle hiérarchique interne a été acté. Une grille de points de contrôle a été travaillée en séance. La mise en place de ce CHI fera l'objet d'une instruction interne du Directeur territorial, et l'ensemble des CEMI seront contrôlés. Les premiers sites contrôlés tiendront compte des alertes remontées par les représentants des personnels.

L'Intersyndicale considère qu'il y a une clarification de certains points du RI. Des écueils restent ! A vérifier une réelle mise en application sur le terrain. A voir, les contrôles dans les Cmi s'ils confirment bien l'application du règlement.

L'intersyndicale sera vigilante sur les résultats.

L'intersyndicale affirme que ces contrôles ne sont pas subordonnés à un avis du CTUP du fait qu'ils relèvent du contrôle hiérarchique interne à la Direction.

☐ VEHICULES DE SERVICE ET ASTREINTES

Au-delà du groupe de travail dédié, piloté par Christelle BERNESBANNES (**SEMEH**) et Karine SIMONNOT (**SG**), la direction a souhaité éclaircir en réunion intersyndicale l'usage des véhicules de service – à travers un projet de règlement, qui sera soumis au vote des instances formelles.

2 principes fondamentaux sont écrits dans le projet de règlement :

- Un véhicule de service doit être partagé et l'usage collectif est la règle. Les véhicules de service ont vocation à être gérés en pool sans affectation individuelle.

-Tout agent en astreinte doit avoir à disposition un véhicule de service pour intervenir en dehors des heures de travail, le véhicule de service étant remisé soit au lieu d'embauche habituel, soit au domicile de l'agent, selon les contraintes du service et de l'agent ; le véhicule doit être équipé pour répondre aux besoins de l'astreinte.

L'Intersyndicale au regard :

- du projet de règlement « utilisation des véhicules de services » en date du 26/01 **RESTE INACCEPTABLE**,
- de l'éventualité du maintien d'une option de l'utilisation du véhicule personnel au fin d'assurer la mission d'astreinte quel que soit la condition est **INACCEPTABLE**,
- de **l'incohérence** qui existe entre le schéma type d'organisation de l'astreinte produit par le SEMEH et de la réalité de programmation qui **est non conforme**. Cela met, de fait, en risque juridique **inacceptable** une chaîne hiérarchique et **dégrade** très fortement les conditions de travail. Fait supporter aux personnels des **FRAIS INACCEPTABLES** qui doivent être supportés par l'employeur.
- du renvoi à 2 ans le débat sur la refonte du règlement de l'astreinte est **inacceptable et intenable** du fait des effectifs en présences.

Revendique et exige dès la mise en position d'astreinte d'un agent le remisage à domicile d'un véhicule de service (**S'il le souhaite**) adapté avec l'équipement de sécurité pour les sorties de nuit comme de jour et équipé du matériel nécessaire pour exercer la mission.

Affirme qu'elle ne peut s'engager sur d'autres négociations et **exige** de la direction de remettre ce point (l'organisation de l'astreinte) en débat et en négociation sans plus attendre.

☐ **PTETE :**

La gestion hydraulique de la rivière Yonne (**canal du Nivernais et Yonne navigable**) est particulièrement complexe. Sur les 47 barrages de navigation, 25 sont des barrages manuels, c'est-à-dire qu'ils sont tout ou partie manœuvrés par la force humaine.

A compter de janvier 2022, tous les agents d'exploitation de l'UTI Nivernais-Yonne, dont la gestion hydraulique constitue la mission principale, et qui interviennent régulièrement sur les barrages, **toucheront la prime PTETE exceptionnelle barrages manuels**. Ceci est une avancée importante pour les agents, et cette valorisation permettra ainsi d'harmoniser le traitement entre les agents « ex-DTBS » et « ex-DTCB » gérant l'axe.

Concernant les autres sujets indemnitaires (**revalorisation des métiers de la maintenance, maintien de rémunération, compensation des régimes indemnitaires récupérés en temps, etc.**), ces éléments font l'objet d'échanges au niveau national, en lien avec les discussions portant sur le projet de nouveau statut des PETPE.

L'Intersyndicale se réjouit que la PTETE « classe exceptionnelle » soit accordée à tous les agents qui interviennent sur les barrages manuels et exige une présentation des attributions des niveaux de PTETE/PM pour l'ensemble des personnels concernés.

☐ **SECURITE DES AGENTS**

Au-delà des instructions récentes du Directeur territorial (20/09/2021) et du Directeur Général (18/11/2021), les actions concrètes suivantes vont être mises en œuvre :

- le réseau DTCB des chargés de prévention est mobilisé sur ces enjeux majeurs ;
- la Direction va assurer des visites de contrôle de sécurité sur chantiers (in situ) ;
- un module de formation obligatoire « sécurité » à destination de l'ensemble des encadrants, pour un rappel sur les fondamentaux ;
- un rappel des enjeux et procédures en réunions d'encadrement des UTI.

Concernant le sujet très précis des barrages manuels, une programmation de reconstruction sera présentée aux représentants des personnels au 1er trimestre 2022.

Enfin, il a été confié à Corinne LECOCQ (SPADES) et Anais CACHOT (SDVE) un travail dédié concernant :

- un état d'avancement des actions identifiées lors de l'inspection de la DTCB par Didier Dieudonné Inspecteur Santé et Sécurité au Travail de l'EPA ;
- la poursuite des travaux engagés concernant la prévention « lutte contre les agressions ».

L'Intersyndicale au regard de l'expression « Des décisions seront prises quand le groupe de travail agression va redémarrer ». Les actions qui ont été mises en places sont des mesures d'accompagnement de l'agent, une fois que l'agression a eu lieu, l'intersyndicale fait le constat que rien n'est fait en amont. Malgré de nombreuses alertes, il n'y a toujours rien de fait contre les véhicules étrangers au service sur nos chemins halages (conflit vélo/véhicule de service, agent / pêcheur, etc...). Il y a urgence à implanter des mesures limitant physiquement la vitesse excessive, ...

L'Intersyndicale a pris acte qu'un travail dédié par le SPADES concernant l'état d'avancement des actions identifiées lors de l'inspection de la DTCB par M. l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail de l'EPA a été annoncé. Elle **exige** à ce que soit présenté ce travail et les mesures correctives qui ont été envisagées pour pallier aux dysfonctionnements soulevés.

L'Intersyndicale dénonce, toujours, l'absence totale de prise en considération de la rénovation de tout ou partie des barrages manuels ou autres ouvrages vétustes. Par le fait, que cela fait courir un risque juridique en responsabilité pénale en cas d'accident grave sur toute la chaîne managériale. Elle maintient un **risque grave inacceptable** pour les personnels qui interviennent dont le niveau ultime peut être le décès d'un agent. Elle **exige** une présentation du programme de rénovation dans les plus brefs délais !

☐ SUR LE SUIVI POST-PROFESSIONNEL

La procédure est élaborée depuis mi-2020. Le contexte covid n'a pas suffisamment permis de la rendre opérationnelle de suite. Seuls les agents partis en fin d'année 2021 ont bénéficié de ce suivi post-professionnel. Cela concerne une quinzaine d'agents. L'objectif est bien de la décliner de manière automatique.

L'Intersyndicale prend acte de l'information de la mise en place du suivi post-professionnel pour 2022. Néanmoins, elle **exige** une présentation de la déclinaison du processus qui a été élaboré (**Format de votre choix** - comment cela se traduit dans les faits pour l'agent ?)

☐ SUR L'IMMOBILIER

La stratégie immobilière de la DTCB sera à l'ordre du jour du prochain CLHSCT.

Il sera également prévu un point précis sur les travaux immobiliers réalisés en 2021 et programmés en 2022.

L'Intersyndicale dénonce avec vigueur les retards pris ou les engagements non tenus sur la réhabilitation ou l'aménagement de certains sites qui devaient être faits suite à la 1^{ère} vague de réorganisation ! **L'Intersyndicale considère** qu'il y a eu « MENSONGE de la DTCB ».

L'Intersyndicale dénonce le dogme du « COP compatible » pris par la direction sans concertation, visant à désertifier certains endroits du territoire au détriment d'autre. Les moyens financiers engagés sur certains sites **sont inacceptables**, car d'autres locaux attendent toujours d'être remis aux normes de Sécurité et aux conditions de travail des personnels !

L'Intersyndicale est en attente de la présentation des travaux.

☐ SUR LES REORGANISATIONS

Un bilan de la réorganisation récente des UTI sera présenté lors d'un prochain CTUP.

L'Intersyndicale attends la présentation de celle-ci, à venir mais **dénonce** la gestion « opaque » qui s'est instaurée à la DTCB ! Force est de constater que rien n'est respecté ni les postes, ni les organigrammes, ni les macrogrades annoncés.

Cette « Opacité » voire cette « tambouille interne » se traduit par des jeux de postes supprimés, déplacés, quelques fois créés dont le résultat est d'avoir de nombreux postes qui restent vacants, mettant en souffrance les personnels en place.

De plus **L'Intersyndicale observe** depuis quelque temps que des nouveaux arrivants **ne font que transiter** à la DTCB. Elle **s'interroge** sur le concept ou la méthode de recrutement de la DTCB. D'évidence, ces personnels ne trouvent pas leur place professionnelle dans la communauté de travail de la DTCB et plus précisément du service où ils sont affectés ! **L'Intersyndicale alerte** la direction sur ce sujet

☐ SUR LA MAINTENANCE

Un audit national sur l'organisation, le management et les compétences de la filière est en cours, avec l'audit d'une UTI par DT (il s'agit de l'UTI Saône-Loire pour la DTCB). Le rendu de l'audit national est prévu pour fin 2021.

Selon la même méthodologie, il sera lancé le même audit sur l'ensemble de la DTCB (les UTIs et le SEMEH), piloté par la Mission Audit du siège, et Lucile LEVEQUE (DIMOA) et Ophélie HABERMEYER (SPADES) pour la DTCB.

Le périmètre des travaux est le suivant :

- diagnostic de l'organisation des activités de maintenance (en régie et externalisées),
- identification des compétences acquises et maintenues, des formations et habilitations nécessaires,
- conditions d'exercice des missions des agents pour les intégrer dans les évolutions à venir sur l'environnement du poste de travail, et les moyens mis à disposition (PMP ; GMAO ; BDO ; E-mat. Démarche 5S ; etc..).

L'Intersyndicale fait le constat que sur cette thématique, il y a besoin d'un éclaircissement. L'expression même du terme maintenance englobe 5 niveaux dont il est maintenant nécessaire qu'il y est une projection approfondie sur le qui fait quoi et demande que soit étudié la possibilité d'une étude au sein de la DT, par le service dédié à la maintenance(SEMEH) et présenté à **L'Intersyndicale**.

- Niveau 4 et 5,
- Niveau 1 à 3.

Par ailleurs, elle **considère** qu'il y a un manque de clarté sur la politique globale de la maintenance au regard des projets de modernisation en cours ou à venir (Projet siège, dossier barrages de l'Yonne, ...). Il faut apprécier l'intégration et la consultation de l'exploitant.

La réflexion doit porter sur le fait de savoir si l'on garde ou pas une « maintenance » homogène sur le périmètre global de la DTCB tout en tenant compte de certaines spécificités géographiques ?

□ SUR LE TELETRAVAIL

185 protocoles formels ont été mis en place à la DTCB à compter du 1er novembre dernier, dans le cadre de la mise en œuvre « classique » du télétravail au sein de l'EPA VNF.

En raison du contexte sanitaire actuel, il est permis le télétravail jusqu'à 3 jours par semaine, par dérogation aux protocoles individuels, jusqu'au 10 janvier prochain, et sous réserve de l'évolution de la situation sanitaire. Cette mesure s'applique pour les personnels dont les fonctions sont télé-travaillables et lorsque cela est compatible avec l'activité du service. La demande dérogatoire est formalisée par l'agent, en lien avec son manager.

L'Intersyndicale rappelle le télétravail doit se limiter aux missions télétravaillables et suivre les protocoles nationaux du gouvernement. Néanmoins, si des autorisations étaient accordées, pour des raisons dûment justifiées, à des personnels qui n'ont pas vocation à télétravailler, elles doivent être faites tout en s'assurant de la continuité de service notamment :

- Organiser le travail,
- Veiller au respect des règles de sécurité et sanitaire,
- Gérer les problèmes au quotidien.

L'Intersyndicale conteste et dénonce la décision d'octroyer seulement 2 jours de télétravail maximum.

□ FONCTIONNEMENT GENERAL ET BAISSSE DES EFFECTIFS

Un bilan de la saison 2021, sous forme de questionnaire, intégrant les observations de l'intersyndicale, a été transmis à l'ensemble du personnel encadrant en UTI le 4 décembre dernier. Un retour sera fait auprès des personnes interrogées, et auprès des représentants du personnel, en début d'année 2022.

L'Intersyndicale affirme que la baisse des effectifs que nous subissons depuis plusieurs années fait que **nous sommes à l'OS !** Elle **considère** que désormais cela a un impact notoire sur nos organisations de travail mais aussi sur les conditions d'hygiène et de sécurité des personnels de la DTCB !

Par conséquent, **L'Intersyndicale, au-delà de sa ferme opposition, rappelle** qu'elle ne saurait accepter à nouveau **la gestion calamiteuse** de l'année dernière des contrats des saisonniers ou autres contrats précaires. Elle demande une présentation, **sans délais**, du résultat du questionnaire qui a été engagé par le SG sur ce sujet.

De même, **L'Intersyndicale exige** une présentation de l'évolution des effectifs par corps/grade contrat/niveau depuis 5 ans en nombre, en pourcentage et en corrélation avec la masse salariale.

L'Intersyndicale dénonce la politique de baisse des effectifs qui est principalement supportée par les personnels d'exécution (Administratifs C/ Petpe) au profit de recrutement sur les corps de catégorie A ! Pour **L'Intersyndicale**, cette inversion de la pyramide laisse à craindre que bientôt il y aura beaucoup de « disous » que de « fezous » ! Ce choix, cette orientation est tout simplement **INACCEPTABLE** du fait que comme le souligne la patois morbihannais « **GRAND DISOU, PETIT FEZOU !** »

□ MATERIEL

Le cadrage budgétaire 2022 a été arbitré pour la DTCB à hauteur d'1 M€ en investissement. Le programme détaillé d'achat sera présenté lors du prochain CLHSCT. Un programme sera dédié à la lutte contre les plantes invasives.

L'Intersyndicale, au regard des nombreux dysfonctionnements qu'elle a porté à la connaissance de la direction, exige une réappropriation de ce sujet.

D'évidence les moyens développés ne sont absolument pas en adéquation avec les missions de gestions du réseau navigable et de ses dépendances assignées à la DTCB. Pire, elle entrevoit par certaines dispositions à ce que ce soit les agents qui engagent leurs propres finances personnelles sur des missions obligatoires de service public à exécuter 24h/24h et 365J/365J !

Elle note des Investissements dans le matériel OUI, mais avec quels personnels à mettre en face et comment les choix se feront ?

A titre d'exemple l'Intersyndicale s'interroge si une réelle réflexion a été menée sur ce que doit être aujourd'hui et demain les missions de maintenance/entretien qui puissent répondre aux objectifs du maintien du réseau en bon état pour développer du trafic ...commercial ... touristique ... voir d'autres activités en toute sécurité tant pour les usagers que pour nos personnels. A ce titre, l'Intersyndicale est en attente forte du fameux plan « Marshall » de lutte contre les plantes invasives.

☐ **SUR LE COP**

Concernant les questionnements sur le COP, des **réunions dédiées avec les représentants du personnel seront tenues, au cours de ½ journées à fréquence mensuelle.**

Un sujet majeur concerne les implantations territoriales. Les pilotes de cette thématique sont Jean-Andre GUILLERMIN (SEMEH) et Thierry FEROUX (DRII). Ils détailleront, en lien avec le travail réalisé au niveau national, notamment les points évoqués suivants :

- offre de service de la maintenance (délais d'intervention)
- positionnement géographique des centres de maintenance et des points d'appui dans la cible COP pour la DTCB
- projet immobilier type d'un centre de maintenance et d'un point d'appui
- missions cibles des agents en centre de maintenance et en point d'appui.

L'Intersyndicale, n'engagera pas d'échange, de concertation, de négociation tant que les points de la partie A n'auront pas trouvé de solution acceptable !

Validé par B. SPECQ Directeur territorial Centre Bourgogne,
Transmis par mail à l'intersyndicale le 10/12/2021.