

CSA LOCAL du 1er juin 2023

Participants :

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

Direction : Mme Maud BESEGHEER, DRH adjointe
Mme Dominique OXOMBRE, SPS

Avant l'ouverture de la séance, **les élus au CSA LOCAL** ont souhaité lire une déclaration préalable demandant la requalification du point de consultation sur le sujet de la DSIN en point d'information. En effet, au vu du document fourni trop générique et trop sommaire, les élus manquaient de visibilité pour émettre un avis éclairé.

La direction, après contact avec le DSIN, a accepté de passer ce sujet en point d'information et a rappelé que les personnels étaient en attente de cette réorganisation.

La CFDT-VNF a indiqué en avoir conscience et que son objectif n'était pas de freiner pour le plaisir mais bien d'avoir suffisamment d'éléments qui puissent lui permettre de rendre un avis éclairé sur la question. A ce stade le dossier est bien trop générique et ne permet pas de mesurer les impacts pour les personnels de la DSIN du siège.

I – Procès-verbaux

Les élus n'ont pas de remarque sur le PV du 27 mars 2023. Il est approuvé à l'unanimité.

II – Consultation sur le règlement intérieur (RI) du CSA Local

Les amendements portés par **la CFDT-VNF** lors de la séance précédente ont dans l'ensemble bien été pris en compte. Toutefois, les élus ont souhaité apporter quelques remarques en cohérence avec les articles du RI du CSA Central.

Sous réserve de la prise en compte de ces remarques par la direction, le RI est approuvé à l'unanimité.

III – Information pour sur l'évolution de l'organisation de la DSIN au sein du siège

A. AKENIOUINE a rappelé que la DSIN s'est créée en 2020 avec l'accompagnement du cabinet EUROGOUP.

5 grands axes stratégiques :

1. La réurbanisation du système d'information,
2. La transformation numérique,
3. L'informatique industrielle,
4. Le renforcement de l'AMOA sur les projets numériques,
5. La cybersécurité.

Depuis un an et demi, et comme évoqué à la création de la DSIN, le fonctionnement de cette direction est revu en lien avec les cellules informatiques des DT. Aujourd'hui, chaque équipe locale est rattachée au SG de sa DT, elles seront demain rattachées à la DSIN. L'organisation devient matricielle (management fonctionnel à distance et management hiérarchique de proximité), cela ne peut fonctionner que s'il y a communication et information entre les équipes de la DSIN et celles des DT. Il n'y aura plus d'applicatifs locaux, les DT devront exprimer leurs besoins qui seront étudiés par le national.

L'informatique industrielle devient un service, cette mission sera conservée par les personnels des DT. L'idée est d'avoir une logique d'achat et d'architecture nationale.

L'organisation sera mise en place à effectif constant sans perte de salaire. La direction indique que les fiches de poste ont été relues et que celles des personnels du siège étaient déjà correctement positionnées suite à la précédente réorganisation qui avait anticipé ces évolutions. Il reste à valoriser le nouveau mode de management à distance : les personnels vont être reçus en entretien, sur ce sujet.

Un groupe de travail a également été mis en place pour mieux communiquer sur le mode matriciel. Un accompagnement et des parcours de formation sont proposés avec le CVRH sur "comment travailler de façon matricielle". En septembre, un séminaire aura lieu avec le CVRH.

Bien que les fiches de poste ne soient plus présentées dans l'instance, selon les retours qu'ils ont eu, **les élus** ont précisé que celles-ci étaient trop génériques et qu'il était nécessaire d'apporter des précisions sur certaines d'entre elles. Difficile à la lecture de celles-ci de savoir « qui fait quoi » quand on ne fait pas partie de cette direction. De fait, il y a un manque d'identification sur le "QUI FAIT QUOI".

De plus, la direction de VNF a toujours pris la position de reconnaître le management uniquement par le biais de l'évaluateur qui conduit l'entretien et sous réserve qu'il manage au moins deux personnes. Quels dispositifs seront mis en place pour valoriser le mode de management matriciel ? Si celui-ci est reconnu et valorisé, ce que souhaite la CFDT-VNF, qu'advient-il du management d'AMO qui, lui, n'a jamais été reconnu et valorisé mais qui se rapproche du management matriciel ? Cette question est d'autant plus importante qu'avec les contraintes d'ETP les AMO se sont multipliés ces dernières années notamment dans le fonctionnement de la DSIN.

A. AKENIOUINE a indiqué que des précisions sur les fiches de poste des personnels en DT étaient effectivement à apporter. Au siège, un responsable domaine aura les mêmes missions qu'en 2020 mais devra manager différemment, les questions se posent essentiellement sur la gouvernance matricielle.

Quant au "QUI FAIT QUOI", un travail est en cours avec la DCOM.

La direction a précisé qu'elle souhaitait valoriser l'engagement des personnes clés sur la réussite du projet. Il y aura externalisation des services de proximité des cellules informatiques de 3 DT qui n'ont plus souhaité l'assurer pour évoluer vers d'autres missions. 4 DT maintiendront un service de proximité.

Un plan de développement des compétences est prévu pour les personnels des DT.

Les élus ont souhaité s'assurer que les effectifs dédiés à cette organisation durant le dialogue de gestion n'étaient pas remis en cause et avoir une visibilité sur les postes vacants publiés avant d'être consultés sur ce sujet. De plus, cette organisation engendre t'elle des impacts sur d'autres directions du siège ?

La direction a confirmé qu'à ce jour il y a un ajustement des postes mais que tous les postes seront potentiellement publiés en septembre.

A. AKENIOUINE a indiqué qu'effectivement le budget de fonctionnement allait fortement évoluer, l'objectif étant de recenser toutes les dépenses nationales pour les centraliser et réduire ainsi le nombre de factures. Un travail est en cours avec la DMAB, qui continuera à travailler sur les budgets DSIN. Concernant la DJEF, un suivi des marchés est également en cours.

Les élus ont demandé à disposer des informations ci-dessous afin de pouvoir se prononcer lors de la consultation au prochain CSA local :

- Un organigramme AVANT/APRES,
- Le détail du plan d'actions matricielles,
- Le qui fait quoi,
- Une visibilité sur les impacts de la DSIN (performance/méthode) concernant la DMAB et la DJEF

La CFDT-VNF a également rappelé le glissement qui s'était opéré depuis plusieurs années sur une initiative unilatérale de la direction consistant à ne plus présenter les fiches de poste dans les instances dans le cadre des projets de réorganisation et des organigrammes anonymisés. Ces éléments permettaient pourtant de mieux comprendre l'organisation proposée et surtout les impacts de celle-ci pour les personnels. Sans en faire un point dur qui ne servirait qu'à tendre le dialogue social et freiner des projets parfois attendus par les personnels, la CFDT-VNF a rappelé son opposition à ces arbitrages contre productifs.

IV – Information portant sur la centralisation de la gestion administrative des agents publics

V. KACZOREK a rappelé l'organisation actuelle de la gestion administrative des agents publics, prise en charge au niveau local par les DT. Seule la gestion des différents mouvements en paye est réalisée par le SGAP.

Une expérimentation de centralisation de la gestion administrative est actuellement réalisée sur les agents publics du siège et les agents des cellules informatiques des DT. L'objectif est d'éviter la multiplication des échanges. Les gestionnaires de paye du SGAP devront s'inscrire dans une politique administrative et de polyvalence grâce à un accompagnement (formation en lien avec les PPRH). La mise en place de l'outil "Ticketing" via VNF & MOI va permettre d'identifier la population sur le profil (salarié/agent) et de modifier les informations personnelles. L'agent ou le salarié fera sa demande en joignant si besoin une pièce justificative, un retour sur la prise en compte de la demande lui sera fait.

La stratégie RH qui intègre ce chantier a été présentée en national. L'idée est de réfléchir sur les missions qui resteront traitées en local et celles qui peuvent être gérées au national. Les trois thématiques : conseil/accompagnement des personnels, formation et recrutement (GPEC, schéma d'emploi...) seront conservées en local, avec une montée en compétences des personnels des PPRH grâce à la décharge du travail administratif. Pour la phase d'expérimentation (70 agents publics au siège et 30 personnels DSIN en DT), un ETP supplémentaire est dédié au SGAP.

Les élus ont demandé si la centralisation se ferait à effectif constant ?

La direction a répondu que ce ne sera pas forcément le cas, chaque DT fera sa propre réorganisation selon les "forces locales" notamment en renforçant les missions de proximité. Aujourd'hui, 1 ETP a été accordé

pour assurer l'expérimentation au niveau du SGAP, mais l'idée est de gagner en ETP. Le SPS restera à effectif constant, son périmètre sera redéfini avec une politique axée sur l'accompagnement local et un suivi quotidien des personnels.

Les élus ont demandé si la montée en puissance du SGAP avait été prise en considération dans la nouvelle organisation des bureaux et ont demandé le nombre d'ETP nécessaire projeté à cette centralisation. Ils ont également demandé que soit valorisée cette nouvelle polyvalence des agents du SGAP. La CFDT-VNF a rappelé en effet qu'au fil du temps, il est demandé de plus en plus de polyvalence, de technicité, de responsabilités à des agents qui sont toujours, à ce jour, catégorie C. En parallèle d'une opération de requalification en catégorie B, la CFDT-VNF a demandé que soit revalorisée la prime de centrale accordée aux personnels de droit public du siège et une reconnaissance accrue des salariés de droit privé impactés dans le cadre de la NAO.

V. KACZOREK a confirmé qu'il y aura les moyens humains en conséquence. Les missions seront réparties par ratio. Tous les postes de gestionnaires vont connaître une évolution. Le poste créé au SGAP a été pesé en catégorie C. Cette nouvelle organisation ne sera pas imposée aux gestionnaires. Leurs compétences seront valorisées, mais il n'y a aucune promesse de promotion. A ce jour, deux gestionnaires de paie publique se sont positionnés pour l'expérimentation. Ils se partageront le poste créé et continueront à traiter la paie à hauteur de 50 %

Les élus ont reconnu la nécessité d'un binôme mais ont demandé qu'il n'y ait pas de différence de traitement. Ils ont insisté à nouveau sur le fait que les personnels du SGAP subissent beaucoup de changements ces dernières années et doivent s'adapter en permanence. Leur poste de gestionnaire de paie va évoluer en "gestionnaire mixte" (paie + administratif), ils ont proposé de valoriser les agents concernés via la prime centrale. Cette prime a un plafond qui n'est pas atteint, le rehausser à minima pourrait être une alternative avant une éventuelle évolution salariale ou plan de requalification en catégorie B. Les élus ont demandé que la direction étudie ce sujet et revienne avec un avis lors du prochain CSA local. Par ailleurs, les élus ont attiré l'attention de la direction sur l'embauche des CDD (contrats courts, saisonniers...) qui entraîne un gros travail pour les équipes et génère du stress. Ils ont également souligné le rôle central des équipes de la DSIN dans l'accompagnement digital et l'impact sur leur plan de charge.

La direction a indiqué qu'il y avait d'autres leviers possibles pour reconnaître l'investissement des 2 "gestionnaires mixtes"(CIA/IFSE) mais la proposition des élus sera présentée à la DRH. Elle a précisé que des facteurs clé de succès vont également devoir être pris en compte. Il y a un gros enjeu d'harmonisation des pratiques à l'horizon 2025. La consultation du CSA local sera organisée en juillet avec un projet de dimensionnement consolidé au vu du dialogue de gestion rediscuté chaque année.

V – Information portant sur la centralisation de la thématique retraite des agents publics

Depuis 2013, deux personnes gèrent les dossiers "retraite" des agents. Certaines DT ne disposent plus de compétences sur le sujet. En effet, cette thématique reste complexe et évolue. On remarque un réel manque de relai local. L'objectif de la centralisation est donc de proposer une information complète et plus directe auprès des agents. Notons également que la retraite des OPA est très délicate. Une phase d'expérimentation a été mise en place depuis mars 2023 sur deux DT (la DT Bassin de la Seine et la DT Nord/Pas-de-Calais) avec un objectif d'élargissement à l'ensemble des DT en septembre 2023.

Les élus ont demandé pourquoi ils n'ont pas été consultés en amont sur la phase d'expérimentation et souhaitent connaître le nombre de référents retraite par DT. Quelle est l'urgence d'une mise en place en septembre ? Le pôle retraite actuel va-t-il être renforcé ? Effectivement la situation des OPA est difficile car le FSPOEIE reste inaccessible malgré plusieurs alertes auprès des différents interlocuteurs. Selon les renseignements pris, il

semble que la problématique n'est pas uniquement le FSPOEIE car ces derniers indiquent manquer de renseignements sur la carrière des agents (non renseignée) et que si les renseignements ne sont pas complétés par les employeurs, ils ne peuvent pas les inventer. Bref, sur ce sujet dénoncé par la CFDT-VNF au ministère depuis longtemps rien ne bouge et parfois deux ans après la retraite, les agents OPA ne perçoivent pas encore leurs pensions mais fonctionnent par des systèmes d'avance. Ce n'est pas acceptable et complexifie encore davantage la tâche des personnels affectés à ces missions au sein de VNF. De plus, il n'y a en outre aucune visibilité à ce jour sur la réforme des retraites dénoncée par toutes les organisations syndicales. En effet, à ce jour, les décrets d'application ne sont toujours pas publiés. Par ailleurs, la période juillet/aout étant peu propice pour mener une expérimentation, les élus ont demandé le report de la centralisation des dossiers "retraite" à minima en Janvier 2024.

La direction a indiqué que la thématique "retraite" est à traiter en priorité, telles ont été les remontées des groupes de travail mis en place pour définir les stratégies RH à horizon 2025.

Le recensement des référents "retraite" est le suivant : 2 à la DT NPDC et à la DT STRASBOURG, 5 à la DT BS, 4 à la DT RS et à la DT NE, 7 à la DT CB et 1 à la DT SO.

V. KACZOREK a précisé que l'objectif de septembre 2023 n'était pas atteignable car la phase d'expérimentation reste peu probante. Il a indiqué que les relais en DT n'étaient pas tous experts, chacun consacrant une partie de son temps plus ou moins grande à cette problématique. Néanmoins, même après la mise en place de la centralisation, il faudra garder des forces locales. Il faut être en capacité de monter le dossier retraite des agents en amont, pour cela le pôle retraite doit pouvoir s'appuyer sur les PPRH qui doivent suivre la carrière de leurs agents.

Les élus ont souligné qu'il était nécessaire de redéfinir le rôle des PPRH et de continuer à s'appuyer sur les compétences des personnels investis sur le sujet des retraites en DT, c'est un relai pour le pôle retraite. La centralisation aura un impact national, le CSA central devra être consulté avant le CSA local du siège. Les élus ont rappelé la difficulté de décliner une stratégie RH en DT sans avoir l'autorité hiérarchique.

La direction a indiqué travailler sur un socle commun et progressif.

V. KACZOREK a souligné qu'un vrai travail de communication en amont devra être assuré afin d'être efficace.

VI – Programmation annuelle des travaux

La direction a présenté les sujets qui seront abordés lors des prochaines instances du siège.

Les élus ont souhaité un bilan d'avancement sur la stratégie RH.

VII – Information effectifs 2022

La direction a rappelé la difficulté de recruter certains profils (DSIN) en raison notamment de la localisation (Béthune). En 2022, la cible de 270,57 ETPT n'a pas été atteinte, au 31/12 le réel était de 262,67 ETPT, compte tenu notamment les arrêts maladie, des démissions...

Les élus font le constat qu'il y a peu de différence entre la cible en ETP pour 2023 qui est de 284,06 et celle au 31/12/2022 qui est de 282,87 ETP alors que de plus en plus de missions sont centralisées au siège et génèrent des besoins en moyens humains. Ils souhaitent avoir de la visibilité par direction sur les postes créés ou modifiés sans passage en instance. Combien de postes vacants au siège ne sont pas publiés ?

La direction a indiqué que tous les postes sont publiés et que le décalage constaté était lié à la vacance de poste. Elle propose de remonter le point en COCOR. Elle a rappelé que si certains postes n'étaient pas publiés, c'est que la fiche de poste n'est pas finalisée. L'idéal serait d'avoir une cible pluri annuelle par famille, car si on recrute sur tous les postes, la cible serait dépassée.

Les élus font le constat que parfois certains postes sortent du chapeau et sont créés et attribués sans aucune publication et sans aucune consultation des instances dans le cadre d'ajustements ou d'évolutions des organigrammes. Ils ont demandé la durée moyenne des CDD par motif afin d'identifier le besoin temporaire ou pérenne et le cas échéant de procéder à des requalifications en CDI des CDD qui seraient en réalité sur des missions pérennes. Ils ont rappelé qu'à l'époque de M. PAPINUTTI, une revue des CDD «vacance temporaire» entre 12 et 18 mois avait été actée afin d'étudier un éventuel passage en CDI. Il faut garder cette pratique. Par ailleurs, il faudrait s'appuyer sur les postes vacants pour influencer la trajectoire des plafonds d'emploi. La triple contrainte des plafonds d'emplois (ETPT/ETP/masse salariale) est ingérable, énergivore et contre-productive. Depuis des années la CFDT-VNF le dénonce et demande une évolution sur un seul plafond d'emploi d'autant plus que tout cela est cadré par le Conseil d'administration qui est, chaque année, consulté sur les orientations d'emplois.

VII – Points divers

Les élus demandent qu'à chaque réunion d'instance soient communiqués les différents mouvements de personnel.

La direction a proposé de répondre à cette demande via une communication interne.