



Direction
Territoriale
Rhône
Saône



CSA!

Comité Social d'Administration Local

04 AVRIL 2024

Administration :

- F. Bourgeois**
- B. Vidal**
- C. Wendling**

Invités :

- S. Cauvin**
- I. Borie**
- S. Hall**
- G. Chauvel**
- J. Quittard**

CFDT :

- C. Lamalle**
- D. Clavier**
- Y. Charriere**
- M. Gomez**
- L. Magnin**

FO :

- JF. Roumegoux**
- P. Mottner**
- S. Baptiste**
- S. Collard**

UNSA :

- R. Blasinski**
- P. Mauger**

Ordre du jour

1. Approbation du procès-verbal de la séance du 7 novembre 2023 (**consultation**)
2. Création d'un poste au sein de l'Agence Comptable Secondaire dans le cadre de la mise en place d'un Service Recettes pour le DTSO (**consultation**)
3. Création d'un poste d'adjoint/adjointe au directeur de la Gestion Durable (**consultation**)
4. Création d'un poste de Chef de projet immobilier à BMGPI (**consultation**)
5. Création d'un poste de référent au changement (**consultation**)
6. Réorganisations de l'UTI CRS (**consultation**)
 - Réorganisation du centre de Palavas
 - Réorganisation du pôle ouvrages et bâtiments
 - Réorganisation du pôle Tourisme et Domaines
7. Création de 4 postes de remplacement aux écluses UTI Grande Saône (**consultation**)
8. Plan de maintien dans l'emploi (**consultation**)
9. Point sur les effectifs de la DTRS (**information**)
10. Questions diverses

Il n'y a pas de déclaration préalable.

Le secrétariat adjoint de séance est assuré par FO.



Approbation du procès-verbal de la séance du 7 novembre 2023 :

Les Procès-verbaux sont approuvés à l'unanimité.



Création d'un poste au sein de l'Agence Comptable Secondaire dans le cadre de la mise en place d'un Service Recettes pour le DTSO :

Une des cibles de la Direction juridique, économique et financière (DJEF) de VNF est de généraliser les services facturiers (SFACT) et les services recettes (SREC) pour chacune des agences comptables.

L'ACS de Lyon a un périmètre étendu à 3 directions territoriales : DTCB, DTRS et DTSO et ne peut procéder que par étape d'autant que les organisations et les niveaux de difficulté sont propres à chacune de ces directions.

A ce jour, à la DTRS seulement, un SFACT pour les frais de déplacement des agents et un SREC ont été mis en place.

Courant 2024, le service administratif et financier de la DTSO sera confronté au départ d'une collaboratrice. La création d'un poste supplémentaire rattaché au pôle recettes de l'ACS de Lyon est donc proposé. En sachant, qu'à moyen terme, ce déploiement du service recettes concernera également la DTCB mais sans l'ajout d'un nouvel effectif.

Cette nouvelle organisation au sein du secteur recettes de l'ACS devrait être effective à compter du 1er septembre 2024.

La **CFDT** s'interroge si la charge de travail, avec l'intégration de la DTCB, sera tenable sans effectif supplémentaire.

La Direction répond positivement car cela ne représente qu'une charge de travail correspondant à 0.5 ETP.

La **CFDT** demande qu'une nouvelle présentation soit faite en instance au préalable à l'intégration du SREC DTCB de façon à pouvoir faire un point sur la capacité à absorber la charge de travail. Accord de la Direction.

Vote sur la proposition de création du poste SREC :

Vote **POUR** à l'unanimité des organisations syndicales



Création d'un poste d'adjoint/adjointe au directeur de la Gestion Durable :

Dans la plupart des DT, le périmètre d'action vaste des directions de l'exploitation, de la maintenance, de l'environnement et de la gestion de l'eau, enrichi du projet de modernisation, ont conduit à la désignation d'un poste d'adjoint au chef de service DGD.

Le futur PCC sera rattaché hiérarchiquement à un service du siège (Direction des UTI ou plus probablement DGD).

La promotion de la cheffe de projet modernisation de l'exploitation et de son potentiel futur départ associée à la vacance du poste de chef de projet déploiement fibre optique et animation de la communauté informatique industrielle ainsi que le récent renouvellement du chef de bureau maintenance et d'une partie de l'équipe qui a permis une redistribution des tâches axée sur une clarification du pilotage du projet de modernisation de la maintenance, ont conduit à proposer de créer un poste d'adjoint au Directeur de la Gestion Durable en catégorie A+.

Pour ce faire, il est proposé de fusionner les postes de chef de projet de modernisation de l'exploitation et déploiement de la fibre/animation de la communauté au sein d'un même poste et d'enrichir le contenu du poste créé de la préfiguration du futur PCC afin d'en préparer le management opérationnel.

Les missions de l'Adjoint comprendront également l'intérim au sein des instances locales et nationales.

Le projet de modernisation est bien lancé avec les différents chefs de projets autonomes dans leurs missions. La charge de travail affectée à ce poste est, de ce fait, largement acceptable.

Le recrutement est anticipé afin qu'un compagnonnage de quelques semaines soit assuré pour la passation des dossiers.

Vote **POUR** à l'unanimité des organisations syndicales



Création d'un poste de chef de projet immobilier à BMGPI :

Cette création de poste a pour but de renforcer le pôle car les missions ont pris de l'ampleur fil des années. Le chef de bureau sera plus orienté sur la partie stratégique et le chef de projet aura les missions dédiées aux besoins des UTI, aux bâtiments et au bâtiment du PCC.

Le poste est ouvert avec des candidats potentiels, pour un poste pourvu, normalement, au 1er septembre.

Vote **POUR** à l'**unanimité** des organisations syndicales



Création d'un poste de référent au changement :

Le projet de modernisation engendre de nombreuses transformations sur les méthodes de travail des personnels. Une mission d'accompagnement au changement a été mise en place au niveau national afin de faciliter l'accompagnement ces transformations et en particulier dans le domaine de la sphère RH.

La DTRS est la seule DT à ne pas avoir un effectif dédié au poste « référent du changement ». Il est donc proposé cette création de poste qui sera pourvu le 1er mai par Thiphaine Le Priol.

La **CFDT** rappelle qu'elle avait formulé la demande au niveau national afin que la DTRS dispose d'un effectif dédié à cette mission car elle était la seule DT à ne pas en disposer.

Parmi les missions du référent du changement, il y a :

- L'identification des besoins d'accompagnement au sein de la DTRS et la proposition d'une stratégie pour y répondre
- La déclinaison et la mise en œuvre, avec les membres du CODIR, des stratégies locales et nationales
- L'accompagnement individuel et/ou collectif des agents en appui de la ligne managériale (écoute, conseil, orientation...)
- L'accompagnement de la transformation managériale (formation et soutien aux managers à l'accompagnement du changement notamment)
- Assurer la responsabilité d'opération pour les prestations de conseil et d'accompagnement des services (rédaction cahier des charges, pilotage prestataires...)
- La participation au réseau national référent du changement et la représentation de la DTRS au sein de celui-ci
- Alerter et évaluer les risques inhérents au changement (RPS, RH, organisation du travail...)
- En lien avec la Com, l'organisation et éventuellement l'animation des évènements internes autour des changements liés au projet de modernisation de VNF
- La contribution à la GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois, effectifs et compétences)
- La contribution aux études d'impact RH et leur suivi
- La promotion du travail collaboratif en étant facilitateur en intelligence collective dans le cadre du LAB VNF

Les OS font remarquer le délai très court par rapport à cette consultation avec un recrutement déjà effectué.

Dans la normalité, cela devrait être dans un premier temps la consultation sur la création du poste puis dans un second temps le recrutement et non l'inverse comme c'est le cas sur cette consultation.

Vote **POUR** à l'unanimité des organisations syndicales



Réorganisations de l'UTI CRS (3 consultations):

- Réorganisation du Centre de Palavas

Une situation conflictuelle existait entre deux agents et avait une forte répercussion sur le fonctionnement du service. Après l'échec de plusieurs tentatives de médiation, il a été proposé un projet de réorganisation aux agents concernés. En parallèle, une consultation du médecin de prévention, de l'assistante sociale, du secrétaire du CSSCT et de la Direction a eu lieu et a obtenu un avis favorable sur la proposition.

Après deux mois d'essai, le bilan des agents concernés et des autres agents de l'UTI est très positif.

L'UNSA et FO regrettent que ce projet n'ait jamais été présenté en instance et notamment en CLSSCT.

Une demande est faite d'avoir un suivi de l'évolution de la situation au prochain CLSSCT.

La **CFDT** informe que le secrétaire du CLSSCT a suivi le dossier et que cette présentation aurait été faite dans son rapport d'activité mais qu'il n'avait pas pu le réaliser pour la dernière CLSSCT.

Vote **POUR** à l'unanimité des organisations syndicales

- Réorganisation pôle ouvrages et bâtiments

A la suite d'une organisation fonctionnelle qui s'est mise en place naturellement et progressivement en 2023, il est proposé d'établir un rattachement hiérarchique entre le mainteneur spécialisé des ouvrages et le coordonnateur maintenance des ouvrages. Cette nouvelle organisation demandée par les deux personnes concernées et approuvée par le chef de pôle, sera optimale dans le pilotage au quotidien mais aussi pour le transfert des connaissances du coordonnateur maintenance des ouvrages qui part en retraite en 2025.

Vote **POUR** à l'unanimité des organisations syndicales

- Réorganisation du pôle Tourisme et Domaines

Après 2 ans d'existence de l'UTI et du pôle domaine et tourisme, deux départs sont l'occasion de revoir l'organisation de ce pôle pour répondre aux priorités de développement fixées par le siège de VNF (augmentation des recettes domaniales) et par l'Etat au titre du COP révisé (participer à l'aménagement du territoire, accompagner les collectivités dans le développement du tourisme fluvial et fluvestre). Ces réflexions visent par ailleurs à anticiper l'évolution des effectifs dans la filière domaine en rationalisant les missions au sein du pôle (cible : - 1 ETP).

La nouvelle organisation proposée sera composée d'un chef de pôle, de deux chargés de développement, d'un contrôleur domanial et d'un assistante administrative rattachée au pôle support de l'UTI. Elle a été construite avec les agents qui adhèrent tous au projet et y trouvent leur place.

Pour la réussite du projet présenté et au regard de ses compétences rares et des résultats remarquables obtenus depuis le début de son CDD en 2022, il est proposé de recruter en CDI l'agente actuellement en CDD.

La **CFDT** demande des précisions sur le niveau de recrutement en CDI.

En complément, la direction informe que le poste chargé de développement inoccupé sera publié vacant.

Vote **POUR** à l'unanimité des organisations syndicales



Création de 4 postes de remplacement aux écluses UTI Grande Saône :

Dans le contexte actuel, le responsable de l'UTI GS constate un déficit important dans l'entretien du linéaire à cause des remplacements effectués aux écluses.

Le nombre d'ETP nécessaires au fonctionnement de l'écluse sans impacter les équipes de maintenance du linéaire est évalué à 4.7 ETP alors que les effectifs sur les ouvrages sont de 4.

La note Organisation du Temps de Travail de la Direction Générale de juillet 2023 indique qu'il faut privilégier les auto-remplacements au sein de la filière exploitation. Afin de s'inscrire dans cette orientation, il est proposé de mettre à la cible les effectifs des ouvrages avec le recrutement d'un agent de maintenance du linéaire affecté à chaque ouvrage (Seurre, Ecuelles, Ormes, Dracé) comme c'est déjà le cas sur Couzon. Cet agent effectuera prioritairement les remplacements sur son site d'affectation voir à l'occasion sur un ouvrage adjacent amis et pourra, aussi, sous réserve de disponibilité participer à l'activité de maintenance des linéaires.

Ces créations de postes ne remettent pas en cause les plannings actuels des ouvrages et l'ISH des éclusiers titulaires.

Il n'y a pas d'opposition des agents du linéaire, actuels remplaçants, sous condition d'être compensés suite à la perte financière que cela va occasionner. Pour Dracé, un agent de maintenance du linéaire de Mâcon a postulé sur le site. Pour Ormes, le poste a été ouvert pour un candidat titulaire. Pour Seurre et Ecuelles, c'est une publication en CDD de transition qui a été retenue.

Les horaires de ces agents seront : 08 H - 12 H et 13 H - 16 H 42.

La **CFDT** interroge les éléments figurant sur la publication des postes concernant Seurre et Ecuelles. Contrairement à ce qui est indiqué, à terme, la possibilité de CDIisation est impossible et l'IOT cycle n'est pas prévu pour le CDD.

Ndlr : *il apparait que cet ajout a été fait par le ministère dans la publication des postes sans que VNF n'en soit à l'origine. La CFDT a demandé de la vigilance sur les prochaines publications de façon à ne pas susciter de faux espoirs.*

Pour la **CFDT**, le système de rémunération proposé pour les deux CDD affectés sur Seurre et Ecuelles va poser problème.

La **CFDT** indique que les contraintes réglementaires pour le paiement des remplacements les week-ends sous le format astreinte posent un problème. Le volume d'heures sera beaucoup trop important avec en plus les passages en régulation et les interventions barrages. Le risque est de se retrouver par la suite avec des CDD qui récupèrent leurs heures et qui, de fait, seront absents très souvent.

La Direction indique qu'à la suite d'instructions de la DRHM, c'est la seule possibilité de rémunération qu'il y a.

Les OS demandent une suspension de séance afin de se concerter suite à ce débat sur la rémunération des deux CDD.

Vote : **ABSTENTION à l'unanimité.**

Les OS demandent une réponse sur les éléments de rémunération de ces deux CDD sous 10 jours afin que les contrats soient établis correctement en vue des futurs recrutements.

FO demande une clarification sur la rémunération des heures et leur forfaitisation ou non pour tous les CDD de transition.



Plan de maintien dans l'emploi de la DTRS 2023 :

Il s'agit de lister, au travers de cette note, les postes et les missions associées au maintien dans l'emploi ou dans l'astreinte en cas de mouvement social (grève).

La **CFDT** fait remarquer que, sur le document présenté en séance, seuls les maintiens dans l'astreinte sont évoqués. Il n'est donc pas nécessaire d'être présent sur le lieu de travail, notamment dans les tours d'écluses puisqu'il s'agit d'un maintien dans l'astreinte et non d'un maintien l'emploi.

Après discussion, la Direction informe qu'elle va modifier cette note pour préciser, notamment le maintien dans l'emploi pour les postes d'écluse. Il y a bien deux sujets, les maintiens dans l'emploi et les maintiens dans l'astreinte.

Vote reporté au prochain CSAL après modification de la note.



Point sur les effectifs :

Une présentation est faite de la fiche navette pour le cycle printemps 2024, les entrées et sorties 2024 ainsi que les CDD en cours.



Questions diverses :

La **CFDT** fait remarquer que, sur Octave, il arrive que la feuille de travail des agents soit modifiée, après signature de celui-ci, et transmise sans même informer ce dernier des modifications apportées. Il doit, impérativement, être fait un retour à l'agent de sa feuille de travail et encore plus quand cette dernière a été modifiée.

La Direction va rappeler ce retour nécessaire.

VOS ÉLUS CFDT