



VNF
DT NORD-EST
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CFDT VNF - DT Nord-Est
169 rue Newcastle CS 80062
54036 NANCY Cedex
cfdt.syndicats.oh.dtne@vnf.fr

Comité Social d'Administration du 28 novembre 2023

Présents CFDT-VNF :

Pascal DEBRIERE, Valérie BELS, Frédéric MARNAT, Stéphanie MARTIN, Benjamin JACQUES, Patrice SABLON, Linda NEUVILLE.

Présidence : Antoine VOGRIG, directeur adjoint.

Désignation du secrétaire de séance : CFDT -VNF (DEBRIERE Pascal)

Préambule :

La **CFDT-VNF** interroge sur les projets de service au sein de l'AEME et demande que ce sujet soit également traité en CSSCTL dans la mesure où des RPS sont avérés dans ce service.

La Direction : Lors du prochain CSA programmé le 19 décembre, seront évoqués les projets de service. Pour l'AEME il ne faut pas prendre uniquement en compte les situations individuelles mais reconsidérer l'étude dans sa globalité et voir comment améliorer les conditions de travail.

Approbation du Procès-verbal du 28 juin 2023 :

Pas de remarque.

Une OS souhaite avoir accès aux enregistrements pour effectuer la relecture et l'approbation des PV de séances. La direction indique que les enregistrements sont mis à disposition des personnels s'ils en font la demande.

Le PV est approuvé.

Mise à jour du règlement intérieur :

✚ Quelques modifications :

- Le CSAL remplace le CTL ; La CSSCTL remplace le CLHSCT
- Autorisations spéciales d'absences relatives au décès d'un enfant en fonction de l'âge de l'enfant (plus ou moins de 25 ans), soient entre 5 et 7 jours : Augmentation de + 8 jours d'ASA complémentaires.

✚ Point sur la compensation des temps de déplacement :

Les explications transmises ne sont pas suffisamment compréhensibles. Après quelques échanges, il est proposé dans le T3 de mentionner « la partie du temps de trajet compris dans le temps de travail ».

✚ Point sur la question des remplacements RC- HS+ :

La SG reprend la présentation concernant les remplacements à l'exploitation. Dans le contexte actuel, la direction a une volonté d'harmoniser les pratiques entre DT. Le respect du temps annuel légal de travail est une nécessité. Elle explique que lorsqu'un agent propose un remplacement à l'exploitation, on retire de son compteur les heures

qu'il aurait dû réaliser, et on compte en heures supplémentaires le temps de remplacement réalisé. L'agent peut ajouter les heures à du temps de récupération, ou se les faire payer, avec majoration.

Il y aura lieu de revoir cette mise en pratique et les conséquences de la mise en œuvre quant à la question d'un trop plein d'heures de récupérations créant des absences, ou d'heures supplémentaires ne pouvant, au final, être payées.

Le directeur adjoint se questionne sur l'application de ce dispositif et sur les conséquences pour la gestion des plannings. Il indique qu'il y aura lieu d'accompagner cette mise en œuvre vers les managers afin que l'harmonisation soit organisée. La méthode va être construite sur la base d'un échange avec quelques UTI pour voir si c'est compréhensible.

Un retour en CSA pourra être mis en place avec un programme de formation et une méthodologie commune de mise en œuvre.

Le directeur Adjoint indique qu'il y a lieu de constituer un réseau de personnes compétentes sur le sujet afin de capitaliser sur les bonnes pratiques. L'enjeu est l'anticipation. Comment, dans un système ayant pris l'habitude de gérer des décisions à la dernière minute, se donne-t-on de la visibilité ?

Il propose qu'un point soit fait lors du premier CSA de 2024.

Sur la question des bonifications pour heures décalées :

La SG présente la mise en place d'un compteur pour heures décalées, qui pourrait alimenter des jours de récupérations, et explique la raison pour laquelle il n'est pas possible de mettre en place ce dispositif tout de suite. En effet, les cycles de travail tels qu'ils sont construits aujourd'hui prennent déjà en compte les bonifications pour heures décalées, ces bonifications étant déduites du temps de travail annuel.

Avec la mise en place d'un compteur de ces bonifications horaires, il y a lieu de revoir complètement les cycles de travail et ajouter les heures de bonification dans le cycle de travail.

Une première estimation a été faite. Il en ressort, par exemple, pour les agents qui sont en 3/8, que cela reviendrait à rajouter des jours de planifications dans les plannings, de l'ordre de 19 jours maximum par an.

Il y a des questions dans la mise en œuvre de ce dispositif également, puisque chaque agent aura la possibilité de poser des jours de bonifications horaires, ce qui doit être compatible avec la tenue des plannings.

Le directeur Adjoint indique qu'à ce jour il n'est pas possible de présenter des éléments précis, mais il propose qu'un travail avec quelques UTI soit mené rapidement, afin qu'il y ait une présentation lors d'un prochain CSA. Il convient d'éviter qu'il y ait des agents qui se retrouvent avec une banque d'heures en fin d'année que l'agent ne pourrait pas prendre, ou qu'il y ait des trous dans un planning en raison de la pose de ces jours de bonification. Il est aussi question de se demander, selon les effectifs, la viabilité du dispositif.

Le directeur Adjoint propose au vote, la mise en place différée de cette disposition, en fonction des adaptations que l'on mettra en place ensemble avec un groupe de travail qui va travailler sur plusieurs points :

- Construire des cycles de travail
- Voir quel est l'impact de ces cycles et leur soutenabilité
- Voir quelles sont les règles que l'on met en place pour que la pose de ces jours de bonification soient soutenables dans l'organisation du travail
- Construire l'échange avec les managers afin d'appliquer ces règles de gestion de manière harmonisée.

Il est procédé au vote :

Pour : **CFDT-VNF**, FO, CGT

La CFDT-VNF a voté pour la mise en place des modifications du RI en actant que le point sur la programmation de l'exploitation serait travaillé avec les managers avant application.

Proposition de fermeture pendant les périodes de ponts en 2024

La SG reprend la proposition de fermeture pendant les périodes de ponts, discuté lors du dernier CSA. Elle propose de se prononcer sur un test de fermeture concernant le 10 mai 2024 et le 16 août 2024, qui ne concernerait que les agents tertiaires. La chaîne de commandement est assurée par l'organisation de l'astreinte.

La CFDT-VNF estime que les agents qui sont en astreinte ne peuvent pas être d'astreinte et en RTT. On impose à un agent d'être en RTT et en plus il doit être d'astreinte et répondre lors des astreintes.

Le directeur Adjoint propose que les personnels de la chaîne d'encadrement qui sont d'astreinte le jour du pont soient maintenus en situation de travail, soit l'ensemble des astreintes d'encadrement au sein des UTI et l'astreinte de direction.

Il est proposé de lancer cette expérimentation et de faire un RETEX à la suite avant d'envisager les prochaines fermetures.

Le point est soumis au vote :

Pour : FO et **CFDT-VNF**

Abstention : CGT

Le débat du « pour ou contre » a eu lieu au sein des élus de la CFDT-VNF. Certains estimant que la liberté de chacun est de choisir son jour de RTT ou congés. D'autres estimant qu'en restant ouvert des personnels seraient obligés de venir pour maintenir la continuité de service. La position de télétravail a été rejetée par la direction estimant que l'agent est au travail ou pas.

Cette fermeture n'a rien à voir avec la fermeture de fin d'année pour la sobriété énergétique, les deux ponts étant en période chaude. Notre vote « pour » ne concerne que ces deux ponts, la CFDT-VNF reste à l'écoute des agents sur ce point. Si une majorité d'agents souhaite venir travailler pendant les ponts de 2025 qui seront sûrement proposés lors d'un prochain CSAL, il faudra nous informer avant notre position (2 mai, 9 mai et 30 mai 2025)

Proposition de fermeture de certains bâtiments pendant la semaine du 23 décembre au 1er janvier 2024

La SG présente la proposition de fermeture de certains bâtiments afin d'estimer le gain énergétique, pendant une période plus longue, en fin d'année 2024.

La SG propose de rajouter le bâtiment Victor à la fermeture, ce qui a été validé par le responsable de l'UO de NANCY de la DIMOA et le responsable de l'ACS. Durant ce dispositif, le personnel est soit positionné en congé, soit en télétravail. La dernière modalité est que si les activités ne sont pas télétravaillables, et que les agents ne sont pas en congé, on organise le travail ailleurs.

La CFDT-VNF souhaite connaître les raisons pour lesquelles les sites de Givet et Charleville ne sont plus dans l'expérimentation :

La SG indique que c'est une erreur dans la note car les sites sont bien concernés par la reconduction de ce dispositif.

La CFDT-VNF demande pour quelle raison les sites de Metz et Pont-à-Mousson ne font pas partie de l'expérimentation :

La Cheffe de l'UTI indique que ces sites ne sont pas intégrés car il n'était pas possible de faire des mesures des gains énergétiques

Le directeur Adjoint propose que l'on regarde la faisabilité de fermeture du site de Metz, pour la partie tertiaire, indépendamment du fait que l'on puisse mesurer le gain ou non, en supposant qu'il y ait des économies du fait que l'on ne chauffe pas pendant 1 semaine.

Le directeur Adjoint propose de mettre au vote la fermeture des sites en ajoutant à titre expérimental sans mesure, si cela est possible le site tertiaire de Metz :

Abstention : **CFDT-VNF**, FO, CGT