

COMPTE RENDU DU CSAL du 24/01/24

La Direction informe de l'arrivée le 1^{er} février de Monsieur Gilles Ryckebusch, nouveau Directeur Territorial de la DTNPDC

La Direction souligne la qualité des échanges avec les organisations syndicales au sein du CSAL qui ont permis de faire évoluer un certain nombre de dossiers à la portée de la DTNPDC

1° - MAINTIEN DANS L'EMPLOI - CONSULTATION

Le maintien dans l'emploi en période de grève a fait l'objet d'un cadrage national validé par le COMEX. L'objectif est de fixer, au sein de l'établissement, les principes à retenir pour identifier les missions dont le maintien dans l'emploi est nécessaire en cas de cessation concertée du travail.

Les activités concernées par le maintien dans l'emploi portent sur :

- La sécurité des biens et des personnes : gestion hydraulique, sécurité des ouvrages, sécurité des personnes (agents, usagers, administrés),
- Le maintien des activités comptabilité et paie,
- La situation de l'encadrement : les astreintes de décision sont systématiquement maintenues,
- Les engagements internationaux de la France

Dans ce cadre, chaque Direction territoriale doit élaborer un plan local de maintien dans l'emploi, via la rédaction d'une liste de postes susceptibles d'être concernés.

Chaque année, un bilan de la mise en œuvre sera présenté au CSAL pour information.

La CFDT VNF s'étonne que le poste d'assistant(e) de Direction soit concerné par le maintien dans l'emploi car il ne rentre pas dans le cadre des activités définies par le cadrage national. La Direction considère que ce poste doit être maintenu dans l'emploi pour des nécessités de communication et d'alerte car en période de crise toutes les informations convergent vers ce poste, qui est un relais pour la Direction.

La Direction rappelle que cette liste est appelée à être revue selon les évolutions des organisations dans les services/UTI.

VOTE CFDT VNF : ABSTENTION

2° - RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) 2022 DE LA DTNPDC - CONSULTATION

Le RSU se substitue au bilan social sur 3 ans. C'est un document de référence qui donne des axes stratégiques. Il a fait l'objet d'une consultation en CSA central en décembre dernier.

La Direction a précisé que le RSU de la DTNPDC s'inscrit dans le cadre de celui du national et que la DT n'a pas la possibilité d'ajouter ni de modifier ce document.

Elle s'engage à transmettre au siège les suggestions/demandes/observations des organisations syndicales.

La CFDT VNF a souligné que certaines données ne sont pas disponibles ou mériteraient d'être vérifiées. Elle a demandé que le RSU puisse être accompagné d'une annexe présentant le contexte et la vision de la Direction car il s'agit de données brutes sans éléments de contexte et de comparaison avec les années antérieures, ce qui n'en facilite pas l'exploitation.

La Direction va ajouter des éléments de contexte pour le RSU 2023.

En 2022, le nombre d'heures écrêtées est de 2967. **La CFDT-VNF** a rappelé le problème récurrent des heures écrêtées, susceptible de représenter un signal d'alarme de la charge de travail des agents. Elle s'interroge sur le faible taux de remontée de demandes d'heures supplémentaires de la part de certains services. La Direction a précisé que les heures écrêtées concernent plutôt les catégories A+ et A qui sont autonomes dans l'organisation de leur travail. D'une manière générale, ce problème relève plutôt de la façon dont les agents s'organisent dans leur travail.

La CFDT VNF a précisé que certains personnels n'ont pas le choix de faire du travail supplémentaire pour combler les tâches non réalisées en raison de la vacance de certains postes.

La Direction estime qu'il sera intéressant de regarder l'évolution du nombre d'heures écrêtées et du dépassement des garanties minimales sur plusieurs années. Ces données sont suivies également dans les réunions de CCSSCT.

VOTE CFDT VNF : CONTRE

Le RSU 2022 de la DTNPDC ne fait pas l'objet d'une véritable présentation en séance et de débats satisfaisants avec les organisations syndicales. Le document comporte de nombreuses insuffisances : pas de comparaison sur les années antérieures puisque nous sommes en année 0, beaucoup de données manquantes et non disponibles, absence d'éléments de contexte.

3° - INSTRUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET CYCLES DE TRAVAIL DE LA DTNPDC ET MODIFICATION DU REGLEMENT INTERIEUR - INFORMATION

L'instruction interne relative à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail des personnels de droit public a fait l'objet de modifications à la suite du CSA central du 22 juin 2023.

A compter du 1^{er} janvier 2024, la compensation des remplacements s'effectue sur la base d'un dispositif nommé Heures Supplémentaires en plus et Repos Compensateur en moins (HS+/RC-).

2 systèmes sont proposés pour les remplacements sur les vacances d'entretien :

- Si délai de prévenance de + de 15 jours : dispositif partiel
- Si délai de prévenance de – de 15 jours : dispositif intégral

Sur octave, ce dispositif simplifie la gestion puisque le temps de travail ne bouge pas et évite que le responsable doive ajuster le temps de travail.

La DRHM prévoit de faire une communication aux agents sur ce dispositif. La DTNPDC prévoit de faire pour sa part, une communication spécifique pour expliquer ces nouvelles dispositions ainsi que sur la mise en place du RIVE.

Un groupe de travail « Règlement Intérieur » est mis en place pour proposer une nouvelle rédaction. La première réunion est fixée au 8 février prochain.

4° - BILAN PTETE - INFORMATION

La Direction présente le bilan des primes PTETE qui ont été versées aux personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat et aux ouvriers des parcs et ateliers en 2023.

En 2023, 245 agents ont pu bénéficier de la PTETE. 12 agents ont bénéficié d'une majoration de PTETE pour des missions de perception de péages et des missions d'hygiène et de sécurité.

Le tableau présenté n'est pas satisfaisant en l'état et semble comporter des erreurs. Un nouveau tableau sera présenté à une prochaine réunion.

5°- TELECONDUITE - INFORMATION

L'objectif est de faire un premier retour des entretiens individuels. 66 entretiens ont été réalisés ce jour. Il est prévu de réaliser des entretiens téléphoniques en février avec les agents indécis. L'étude d'impact RH sera réalisée dans la foulée.

La direction a précisé que les entretiens ont permis de compléter au besoin les présentations réalisées dans les UTI et de présenter les dispositifs d'accompagnement mobilisés au sein de l'établissement.

Beaucoup de remarques et de questionnements ont été exprimés durant les entretiens individuels.

Des questionnements ont été formulés concernant le dimensionnement des effectifs des chefs de salles qui semble être insuffisant. La Direction a indiqué que ce sujet est remis à l'étude pour qu'une solution satisfaisante soit trouvée.

Des nouvelles réunions téléconduite avec la direction seront organisées en avril.

Pour les agents qui en expriment le besoin, de nouveaux entretiens pourront être réalisés à partir de mi-avril.

La CFDT VNF a rappelé que le fléchage des congés est une véritable contrainte pour les agents et une charge de travail supplémentaire pour le chef de salles d'autant qu'avec la mise en place des nouveaux horaires, le nombre de congés va augmenter.

La Direction a rappelé que ces règles sont un filet de sécurité et que cela n'empêche pas une gestion du planning en bonne intelligence. Une modification sur ce fléchage a été réalisée suite au CSA du 15 décembre (compte-rendu non diffusé à ce jour).

La Cfdt VNF a demandé quand aura lieu la mise à jour de la fiche de paie avec le RIVE pour les agents concernés. La Direction a informé que cela représente un travail important et que la mise à jour sera effectuée de façon progressive. Une communication sur ce point sera réalisée prochainement.