

COMPTE RENDU DU CSAL du 25/06/2024

1° - APPROBATION DU PV DU CSAL DU 24 JANVIER 2024 (Consultation)

2° - BILAN INTERMEDIAIRE TELECONDUITE (Information)

L'organisation de la 1ere phase de la mise en place du PCC prévoit 12 postes d'opérateurs de navigation et 5 postes de chefs de salles. Le prépositionnement des agents est en cours.

Opérateurs :

10 agents ont accepté la proposition d'affectation (9 agents avec résidence administrative à Valenciennes et 1 agent avec résidence administrative à Waziers).

6 agents ont refusé leur proposition d'affectation dont un agent qui souhaite être maintenu à l'écluse à titre dérogatoire (départ en retraite proche). Les 5 agents seront reçus en entretien pour leur expliquer les suites à donner par l'administration.

2 agents ont candidaté suite à l'appel à candidature lancé le 10 juin auprès des agents de la DTNPDC susceptibles d'occuper les postes.

Chefs de salle :

6 agents ont postulé : 2 agents de la filière exploitation actuellement éclusiers sur l'Escaut et 4 agents des filières maintenance et administrative.

Des sessions de formation ont été réalisées sur mai et juin/juillet :

- formation management pour les chefs de salle,
- formation découverte du PCC, du pupitre et de son environnement,
- formation certificat restreint de radiotéléphonie (CRR)
- formation aux outils de gestion vidéo et audio

De nouvelles sessions seront programmées pour les futurs opérateurs identifiés après les premières sessions de formation.

Les autres modules sont en cours de programmation.

3° - CREATION DE POSTE DANS LE CADRE DE LA TELECONDUITE DES ECLUSES A GRAND GABARIT (Consultation)

Dans le cadre de la mise en place de la téléconduite des écluses de l'Escaut, le poste de responsable exploitation du pôle maintenance-exploitation territorial de Valenciennes sera supprimé.

Le titulaire du poste n'ayant pas candidaté sur le poste de chef de salle au PCC, les réflexions ont été engagées pour le prépositionner sur un poste en adéquation avec ses souhaits et ses compétences.

Il apparait que les missions au sein de l'UTI relatives à la sécurité des ouvrages hydrauliques et l'application de la réglementation à VNF représentent un enjeu important. Dans ce cadre, est proposée la création d'un poste de coordinateur patrimoine, SOH (sécurité des ouvrages hydrauliques) et GMAO (gestion de la maintenance assistée par ordinateur) de l'UTI. Son périmètre d'intervention est le

secteur de Valenciennes, Cambrai et Berlaimont en lien avec les visiteurs techniques des centres de maintenance.

La **CFDT VNF** souhaite connaître l'articulation de ce poste avec celui des correspondants GMAO et si l'agent bénéficiera d'une formation spécifique.

La **direction** a indiqué que le coordinateur patrimoine travaillera en équipe avec les correspondants GMAO, ce poste à une dimension transverse à l'échelle de l'UTI. L'agent sera accompagné et des formations lui seront proposées.

Vote CFDT VNF : Favorable

4° - PROJET DE MODERNISATION DE LA MAINTENANCE – UTI D/S (Information)

L'antenne de Quesnoy sur Deûle présente une forte vacance et indisponibilité des postes d'encadrement. Cette situation génère des difficultés organisationnelles et managériales.

Par conséquent, pour résoudre cette situation, des réflexions vont être menées au second semestre pour faire évoluer la maintenance au sein de l'UTI et faire évoluer l'antenne de Quesnoy sur Deûle en point d'appui.

Il est envisagé de regrouper le pilotage de la maintenance depuis le site de Waziers (CMI) et de s'inscrire dans une trajectoire de regroupement des effectifs de la maintenance spécialisée vers le site de Waziers (CMI). Les gestionnaires GMAO et matériels ainsi que les magasiniers seront regroupés au sein d'un pôle méthodes à Waziers.

La mise en œuvre de cette organisation de l'UTI DS sera menée en lien avec les agents concernés. Une réunion d'information en UTI ainsi que des réunions de travail et une campagne d'entretiens individuels seront organisées.

Dans l'optique du renforcement de la maintenance spécialisée, il sera proposé aux agents qui le souhaiteraient un accompagnement pour consolider les compétences nécessaires et utiles aux missions de la maintenance spécialisée.

Une étude d'impact RH précisant les conséquences individuelles de cette organisation sera réalisée.

Des points d'étape sur l'avancement du projet seront réalisés avec les représentants du personnel.

Le projet sera présenté en CSA du 17 décembre 2024.

Des ajustements pourront être mis en place si nécessaire.

La **CFDT VNF** s'interroge sur ce qui est prévu au niveau de la répartition du matériel car cela aura un impact sur les temps de déplacements des agents. Il faut également qu'une analyse sur les impacts environnementaux soit réalisée.

La **direction** a confirmé la prise en compte de ces éléments dans la réflexion.

5°- CENTRALISATION DE LA GESTION ADMINISTRATIVE ET PAIE DES AGENTS PUBLICS (Information)

La centralisation est une première étape dans la mise en œuvre de la stratégie RH. Elle a pour objectif de transférer dès le 1^{er} septembre 2024 au SGAP des tâches administratives à faible valeur ajoutée (par ex : la rédaction et le suivi des actes et des contrats, la gestion des arrêts de maladie, les changements de situation personnelle et professionnelle,...).

Un outil dédié « Digit RH » est mis en place.

Des entretiens ont été organisés avec les agents du pôle médico-social et ceux du pôle administratif et financier, susceptibles d'être impactés par la centralisation. Il a été constaté qu'il n'y avait pas d'impact majeur sur les missions de ces personnels. Les fiches de poste de ces agents ne font pas l'objet de modifications.

Des mesures d'accompagnement à la mise en œuvre de la centralisation sont mises en place :

- des actions de formation pour accompagner le cas échéant les personnels en fonction de leurs besoins,
- des réunions de travail avec le SGAP,
- un webinaire de présentation de l'outil « Digit RH » pour les agents de la filière RH
- des webinaires d'information sur la centralisation de l'outil « Digit RH » à l'ensemble des personnels de droit public de la DT :

Jeudi 27 juin 2024 à 10h

Jeudi 29 août 2024 à 14h

Lundi 9 septembre 2024 à 10h

Jeudi 19 septembre 2024 à 14h

La prochaine étape portera sur l'évolution de l'organisation de la filière RH dont la réflexion portera pour la DTNPDC dès la rentrée pour une mise en place en début d'année prochaine.

La **CFDT VNF** s'inquiète sur le fait qu'au pôle médico-social un poste est vacant et l'autre est occupé par un CDD dont la fin de contrat est fixée au 27/08/2024. Est-ce que le poste vacant va être publié, est-ce que le CDD va être renouvelé ?

Selon la **direction**, il n'y aura pas de recrutement sur le poste vacant tant que le travail sur la réorganisation RH n'est pas finalisé. La réflexion sur la prolongation ou non du CDD est en cours, la **direction** s'engage à y répondre rapidement.

6° - SYSTEME D'INFORMATION FINANCIER (Information)

L'outil comptable SICAVE (système d'Information de Comptabilité Analytique de la Voie d'Eau) utilisé par VNF jusqu'à présent pour le paiement des factures, les opérations de certification et les opérations de titrage des recettes va être remplacé par le logiciel PEP à compter du 1^{er} janvier 2025.

Il s'agit d'un outil plus moderne et plus performant. Il permettra de rationaliser les processus et le fonctionnement de l'organisation et d'améliorer, de fluidifier et de sécuriser les informations.

PEP se décline en 2 types de licence :

- PEP Premium attribué spécifiquement aux personnels ayant une utilisation quotidienne et régulière du logiciel,
- PEP Portail attribué aux personnels ayant une utilisation occasionnelle du logiciel, limitée à certaines actions (demandes d'achat d'un montant inférieur à 40000 € HT, les visas, les services faits et extractions/rapports...)

Ce logiciel sera accompagné de 2 autres logiciels : Marco pour les marchés au-delà de 40 000 € HT et Tryskell qui deviendra l'outil unique de saisie budgétaire pour le fonctionnement et l'investissement.

Des mesures d'accompagnement au changement de logiciel sont mises en place :

- l'organisation de DT tour de présentation et d'information sur le dispositif,
- la création d'un espace TEAMS dédié pour accompagner la communauté sur le projet,

- l'organisation de formation des correspondants applicatifs métiers pour effectuer les opérations de recettage du produit,
- l'organisation de formation des utilisateurs de PEP Prenium en octobre 2024.

Les utilisateurs de PEP Portail bénéficieront de tutoriels.

La **CFDT VNF** s'inquiète de la période de formation des agents utilisateurs de Pep Prenium concomitante avec la période de fin de gestion et demande si les agents concernés pourront se former dans de bonnes conditions et si cela a été anticipé.

La **direction** a indiqué être consciente du surcroît de travail, qu'il sera possible de mobiliser des heures supplémentaires et que les mesures d'organisation et d'anticipation ont été prises pour pallier le mieux à ces difficultés. Il s'agit d'un projet complexe et lourd mais tout est mis en œuvre depuis la fin de l'année dernière pour que sa mise en œuvre se déroule dans de bonnes conditions.

7°- BILAN 2023 de la PTETE (Information)

8°- CLASSEMENT INDEMNITE D'EXPLOITATION ET D'ENTRETIEN (IEE) – (Information)

La **direction** a indiqué que les situations individuelles qui semblent poser problème doivent être remontées. Elles seront traitées en bilatérale.

La **CFDT VNF** souhaite savoir quand sera présenté en CSAL le calcul du « M0 » de l'IOT part garantie comme le prévoit la note de gestion du RIVE.

La **direction** a confirmé que si cela est prévu dans la note de gestion, une présentation sera réalisée au cours du prochain CSAL.

9°- MODIFICATION DU REGLEMENT INTERIEUR DE LA DTNPDC POUR INTEGRER L'EVOLUTION DE L'OFFRE DE SERVICE DU RESEAU A GRAND GABARIT – (Consultation)

La présente consultation porte sur la nouvelle rédaction proposée du règlement intérieur de la DTNPDC, applicable depuis le lundi 3 juin 2024, à la suite de l'évolution des organisations de travail permettant d'assurer la nouvelle offre de service.

VOTE CFDT VNF : Abstention