

### **Evolution de l'organisation du Pôle Europe à la DDEV**

Le pôle Europe cherche à développer des financements européens pour les missions de VNF. L'établissement est aujourd'hui engagé dans 13 conventions de subvention. 8 ont été remportées et assurent des financements jusqu'en 2027 qui nécessiteront une gestion technique et méthodologique jusqu'en fin 2028. L'objectif est de renforcer l'équipe en s'appuyant sur une ressource supplémentaire d'un niveau expert.

A la DRHM, le chargé de mission « transfert et compétences » présente l'expérience requise en matière de subventions européennes et une connaissance approfondie des contacts dans ce domaine. Sa mission actuelle atteignant un pallier (le diagnostic, l'identification et la cartographie des compétences critiques étant terminés), il lui a été proposé à compter du 1<sup>er</sup> juillet d'évoluer sur un poste d'expert « Directeur/référent technique sénior de projets » (intitulé provisoire) au sein de l'équipe du pôle Europe. Il s'agit d'un reclassement prioritaire sur un poste pérenne suite à une fin de mission, les plans d'action devant être mis en œuvre au niveau de chaque DT et du siège. L'ETPT de la DRHM est transféré à la DDEV, sans ouverture de poste.

Il n'y aura pas d'impact sur les missions des autres membres de l'équipe.

**Les élus** ont demandé qu'une attention particulière soit portée aux relations internes et externes. Ce métier a deux facettes : dépôt des dossiers et pilotage des projets.

Ils ont préconisé de maintenir une vigilance pour que la partie « pilotage des projets » soit portée au bon niveau hiérarchique.

Par ailleurs, ils ont demandé que soient précisées dans le dossier de consultation les conditions d'affectation de ce poste qui justifient l'absence d'appel à candidatures internes (reclassement).

**La direction** a précisé que la fiche de poste sera présentée lors de la consultation en CSAL. Cette personne sera 2 jours par semaine à Paris. L'appellation « Directeur » dans l'intitulé du poste pourrait être retirée.

### **Réorganisation du périmètre de la prévention entre la DRHM et la DIEE**

De nombreux sujets sécurité sont répartis entre la DIEE et la DRHM. Cela crée de l'incohérence et entraîne également une dispersion des moyens humains.

Afin de disposer d'une approche plus stratégique, harmonisée et coordonnée sur les activités relevant du périmètre Santé et Sécurité au Travail, il est proposé de revoir l'organisation.

L'idée est de créer un poste de responsable unité sécurité et prévention qui sera occupé par l'actuelle chargée de sécurité infrastructure au sein de la DIEE

A ce titre, elle assurera le pilotage de la SST en cohérence entre les actions et le budget alloué.

La mise en œuvre a été fixée au 1<sup>er</sup> juillet afin de permettre à la salariée de finaliser ses missions au sein de la DIEE.

**Les élus** ont tenu à s'assurer d'une réelle concertation avec les équipes sur les missions et sur les mesures financières pour accompagner cette réorganisation.

**La direction** a indiqué avoir tenu des discussions collectives et individuelles. Les fiches de poste ont été acceptées par l'ensemble des personnels concernés.

**Les élus** s'étonnent du faible impact annoncé sur les postes au sein de l'unité sécurité et prévention et demandent d'étudier une reconnaissance des efforts pour les personnels concernés à la hauteur des changements.

**La direction** a indiqué que cette réorganisation ne génère pas d'évolution substantielle. Cependant, elle s'engage à étudier l'impact de ces évolutions sur chacun afin de les accompagner, si nécessaire par des mesures individuelles propres à leurs statuts (public/privé).

**Les élus** ont salué cette réorganisation sous réserve qu'il y ait un travail collaboratif avec l'équipe, que chacun trouve sa place, se saisisse des sujets et soit accompagné par les dispositifs existants.

Ils regrettent le fait que le poste n'ait pas été ouvert au sein du service ; en effet, cela aurait pu donner l'occasion aux personnels intéressés de se manifester et de s'exprimer.

**La direction** a justifié son choix par le fait qu'il s'agissait d'un déplacement de champs d'activités en transférant l'ETPT de la DIEE à la DRHM. Les réflexions menées dans ce cadre ont donné lieu à des évolutions d'organisation.

→ **Vote POUR** avec une réserve sur la nécessité de concerter avec les personnels impactés et d'un accompagnement financier à la hauteur des changements.

### **Nouveaux intitulés des organisations des directions du Siège**

La Directrice générale a souhaité harmoniser les intitulés des différentes directions de l'établissement afin de garantir une cohérence dans l'organisation interne.

L'organigramme type se déclinera ainsi :

DIRECTION  
SERVICE  
UNITE  
PÔLE

De manière exceptionnelle, certaines MISSIONS perdurent en cas de structure légère (par exemple la MACI).

**Les élus** ont relevé de nombreuses exceptions dans cet organigramme et s'interrogent sur l'utilité de ces changements...

### **Ajustement de l'organisation au sein de la DSIN**

L'organisation de la DSIN, créée il y a 5 ans, a déjà connu 2 modifications afin d'accompagner les évolutions qui sont rapides dans ce domaine. En effet, les systèmes d'information évoluent très vite : il y a une nécessité de toujours être à jour dans les compétences et les pratiques du métier.

De plus, il faut faire face à une forte montée en puissance de l'informatique industrielle avec le lancement des PCC.

Les cyber-attaques sont de plus en plus sophistiquées.

Le développement de l'Intelligence Artificielle est à prendre en compte également.

Différents mouvements arrivées/départs ont eu lieu au cours de l'année.

Au vu du contexte, des évolutions d'organisation sont à prévoir. Des réunions sont programmées et des ateliers de travail se tiendront jusque fin août. L'objectif est de proposer le projet de la nouvelle organisation aux instances avec des fiches de postes en septembre/octobre.

**Les élus** ont rappelé qu'à la création de la DSIN, la question du rôle du responsable de cellule et des ses futures missions avait été soulevée concernant notamment le management et l'organisation des entretiens professionnels. Aujourd'hui, il s'avère que le poste à Strasbourg est remplacé, ce qui démontre l'intérêt confirmé de ce poste. 3 postes étant aujourd'hui vacants, est-il prévu de faire évoluer le rôle et les missions des responsables locaux ?

**La direction** a précisé que les responsables locaux sont le point d'entrée de la DSIN en DT. Ils interviennent en CODIR et assurent le relai des projets de modernisation. Ils accompagnent également le changement en coordination avec la DSIN. Ils consacrent par ailleurs 50 % de leur temps à l'informatique industrielle. Dans le cadre de l'acte 2 du projet de modernisation, le positionnement et le contenu de leur fiche de poste seront examinés.

L'évolution suppose de nombreuses démarches externalisées, cela nécessite de nouvelles méthodes de travail.

Des premières pistes d'évolution ont été trouvées :

- Les principaux impacts sur l'organisation vont concerner le service « Infrastructures et Support »,
- Le service « Informatique Industrielle » et la mission « Architecture » vont devoir être renforcés,
- La cybersécurité opérationnelle va devoir être repensée,

- Le rôle des responsables locaux est à recalibrer,
- Les impacts sur les autres composantes de la DSIN seront plutôt de natures méthodologiques qu'organisationnelles.

**Les élus** se sont interrogés sur l'impact de l'externalisation du DATA center et notamment sur les conséquences fonctionnelles des personnels habilités à intervenir sur celui du siège.

**La direction** a expliqué qu'en externalisant le datacenter, le siège de VNF ne sera plus considéré comme point d'importance vitale. Les interventions sur place sont devenues très rares. La maintenance serait également externalisée. Le projet est encore au stade de réflexion.

**Les élus** se sont interrogés sur le développement de l'IA, la DSIN disposera-t-elle de moyens supplémentaires ? La mutualisation des moyens avec le ministère est-elle envisagée à ce stade ?

**La direction** a indiqué que cela fait partie des réflexions à venir. Un accompagnement au changement sera nécessaire pour la montée en compétences des équipes sur les nouvelles technologies.

**Les élus** ont remercié C. Laloyer pour sa présentation. Les enjeux sont ambitieux et importants, et ils espèrent que les moyens nécessaires seront mis en place.

### Point divers

- Concernant **la sécurité des locaux** (sous-sol), il n'y a pas de nécessité pour le moment de réaliser des travaux pour renforcer la sécurisation du data center
- Concernant **le stationnement** des véhicules

**Les élus** se sont interrogés sur la problématique des places des parkings, d'autant plus que le retour au siège des personnels de la DJEF, actuellement dans les locaux chemin du halage, est annoncé fin juin. **La direction** a précisé que ce sujet est toujours en discussion avec la mairie. **Les élus** ont indiqué que la municipalité a diffusé sur les réseaux sociaux des points de stationnements ainsi que des navettes gratuites. Ils ont émis l'idée de diffuser l'information auprès des personnels.

- Concernant le projet d'**installation des caméras**, aucune évolution n'a été réalisée à ce stade.

**Le prochain CSAL est prévu le 10 juillet 2025**

---

**Vos représentants CFDT-VNF au CSAL :**

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