

Du changement à la DRHM : évolution de la MAC et de la DRFCC

S. WATERLOT a présenté la nouvelle division **CAP** (Compétences, Accompagnement du changement et Parcours pro) qui, au 1^{er} septembre, regroupera les équipes de la Mission Accompagnement au changement (MAC) et de la Division Recrutement Formation Carrières et Compétences (DRFCC). L'enjeu de ce rapprochement est de mettre en place une organisation efficace et garantir une meilleure qualité de service auprès des opérationnels et de la filière RH.

L'ambition est d'accompagner la transformation de l'établissement sur les différents axes du pacte social et de la stratégie RH.

La réflexion s'est engagée à périmètre constant (15 ETP avec CDD renfort). Un poste d'adjoint a été créé, qui aura notamment pour mission d'assurer la transversalité, le management de proximité des chefs de pôles, le management hiérarchique en l'absence de la cheffe de pôle et enfin le management de projet. Sa résidence administrative sera Béthune. Le poste est publié tous les 15 jours en tant que poste à enjeu.

3 réseaux métiers ont été retenus pour structurer l'organisation :

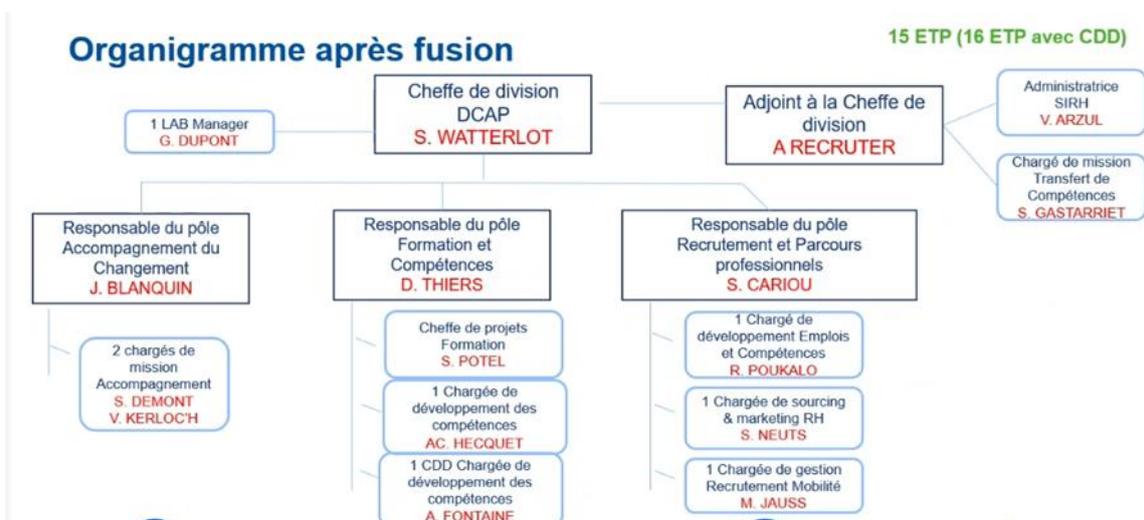
- Accompagnement du changement,
- Formation compétences,
- Recrutement et parcours professionnel.

Le poste administrateur SIRH étant davantage orienté sur les aspects techniques comme ceux de la MSDG, l'idée première était de rattacher ce poste auprès de cette division. Toutefois, en l'absence de maturité de cette réflexion, la décision a été prise de le maintenir au sein de la DCAP et de le rattacher à l'adjoint du responsable.

Concernant le SIRH et les nombreuses applications informatiques, **les élus** ont souligné que l'organisation repose sur des prestataires qui occupent des postes pérennes. Aussi, ils alertent la direction sur la fragilisation de ces postes clés dans le cadre du déploiement des projets numériques.

Selon **la direction**, il s'agit de besoins « métiers » ; la répartition des tâches entre le métier et l'informatique est difficile à définir. Le poste d'administrateur SIRH répond à un besoin au sein de la DRHM, mais ses missions n'ont pas vocation à être dupliquées avec celles de la DSIN. Le poste de responsable du domaine applicatif RH et finance au sein de la DSIN a été publié mais il requiert une double compétence ce qui rend le recrutement compliqué.

L'organigramme après fusion est présenté ainsi que la méthode et le calendrier d'actions :



Méthode et calendrier

Prendre le temps de l'interim de la Responsable DRFCC par la Responsable de la MAC pour coconstruire la future organisation avec les équipes



Les élus ont soulevé quelques incohérences de forme dans les fiches de poste (poste affiché « vacant » alors qu'il est occupé, titulaire précédent qui correspond au titulaire actuel, cotation chiffrée...). **La direction** indique avoir retravaillé le contenu en priorité, elle apportera ces mises à jour.

➔ Consultation : vote **POUR** à l'unanimité avec des attentes sur la nouvelle organisation concernant le SIRH.

Changement au SI Financier : évolution de la DJEF/SBCG – DRHM/DMAB

Suite à la mobilité d'un salarié de la DMAB au 1^{er} septembre, des discussions sont en cours sur l'opportunité d'anticiper un ajustement d'organisation envisagé en 2025 en transférant une partie des missions DMAB vers la DJEF. Un travail d'identification des missions effectuées au sein de la division est et susceptibles d'être transférées à la DJEF a été réalisé.

L'objectif serait de créer un poste au sein du SBCG/CSP, de supprimer un poste à la DMAB et d'assurer un transfert de missions DMAB vers SBCG/CSP.

Un travail reste à finaliser sur le « qui fait quoi » concernant les demandes d'achat (DA).

Dans ce cadre, un poste de chargé de gestion CSP dépenses (niveau 4) a été publié et les fiches de poste des personnels impactés restent à finaliser.

Dans le cadre de la mise en place du nouveau SIF, **les élus** ont relevé qu'à la DJEF il avait été annoncé une réflexion sur une évolution de certaines fiches de poste aujourd'hui en niveau 4. Cette évolution de niveau a été évoquée lors d'un précédent CSAL, or le poste est publié en niveau 4.

La direction a indiqué qu'il s'agit d'un ajustement afin d'absorber le travail à la suite d'un départ. Le poste est pesé sur la base des missions actuelles. La réorganisation à venir pourrait faire évoluer ces missions et donnera lieu à la rédaction de nouvelles fiches de poste, qui feront l'objet d'une nouvelle pesée. Le SIF devrait être effectif au 1^{er} janvier 2025.

- Proposition de création d'un poste à la DJEF/SBCG
- Répartition des missions restantes auprès de la DMBA et clarification du périmètre du poste de responsable

Les élus ont souligné que le dossier présenté ne montre pas assez de visibilité et souhaitent avoir confirmation que les personnels DJEF/SBCG ont bien été concertés et informés des impacts induits par cette évolution d'organisation. Par ailleurs, ils soulignent le turn over sur le poste de responsable DMAB, poste resté vacant 1 an avant d'être pourvu pour la 4^{ème} fois l'année dernière.

Un accompagnement est prévu au 1^{er} septembre avec la mise en place d'un compagnonnage entre les 2 services et des process sont encore à écrire.

Le tuilage piloté par le SBCG sera assuré avec les acteurs DSIN, DIMMO, DMAB pour affiner la coordination des activités jusqu'à fin décembre. La publication du poste au sein du SBCG a été faite le 25 mai 2024.

Un recrutement est envisagé au 1^{er} septembre pour réaliser les missions et assurer la fin de gestion.

La mise en place définitive de l'organisation était prévue au 1^{er} janvier mais sera retardée car le projet n'est pas finalisé.

Ce sujet initialement inscrit à l'ordre du jour en point de consultation a été requalifié en point d'information. **Les élus** ont souhaité dissocier les 2 sujets DJEF/DMAB ; en effet l'un est a priori plus élaboré que l'autre.

Une consultation électronique sur la création du poste au sein de la DJEF est envisageable avec intégration de la fiche de poste et un retour sur les concertations et les possibilités d'évolution des fiches de poste.

Concernant la partie DMAB, une clarification de l'organisation est à réaliser avant consultation.

Bilan de la réorganisation à la DSIN

Une phase de pré-positionnement s'est déroulée entre le 18 juillet et le 31 août 2023, avec une phase de transition entre le 1^{er} septembre 2023 et le 31 mars 2024. De nouvelles actions à mettre en œuvre ont été définies.

Les axes de l'accompagnement du changement sont :

- Accompagnement des managers
- Accompagnement individuel en particulier sur les compétences techniques
- Accompagnement du collectif via un séminaire en novembre

Une transition et un parcours managérial ont eu lieu d'octobre à décembre 2023 et un déroulé pédagogique a été défini. Un focus particulier a été mis sur les responsables locaux.

Un plan de compétences de 183 jours a été mis en place et quelques formations restent à suivre.

Sur l'organigramme DSIN à juin 2024, il est constaté une disparité car il y a beaucoup de techniciens et moins de chefs de projet. Cela s'explique car les personnels des DT se sont intégrés dans la technique. L'équilibre se fera avec les prochains recrutements.

Des recrutements sont en cours afin d'atteindre 71 ETP + 2 en management. La DSIN sera au service de l'ensemble des directions métiers et territoriales de l'établissement.

Les élus ont partagé les remontées du terrain :

Défaut du plan de formation, défaut d'accompagnement notamment sur la partie RH.

Pas de consultation qui entérine toutes les évolutions sur les 10 ans à venir. Si un organigramme est modifié, il faudra prévoir une nouvelle consultation en CSAL.

Incompréhension du positionnement du responsable support national.

Formation donnée en interne.

Répartition des charges de fonctionnement (fournitures de bureau etc).

Un point sur le fonctionnement et l'organisation de chaque domaine sera réalisé cet été.

Concernant les véhicules de service, le fonctionnement d'une DT à l'autre n'est pas le même. Une harmonisation est à mettre en place pour l'ensemble des services.

Les élus ont profité de la présence du Directeur DSIN pour rappeler que bon nombre de postes pérennes sont occupés par des prestataires. Selon lui, il s'agit de pallier l'absence de chefs de projet et de responsables au domaine. Des recrutements sont en cours et ont donné lieu à plusieurs candidatures. Il assure que tous les postes aujourd'hui occupés par des prestataires sont publiés.

Les élus ont demandé que l'ensemble des postes aujourd'hui occupés par des prestataires soient identifiés sur l'organigramme (nombre et coût induit). De manière générale, ils demandent que toute modification d'organisation fasse l'objet d'une consultation car aujourd'hui, force est de constater qu'ils sont souvent informés directement par les personnels.

La direction a indiqué qu'un équilibre est à trouver pour informer voire consulter au bon moment.

A ce stade, sous réserve du DT tour de cet été, l'organisation ne devrait plus changer.

Souriez, vous êtes filmés !

De nouvelles caméras de vidéosurveillance seront prochainement installées rue Boutleux et à FSD. L'objectif est de filmer les éventuelles tentatives d'intrusion et de formaliser une procédure d'accès au visionnage. La télé surveillance peut éviter de faire appel aux forces de l'ordre en cas de fausse alerte. Ces installations supplémentaires font suite à la demande du chargé de mission Sécurité et Sûreté de VNF.

→ Rue BOUTLEUX

Actuellement, il y a 2 caméras dans la rampe d'accès des véhicules qui ne se sont pas en service.

Le projet est d'intégrer 5 caméras supplémentaires à l'extérieur et à l'intérieur du bâtiment avec un enregistrement des images qui seront conservées pendant 30 jours.

Selon le chargé de mission sécurité et sûreté, il n'y a pas de nécessité d'installer ce dispositif à la DDVE.

→ FSD

Actuellement, il y a 3 caméras en façade et 3 en intérieur. Les images sont détruites automatiquement après une période de 21 jours. L'allongement à 30 jours va être demandé à la Préfecture. 1 caméra supplémentaire va être installée.

Une procédure est à mettre en place pour désigner les personnes qui auront accès aux enregistrements. Le film est utilisable en cas de réquisition par la police. Concernant le droit à l'image des personnels, ils peuvent demander à vérifier des images sans y avoir accès pour autant.

Si la caméra est orientée vers un poste de travail, il est précisé que des zones peuvent être grisées afin de ne pas filmer le personnel.

- Consultation : vote **POUR** sous réserve de la mise en place d'une procédure formalisée (personne habilitée à consulter les vidéos, modalités de visionnage à distance...) et de la garantie qu'aucun personnel en situation de travail ne soit filmé.

Structuration du SPS – BILAN

Le SPS a été créé en 2022 suite à la centralisation de la gestion administrative et de la paye de tous les personnels privés de VNF. Après une année, le constat a été fait de créer un poste de Coordinateur des moyens généraux qui a pris ses missions au 21 août 2023. Son arrivée a coïncidé avec le démarrage des travaux du RDC pour le passage en Flex Office. La prise en main de différentes missions notamment le pilotage du budget du SPS a occasionné la modification de son intitulé de poste en « responsable des moyens généraux du Siège ».

L'équipe est fortement engagée mais la charge de travail est importante. Un renfort pour une durée de 1 an est arrivé. Au vu des absences longues de plusieurs personnels et le déséquilibre en termes de charge de travail qui s'est créé au sein du service, il est prévu des échanges collectifs et individuels avec les équipes afin de recenser, objectiver, structurer, formaliser et réajuster les activités de chacun au sein du SPS.

Pour **les élus**, une charge de travail s'est encore ajoutée par la mise en place des différents projets de centralisation (RH, DSIN...).

Sur la partie logistique, le flex office génère de gros travaux : au regard des absences de personnels, **les élus** soulignent qu'un renfort est peut-être nécessaire. Un point de vigilance est émis car la répartition des tâches a ses limites.

La direction a indiqué qu'il est question de ré équilibrage entre les postes et que certaines missions n'ont pas été reprises. Par ailleurs, un travail de fond est à mener afin de formaliser les connaissances techniques et structurelles du bâtiment afin de capitaliser les savoirs.

Les élus ont proposé de se rapprocher des prestataires qui sont intervenus lors de la construction du bâtiment et qui ont les connaissances de la structure.

RIFSEEP/CIA 2023 du siège

Le montant du CIA hors enveloppe est modulé selon la compétence de l'agent.

24 agents au siège ont bénéficié d'une enveloppe complémentaire de 15% ainsi que 72 agents éligibles au RIFSEEP.

Les élus ont rappelé que la proposition de la mesure CIA supplémentaire avait été négociée avec l'ancien DRHM sur un taux de 15% de l'enveloppe générale. Ils ont demandé si l'enveloppe était ventilée par DT et de vérifier si celle-ci est suffisante. Ils aimeraient connaître la répartition pour le siège et sa consommation

La direction a noté la remarque mais trouve plus pertinent d'avoir une discussion à ce sujet en national.

Les élus ont indiqué que le CIA a été versé sur la paye de novembre 2023. Or, une lettre de notification a été transmise en mai-juin 2024 et le bilan passe en instance en juillet. Ils ont demandé que la notification ait lieu au plus tard en même temps que le versement.

La direction confirme qu'il faut prévenir les agents dès qu'il y a un arbitrage et en effet il faut s'améliorer sur le sujet de la nécessité d'informer. La notification tardive a été liée à la charge de travail des personnels du SGAP. Le fait que l'agent ait la notification courant décembre ne devrait pas poser de problème.

Au regard du tableau présenté concernant le bilan des montants versés au titre du CIA 2023, **les élus** ont constaté que certains agents de catégorie C ont moins de 50%. Ils ont demandé si cela se faisait sur la base d'un rapport hiérarchique et émis l'idée de mettre en place des tranches intermédiaires.

La direction va étudier le bilan de l'année dernière et émet une attention à porter afin que cet éventuel changement ne fasse pas disparaître des chiffres pour préserver l'anonymat des personnes.

Les élus ont demandé un découpage par service, comme pour la NAO, afin de s'assurer qu'un équilibre est respecté. Ils ont demandé à mettre l'accent en 2024 sur l'égalité professionnelle et à ce que les directions observent une équité.

Effectifs 2023

Aujourd'hui, le plafond d'emploi fait l'objet d'une double comptabilisation en ETP et l'ETPT. A compter de 2024, seule la notion d'ETPT sera prise en compte. Les effectifs DIMOA seront intégrés au siège en 2024.

Au 31 décembre 2023, le siège enregistre 319 personnes, y compris avec les personnels de la DSIN en DT. **Les élus** ont demandé à identifier la répartition DSIN Siège/DT (nombre global, pas par DT) ainsi que pour les personnels de la DIMOA. Ils ont également demandé à faire apparaître dans le bilan la répartition géographique des effectifs par site (Siège/Boutleux/DDVE/DT).

Les élus ont soulevé la problématique des listes de diffusion. Un travail de mise à jour d'une liste accessible, actualisée avec distinction par site est à mettre en place.

Au vu du tassement des niveaux et étant donné que la grille de classification des emplois et des compétences n'a jamais été revue depuis 2009, **les élus** ont souligné le besoin urgent de sa réactualisation. Ce chantier pourrait être l'occasion de retravailler sur la pesée des postes.

Les élus ont rappelé que la DIMOA est une direction à part entière qui n'est pas rattachée au siège. Le rattachement de la gestion administrative de la DIMOA et de la DSIN pourrait avoir un impact sur les prochaines élections professionnelles.

La direction a indiqué qu'une réflexion est en cours par la DRHM sur le plan juridique.

Les élus ont proposé d'en discuter en 2025, mais souhaitent faire une alerte sur la représentativité au sein des instances locales qui doivent traiter des sujets sur les conditions de travail notamment.

Le prochain CSAL est prévu le 27 septembre 2024

Vos représentants CFDT-VNF au CSAL :

TITULAIRES	SUPLÉANTS
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