

## **DDEV : projet de regroupement de la gestion des péages au sein d'une nouvelle division, la DRUN**

En préambule dans sa déclaration préalable, la CFDT-VNF a alerté la direction sur le projet de regroupement de la gestion des péages au sein de la DDEV pour lequel bon nombre de questions restent en suspens de la part des personnels concernés. Aussi, à sa demande, le point de consultation inscrit à l'ordre du jour a été requalifié en point d'information afin de respecter la méthodologie relative à la conduite des projets de réorganisation et d'apporter aux personnels les réponses aux questions posées (voir déclaration préalable en annexe).

La gestion des péages marchandises et plaisance est assurée par la DDEV comme suit :

- Gestion des péages marchandises par la Division Transport et Report Modal - Centre de Gestion National (DTRM-CGN),
- Gestion des péages plaisance par la Division Tourisme Territoires Services (DTTS).

Cette gestion opérationnelle s'inscrit en sus de leurs missions principales qui consistent à élaborer des politiques et piloter leur mise en œuvre, animer des réseaux, apporter leur expertise sur des sujets complexes... Aussi, la DDEV propose de regrouper la gestion des péages marchandises et plaisance ainsi que la gestion des éco-comptes de la CDNI au sein d'une même entité : la Division Relations Usagers Navigants (DRUN).

Créée au 1<sup>er</sup> janvier 2025, la DRUN sera chargée de mettre en œuvre la politique tarifaire, d'instruire, de gérer les péages, de mettre en place avec la DSIN les outils adaptés et d'assurer l'interface entre les opérateurs et VNF. Elle assurera également le recensement des remontées des transporteurs pour les orienter vers les DT et services concernés. L'élaboration des politiques tarifaires reste à la charge de la DTRM et la DTTS. L'objectif est de créer un service opérationnel.

Au 1<sup>er</sup> septembre 2025, la DRUN pourrait reprendre le pilotage de la CNU et, à compter de 2026, la facturation des bornes eau et d'électricité sous gestion Borne&Eau.

La direction souligne que des discussions ont eu lieu avec les personnels concernés en juillet dernier : à ce stade, 4 postes sont impactés dont 3 fortement. Aucun changement n'est prévu sur les équipes de la CGN dans un premier temps. Les personnels du CGN continueront d'exercer leurs missions, la facturation des consommations d'eau et d'électricité restant pour le moment gérée en DT.

L'évolution des postes liés à la nouvelle organisation concerne :

- Le responsable du centre de gestion nationale du péage plaisance au sein de la DTTS,
- La chargée de gestion tourisme au sein de la DTTS,
- La responsable exploitation commerciale au sein de la DTRM,
- La chargée de mission report modal au sein de la DTRM.

L'équipe travaillera tout au long de l'année sur les synergies à mettre en place afin d'équilibrer au mieux le partage des dossiers, ce qui amènera à des modifications de fiches de poste : ces évolutions feront l'objet d'une nouvelle présentation en CSAL.

**Les élus** ont relayé les questions des personnels pour lesquels cette organisation n'est pas si claire que cela. Le principe de création de la DRUN aurait été présenté sans estimer les impacts. Pour eux, il s'agit davantage d'une préfiguration que d'une réorganisation. Cette division est projetée avec des impacts impossibles aujourd'hui à mesurer et des interfaçages entre les divisions. L'inquiétude et le stress des personnels est donc légitime.

Aussi, il semble très prématuré d'acter cette réorganisation : la quantification de la répartition des charges de travail est importante et reste à étudier.

**Les élus** ont également relayé l'inquiétude des personnels du CGN quant au maintien de leur affectation géographique sur Saint-Quentin. Ils ont demandé l'engagement d'un planning dans lequel inscrire les réponses formalisées lorsque cela sera possible. Ils ont également demandé de rythmer le calendrier auprès des élus (bilan d'une étape, présentation de l'étape suivante).

La DDEV a indiqué que la question de la localisation géographique de l'équipe de Saint-Quentin se posera au 1<sup>er</sup> départ d'une personne de l'équipe ; en effet, en abordant le remplacement, la question de proposer le poste à Béthune ou à Saint-Quentin se posera. Viendra ensuite la question du rapatriement de l'équipe à Béthune. La décision n'est pas prise à ce stade mais sera apportée le plus rapidement possible. Celle-ci n'est cependant pas liée à la présente réorganisation.

La direction a précisé que si la décision de rapatrier l'équipe à Béthune devait être actée, la politique de VNF ne serait pas d'imposer une mobilité géographique forcée. Cela se fera donc de manière progressive en prenant en compte les souhaits des personnels.

Malgré le fait que certaines choses soient encore à clarifier, la direction est étonnée du nombre de questions en suspens au regard des échanges qu'elle a eu avec les personnels. Aussi, la DDEV propose qu'un représentant du personnel soit présent lors de la prochaine rencontre à Saint-Quentin le 12 novembre.

Concernant la CDNI, la mission pourrait s'étendre d'ici 2 à 3 ans. Aussi, des recrutements potentiels pourront être envisagés en fonction de l'augmentation des dossiers à gérer.

Les élus ont demandé une clarification des impacts liés à ce projet de réorganisation avant la prochaine consultation. Ils proposent que les personnels concernés soient informés des dispositifs d'accompagnement qui seront mis en place ainsi que des fourchettes salariales en cas de revalorisation de rémunération.

- ➔ Le point de consultation est reporté après la réunion du 12 novembre.
- ➔ Une prochaine présentation auprès du CSAL sera organisée avant la prochaine étape prévue en septembre 2025.

### **DSIN : ajustement d'organisation**

A la suite de la déclaration préalable, ce point a été requalifié en point de consultation.

A effectif constant, la direction propose la création d'un poste de responsable local à la DT Rhône-Saône à l'instar de ce qui existe dans les autres DT. Jusqu'à ce jour, la mission de proximité était prise en charge par le Responsable du Domaine Opérationnel, qui vient d'être nommé Responsable du Service Informatique Industrielle. Les postes de Responsable du Domaine Opérationnel et Responsable Local sont donc ouverts aux candidatures afin d'être pourvus.

Les élus ont indiqué recevoir de plus en plus de questions sur les mobilités géographiques souhaitées au sein de la DSIN et s'interrogent sur les réflexions de la direction concernant le traitement des affectations géographiques des personnels de la DSIN, point qui devait être débattu en COMEX.

Les élus ont saisi l'occasion de la présence du directeur adjoint de la DSIN pour souligner l'inaccessibilité au réseau SFR depuis l'antenne parisienne FSD, mais également dans certains secteurs, ce qui n'était pas le cas avec l'opérateur précédent. Ils ont proposé comme solution de mettre en place une multicarte ou autoriser les autres forfaits.

La DSIN a indiqué que le recours au nouvel opérateur téléphonique SFR relève d'un choix interministériel et que cette décision ne dépend pas de la DSIN. Des solutions techniques seront mises en œuvre pour traiter les problématiques rencontrées à la suite du passage de Bouygues à SFR, notamment pour FSD. Elle souligne que le passage vers un autre opérateur est apparemment impossible car cette disposition n'est pas prévue dans le marché.

- ➔ Vote favorable à l'unanimité.

### **DJEF/Service comptable : organisation envisagée de la Division des opérations**

Un élargissement du périmètre du service recettes (SREC) de l'agence comptable principale et l'ajustement de l'organisation de sa division des opérations est envisagé. La mise en place du SREC conduit à une nouvelle répartition des rôles entre les services gestionnaires, le centre de services partagés et l'agence comptable principale (ACP) au sein de la chaîne de la recette.

Les objectifs principaux de la mise en place du SREC sont :

- Fluidifier et simplifier la chaîne du traitement des recettes,
- Eviter les contrôles redondants entre l'ordonnateur et le comptable,
- Elargir les périmètres (regroupements des périmètres de plusieurs DT, remontée des tâches des agences comptables dans l'amont de la chaîne) afin d'avoir des équipes plus résilientes.

Des SREC ont déjà été mis en place à l'ACP sur le périmètre du siège et des plantations du canal du Midi, et à l'agence comptable secondaire de Lyon.

La DT NPDC possède un Centre de Services Partagés (CSP) « recettes » pour la validation des pré-titres dans les outils métiers, le transfert dans le progiciel comptable et la saisie/validation des titres de recettes. Les titres de recette sont ensuite contrôlés et pris en charge par le pôle recettes-recouvrement de l'ACP.

La mise en place du SREC pour la DT NPDC engendre le fait que l'ensemble de ces recettes relève de son champ de compétences. Le SREC, rattaché à l'ACP et implanté à Béthune, émettra les titres, les annulations et réductions de titres mais aussi les demandes de paiement en annulation de titres.

Toutes les tâches dans le progiciel comptable seront désormais effectuées par l'équipe recettes/recouvrement de l'ACP : non seulement la vérification et la prise en charge des titres mais aussi l'émission pour les titres manuels.

La gestion des tiers clients sera également transférée à l'équipe recettes/recouvrement de l'ACP.

Les agents du pôle recettes/recouvrement ont été informés de ce projet en juillet et ont bien accueilli cette nouvelle organisation. La maîtrise de ces tâches déjà effectuées sur le périmètre du siège permet aux agents d'appréhender facilement ce passage en SREC pour la DT NPDC.

En outre, la volumétrie actuelle des titres manuels va encore diminuer lors de la suppression des régulations de nuit.

Un ajustement de l'organisation du management de la division des opérations est nécessaire : le poste de responsable du pôle recettes/recouvrement évoluera vers un poste d'adjoint au responsable de la division des opérations.

La mise en place du SREC et l'ajustement de l'organisation seront effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Un groupe de travail a été constitué afin d'identifier les procédures à mettre en place et les acteurs de la chaîne-cible. Une 1<sup>ère</sup> réunion s'est tenue le 19 septembre à la DT NPDC.

Un avenant à la convention SFACT/SREC de VNF matérialisera la mise en place du SREC DT NPDC au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

**Les élus** ont relevé que le siège va de nouveau centraliser l'émission des titres de la DT NPDC, ce qui représente 10% de travail en plus. Ils se sont questionnés sur l'absorption de cette charge de travail au sein des équipes du siège, à effectif constant. Aussi, ils demandent si une étude d'impact a été réalisée et proposent qu'un bilan à 6 mois leur soit présenté.

**La direction** indique que la volumétrie va diminuer de 50% avec la régulation de nuit qui est amenée à disparaître. Aujourd'hui, il y a beaucoup d'échanges par mail et de relances : la gestion des titres manuels sur l'outil par l'agence comptable engendrera un gain de temps.

**La direction** propose de soumettre ce projet à la consultation des élus lors du CSAL de décembre.

### Evolution du SGAP pour 2025

Cette consultation fait suite à la présentation du 11 octobre dernier en CSAL (*voir compte rendu*).

L'évolution consiste à recentrer chaque pôle sur son cœur de métier et ses priorités dans l'objectif notamment d'harmoniser, sécuriser et renforcer les process.

La priorité étant d'augmenter le dialogue entre les services, des réunions préparées avec les DT pourraient être organisées toutes les semaines. Chacun des encadrants doit capitaliser l'ensemble des demandes de sorte qu'en l'absence de l'un, l'autre puisse le remplacer.

Les demandes courantes seront à faire via l'outil de démarche RH. Une communication a été faite aux agents pour les informer de leur gestionnaire référent, au-delà de l'outil centralisé RH. Une nouvelle communication pour les DT est à envisager.

Concernant la création du poste de chargé de gestion collective, le poste est ouvert en catégorie C pour un tour interne SGAP avec un accompagnement vers du catégorie B. **La direction** a précisé que l'objectif est d'offrir la possibilité de pourvoir le poste en interne. Un temps raisonnable sera laissé pour que chacun puisse prendre connaissance de la fiche avant d'organiser des entretiens avec le personnel intéressé. Dans le cas où ce premier tour ne serait pas fructueux, le poste sera publié en externe en catégorie B, niveau 4.

➔ Vote pour à l'unanimité

### DCOM : évolution de l'organisation

Une réflexion a été entamée en juillet dernier afin de proposer une refonte de poste pour un renforcement de l'équipe avec la nomination d'un 2<sup>ème</sup> adjoint pour les raisons suivantes :

- Besoin de renforcer le management transversal, le fonctionnement en mode « agence » nécessitant notamment un management de proximité important,
- Modernisation de la filière Communication : certaines compétences vont être mutualisées et pilotées par la DCOM, ce qui implique un management fonctionnel avec des personnels en DT,
- Pilotage et coordination sur des dossiers stratégiques,
- Communication de crise : le Directeur de la communication assure un renfort des DT en cas de sujets préoccupants.

Le poste de 2<sup>ème</sup> adjoint sera concentré sur l'encadrement de proximité concernant la communication institutionnelle, de crise et interne. Le poste de community manager sera élargi à la communication de presse/média.

Cette réforme est proposée à effectif constant.

Afin de promouvoir la mobilité interne, les postes ont été proposés à 2 personnes qui possèdent les compétences attendues et les équipes ont été informées mi-septembre. La Directrice de la communication a proposé cette promotion interne avant de savoir qu'elle quitterait l'établissement en fin d'année. Des entretiens individuels ont été effectués avec les personnels impactés par cette évolution. Aucune inquiétude de la part de l'équipe n'a été soulevée, cette organisation semble même rassurer les personnels depuis l'annonce du départ de la Directrice de la communication.

**Les élus** ont salué l'organisation mise en place par la Directrice de la communication qui semble bien fonctionner depuis 5 ans. Aussi, ils s'interrogent sur le fait que la Directrice de la communication souhaite la modifier à la veille de son départ, imposant de fait cette nouvelle organisation à son successeur.

La volonté des élus n'est pas de freiner les promotions internes ou une réorganisation, mais ils s'interrogent sur le calendrier de cette réorganisation, qui pourrait engendrer des difficultés. Afin de respecter les engagements pris auprès de l'équipe et compte tenu du fait que l'adjoint assurera l'intérim de la Directrice le temps de recruter son remplaçant, ils proposent que la personne pressentie pour le poste de 2<sup>ème</sup> adjoint assure l'intérim du 1<sup>er</sup> adjoint, et de laisser le prochain Directeur confirmer la création du 2<sup>nd</sup> poste d'adjoint. Dans ce délai, il conviendra également que la Directrice générale clarifie le devenir des missions qui étaient promises à l'actuelle Directrice de la communication, à savoir Secrétaire générale du projet de transformation de l'EPA. En effet, c'est dans ce cadre qu'il avait été pensé de renforcer le pilotage par un second adjoint mais quid du devenir de ces missions ? Seront-elles confiées au prochain DIR COM ou au prochain DGD ? Selon le choix opéré, l'organisation initialement pensée est-elle toujours viable ?

Dans des situations similaires, pour d'autres directions, le choix a toujours été fait par la direction de suspendre le projet d'organisation pour que celui-ci soit mené en concertation avec la nouvelle ou le nouveau Directeur recruté et, le cas échéant, ajuster le projet de réorganisation. Nous notons le changement d'usage en souhaitant que celui-ci ne soit pas à géométrie variable. A cette occasion, **les élus** ont rappelé les difficultés managériales auxquelles les personnels de la DCOM ont été confrontés il y a quelques années conduisant à un droit d'alerte, notamment l'ancien Directeur adjoint, et veulent éviter que cette situation se reproduise. Aussi, si la DG confirme ce modèle d'organisation et clarifie ses intentions organisationnelles entre le DGD et la DIR COM, il conviendra qu'elle garantisse le fait que ce modèle ne soit pas remis en cause 3 mois après l'arrivée du prochain DIR COM, mais aussi que les adjoints mis en place n'en fassent pas les frais à posteriori et par-delà toute l'équipe comme cela a été le cas dans les années passées. Il s'agira donc de bien clarifier le rôle attendu par les deux adjoints, la future direction de la communication, que cela soit en pilotage de dossier ou en management. Encore une fois, les élus ont rappelé qu'ils n'avaient aucunement pour objectif de freiner une ou des promotions internes, principe qu'ils défendent au quotidien, mais bien de préserver l'avenir des personnels dans cette phase de changement, de clarifier le rôle de chacun et leur périmètre.

Ce point fera l'objet d'une prochaine consultation du CSAL. A cette occasion, **les élus** ont demandé que ce sujet soit présenté en binôme avec la Directrice générale qui assurera la continuité des engagements pris et soulignent que les candidats au poste de Directeur de la communication devront être informés de l'organisation souhaitée pour laquelle une présence soutenue à Béthune sera demandée.

Compte tenu des engagements pris auprès des personnels, **la Directrice de la communication** a souligné que le report de ce projet d'organisation pourrait conduire à des démissions au sein de son équipe.

### **Formation du Siègre : Bilan 2023 et Projet de Plan de développement des compétences 2025**

Pour rappel, les orientations nationales 2024-2025 portent sur les axes suivants :

- Accompagner la modernisation,
- Participer à une culture de sécurité partagée,
- Renforcer la professionnalisation des filières métier,
- Garantir un accès universel aux formations favorisant l'innovation pédagogique.

Le budget « formation » du siège pour 2025 est de 100.000 €, dont 30 000€ pour les actions collectives et 70 000€ pour les actions individuelles. Le projet de plan de développement des compétences porte sur les domaines suivants : prévention/sécurité, RH/management, communication, systèmes d'information et applicatifs métier, juridique, environnement.

Le bilan de formation 2023 montre que :

- 102 personnes ont été formées sur l'ensemble du siège (29% de l'effectif : 102 personnes et 520 stagiaires),
- 669 jours de formation,
- 178 inscriptions ont été enregistrées pour 93 sessions,
- 12 actions collectives ont été mise en œuvre et 5 annulées,
- 115 000€ ont été consommé (hors DIMOA).

Les formations les plus demandées ont porté sur les volets RH – Management – Développement personnel.

Au 30 septembre 2024, le bilan formation est en hausse :

- 319 personnes ont été formées,
- 667 stagiaires ont suivi un total de 906 jours de formation,
- 151 inscriptions ont été enregistrées,
- 11 actions collectives ont été mises en œuvre.

**Les élus** ont relevé une baisse du taux d'accès à la formation entre 2022 et 2023 et une disparité entre les directions en fonction des projets.

A la demande **des élus**, le nombre de refus de formation de la hiérarchie ou par manque de place pourra être étudié si les demandes ont été passées via l'outil Talentsoft.

**Les élus** ont demandé une meilleure exploitation des demandes de formation à travers le formulaire d'entretien professionnel. Au regard des demandes formulées, ils souhaitent que le SPS étudie la meilleure façon d'accompagner les personnels et de les informer des outils existants (plateforme..).

Par ailleurs, ils s'étonnent que le budget prévisionnel 2025 soit plus faible que la consommation 2023, alors que les personnels DIMOA sont désormais intégrés au siège.

➔ **Vote abstention**

Des actions positives ont été mises en place en 2024 mais le budget ne semble pas à hauteur des enjeux de l'établissement. Les élus considèrent qu'une meilleure exploitation des entretiens professionnels annuels doit être faite. Ils ont également rappelé que le CPF doit normalement être abondé en l'absence des entretiens carrières obligatoires.

**Des questions diverses ont été abordées**

- Point ateliers RPS
- Pôle retraite

**Le prochain CSAL est prévu le 26 novembre 2024**

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



## Déclaration préalable au CSA local du Siège

du 25 octobre 2024

Mesdames de la direction,  
Cher(e)s Collègues,

L'ordre du jour de ce CSA local porte essentiellement sur des sujets liés à des évolutions d'organisation. DDEV, DSIN, DJEF, DRHM, DCOM, vous présentez des projets qui concernent bon nombre de directions et pour lesquels les personnels devront, encore une fois, s'adapter au changement.

Parmi ces sujets, vous nous consultez aujourd'hui sur **le projet de regroupement de la gestion des péages au sein de la DDEV**. Lors du CSA local du 26 avril dernier, la directrice adjointe de la DDEV nous avait fait part des réflexions en cours, dont les termes ont été retranscrits à travers votre PV d'instance et que nous nous permettons de vous remettre en mémoire :

*« L'idée est dans un 1<sup>er</sup> temps de regrouper, au 1<sup>er</sup> janvier 2025, les collaborateurs du CGN en charge des péages de marchandises et ceux du Centre National de Péages plaisance sous un même service avec les mêmes missions à effectif constant.*

*Dans un second temps, l'objectif est d'étendre les missions de la division à la reprise de la facturation des services électricité et eau de « Borne&eau » au 1<sup>er</sup> janvier 2026, en concertation avec la DT Nord – Pas-de-Calais et la DT Bassin de la Seine en charge de cette mission actuellement. L'objectif est de regrouper et centraliser l'ensemble des services payants aux usagers. »*

A cette occasion, la directrice adjointe de la DDEV avait précisé qu'une information serait faite en CSA local puis une consultation serait organisée dans le courant du 2<sup>nd</sup> semestre 2024.

Rappelons que les élus avaient découvert ce sujet lors de cette réunion du 26 avril et qu'aucun document ne leur avait été adressé en amont du CSAL. Aussi, nous comptons sur l'organisation d'un point d'information plus complet pour entamer les discussions et remonter nos observations comme à notre habitude.

Nous constatons aujourd'hui que vous avez fait le choix de nous consulter directement sur ce sujet, sans même avoir organisé ce point d'information sur lequel vous vous étiez engagés. Outre ce changement de calendrier, cela ne répond pas à la note de méthodologie relative à la conduite des projets de réorganisation, qui a été signée en début d'année par la directrice générale déléguée.

Nous avons toutefois pris connaissance du rapport de présentation que vous nous avez transmis dans le cadre de la réunion de ce jour et dans lequel vous proposez la création de cette nouvelle division, la DRUN – Division Relations Usagers Navigants. Nous pouvons dès à présent vous faire part d'un grand nombre de points encore non résolus qui confirment la nécessité d'améliorer la préparation de cette réorganisation en vue d'une consultation.

Au-delà du simple regroupement de la gestion opérationnelle que vous aviez évoqué lors du CSAL d'avril, nous constatons que bien d'autres missions sont venues alimenter cette nouvelle division. En effet, la DRUN devrait également assurer le pilotage de la gestion des éco-cartes de la CDNI ainsi que les relations avec les usagers en assurant les remontées des transporteurs auprès des services concernés. A compter de septembre 2025, elle prendra en charge le pilotage de l'organisation de la Commission Nationale des Usagers (CNU), puis, en 2026, la centralisation de la facturation des consommations d'eau et d'électricité via l'outil Borne&Eau.

Nous constatons que les réflexions ont fortement évolué depuis la pré-information présentée aux élus au printemps. Aussi, en notre qualité de représentants du personnel, nous avons pris l'attache des personnels concernés et force est de constater que ce projet d'organisation suscite encore aujourd'hui bon nombre d'interrogations de leur part. Nous vous proposons une liste non exhaustive de ces points :

- ✓ Quid de la modification des fiches de poste des personnels de l'ex-CGN qui sont impactés par cette nouvelle organisation ?
- ✓ Les personnels de l'ex-CGN feront-ils également de la gestion plaisance ? si oui, est ce que ces tâches les concerneront tous ou seulement certains d'entre eux ?
- ✓ Concrètement, sur quel(s) poste(s) seront reportés les 50 % péages plaisance pris en charge actuellement par la chargée de gestion tourisme ? Selon quelle répartition en temps ?
- ✓ Qu'entendez-vous par compagnonnage technique dans l'accompagnement prévu sur les postes ? Par qui sera-t-il exercé, sous quelle forme, pour quels sujets ?
- ✓ Qui s'occupera de la gestion VELI ? Qui assurera le lien avec le service informatique pour les évolutions des applications VOYAGE et VELI ?
- ✓ Quels seront les impacts à venir sur les postes compte tenu de l'élargissement des missions de la CDNI ?
- ✓ Quel est le devenir du site géographique de St Quentin et du positionnement géographique des personnels ?
- ✓ Qui au sein de la DRUN sera chargé de mettre en œuvre les évolutions tarifaires et d'administrer les outils ?
- ✓ Qui au sein de la DRUN sera chargé de l'organisation de la CNU et de contribuer à la coordination entre CNU et les CLU ?
- ✓ Comment sera intégrée la notion de « relation avec les usagers » désormais sous le giron de la DRUN, compte tenu de la proximité actuelle des usagers avec bon nombre de personnels de la DDEV dans le cadre de leurs missions ?
- ✓ Quel est le devenir du poste de chargé de gestion péage plaisance basé à Rouen, aujourd'hui occupé par une salariée en arrêt maladie depuis 2 ans et remplacée par un CDD depuis plus d'1 an ? La direction envisage-t-elle d'ouvrir ce poste au recrutement ? Si oui, où sera-t-il localisé géographiquement ?
- ✓ Quid de l'instruction des demandes d'indemnisation de la DTBS, aujourd'hui gérées par le CGN alors que pour toutes les autres DT, elles assurent cette mission ?
- ✓ Comment comptez-vous gérer les interfaces entre la DTRM en charge du pilotage des éco comptes et la mise en œuvre pratique des paiements et de la création des comptes ? Est-ce que le lien fonctionnel a été délimité, expliqué et entériné entre ces divisions ?

Toutes ces interrogations sont issues des réflexions des agents concernés et ont été posées à leur hiérarchie en amont de cette instance. Pourtant, à l'heure d'être consultés, toutes ces questions des personnels devraient avoir des réponses, malheureusement, il n'en est rien !

A l'heure où la direction prône l'accompagnement au changement, force est de constater qu'il reste encore des marges de progression dans la conduite de ce projet d'organisation. Aussi, les élus **demandent la requalification du point portant sur la création de la DRUN en point d'information** afin de vous permettre à minima d'apporter aux personnels les réponses aux questions posées ci-dessus et de clarifier auprès d'eux, l'impact de cette réorganisation sur leur poste, notamment par la révision de l'ensemble des fiches de poste. Celles-ci doivent en effet refléter la réalité, définir le rôle de chacun et son périmètre d'intervention et cette mise à jour ne doit pas se limiter aux 4 fiches de poste les plus impactées substantiellement.

Vous pourrez également mettre à profit ce temps pour informer les personnels des éventuels dispositifs d'accompagnement RH et financier dont ils pourront bénéficier. A titre d'exemple, il n'est pas convenable que les représentants du personnel découvrent, à travers votre rapport de présentation, les actions de formation individuelles mises en place dans le cadre d'un accompagnement avant même que les principaux concernés en soient informés.

Nous ne nous attarderons pas sur le contenu des autres projets d'organisation que vous nous présenterez au cours de cette réunion et pour lesquels nous interviendrons en temps voulu.

Toutefois, nous souhaitons d'ores et déjà avoir une clarification sur les trois sujets suivants :

- Le point d'information portant sur un ajustement d'organisation au sein de la DSIN, qui prévoit la création d'un poste de responsable du domaine opérationnel, nous est-il soumis aujourd'hui en vue d'une prochaine consultation ?
- De même, le point d'information portant sur l'organisation envisagée de la division des opérations au sein de la DJEF/Service comptable nous est-il présenté préalablement à une prochaine consultation ?
- Enfin, le point d'information portant sur l'évolution de l'organisation de la direction de la communication, nous est-il présenté préalablement à une prochaine consultation ?

Si tel est le cas, c'est parfait et conforme à la méthodologie validée par la DGD. Dans le cas contraire, nous avons un problème qu'il convient de clarifier avant l'ouverture officielle de cette séance.

Nous vous remercions pour votre attention et pour les réponses que vous voudrez bien nous apporter notamment dans l'organisation de cet ordre du jour.

Les élus CFDT-VNF  
au CSA du siège