

DRHM : rapprochement entre la DMAB et la MSDG

Différents constats ont conduit la direction à s'interroger sur la fusion de ces deux services : turn-over sur le poste de responsable DMAB, mobilité du référent budgétaire vers un autre poste et transfert des missions d'exécution comptable à la DJEF. Au vu des enjeux liés au pilotage de l'exécution budgétaire, le besoin de restructurer le service s'est avéré nécessaire afin de donner une approche plus stratégique. Concernant Notilus, **la direction** précise que des erreurs de notification dans l'outil génèrent des frais supplémentaires, ce qui nécessite de revoir l'organisation de cette mission.

Les objectifs de cette fusion sont notamment de sécuriser le pilotage budgétaire (nouvel outil, tableaux de bord et état de consommation le plus à jour possible) et la continuité des activités de la MSDG et de la DMAB (création de binômes).

Au regard des expériences antérieures, **les élus** ont salué l'intégration des 2 personnels de la DMAB dans un collectif de travail. Néanmoins, ils s'interrogent sur la raison de conserver les missions achats de la DRHM alors qu'il existe un service dédié au sein de la DJEF. **La direction** a précisé que la DRHM aura toujours un volet « prescripteur » des achats concernant le volet « moyens généraux ».

Les élus soulignent qu'un travail reste à faire sur les fiches de postes ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement RH qui en découlent. A titre d'exemple, la mission « référent mobilité » prise en charge par une salariée n'a jamais été reconnue. Aussi, il convient de clarifier et intégrer cette mission dans une fiche de poste de l'intéressée si celle-ci a vocation à perdurer.

Les élus regrettent que le point d'entrée de nombreuses réflexions RH soit souvent centré sur le gain d'ETP et non pas sur l'organisation du travail. A titre d'exemple, VNF a recours à l'externalisation pour réduire les ETP et se heurte à des délais d'intervention plus longs, des lourdeurs administratives, des coûts plus élevés... Les élus demandent une nouvelle fois à la direction d'objectiver les éventuels gains réalisés à travers l'externalisation pour vérifier si de réelles économies sont dégagées.

La direction indique que des concertations ont eu lieu au sein des équipes sur les changements de périmètre des postes. Des réflexions restent à mener sur la fiche de poste du chargé de gestion et celle du chargé de mission qui fera l'objet d'une prochaine publication.

Ce projet d'organisation sera mis à la consultation du CSAL du 20 décembre pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2025. Le recrutement du chargé de mission aura lieu entre janvier et juin pour une prise de poste souhaitée l'été prochain.

Ajustement du Pôle Europe au sein de la DDEV

Le Pôle Europe est composé de 4 personnes, dont 1 en CDD. À la suite d'une montée en puissance de la gestion des subventions issues de programmes complexes et une charge de travail croissante, **la direction** propose de pérenniser le CDD. Compte tenu du calendrier ministériel de publication des postes, ce recrutement pourrait être effectif en mars.

Les élus se posent la question de l'intérêt de publier un poste en externe alors qu'il est occupé par un CDD depuis près de 2 ans. Ils ont rappelé qu'il avait été convenu d'étudier la pérennisation des CDD de longue durée au cas par cas pour sortir de la précarité.

La direction a précisé qu'un regard bienveillant sera apporté sur les candidatures conformément au pacte social, mais ne peut garantir le fait que le CDD aura la priorité, les lignes de gestion interministérielles prévoyant une priorité aux candidatures internes.

→ **Vote POUR à l'unanimité**

Evolution de l'organisation de la DCOM

Le projet d'organisation repose sur l'évolution de 2 postes au sein de la DCOM pour renforcer le management transversal. Présenté lors du dernier CSAL, **les élus** s'interrogent sur l'opportunité de modifier l'organigramme actuel avant l'arrivée du prochain directeur de la communication, qui pourrait apporter des ajustements d'organisation.

Par l'intermédiaire de la DCOM, la Directrice générale a annoncé vouloir maintenir le planning annoncé lors du CSAL pour répondre aux engagements pris avec les personnes concernées, rassurer l'équipe à la suite du départ de la DIRCOM, renforcer l'équipe DG sur certaines missions et répondre aux forts enjeux de la DCOM en 2025, notamment le déploiement de marque VNF.

Les élus saluent la volonté de VNF de promouvoir son personnel. Cependant, ils ont émis de nouveau leurs réserves quant à la validation d'un modèle d'organisation sans prendre en compte l'appréciation du futur directeur. L'usage à VNF est que le directeur porte la réorganisation, sans la subir. Les élus ont réitéré leurs craintes au regard du passé, la DCOM étant passée par une phase difficile dans l'exercice du management compte tenu du manque de clarification et de transparence sur le périmètre de chacun.

Les élus ont souhaité mettre en avant le risque que cette situation puisse se reproduire et ont demandé qu'une vigilance particulière soit portée par la direction. Sans ôter la crédibilité de la DRHM, les élus auraient souhaité que la Directrice générale vienne porter ses arguments en séance, apporte des garanties et regrettent que leur demande n'ait pas aboutie.

La DCOM avait fait le choix de cette nouvelle organisation afin d'accompagner la communication autour du projet de modernisation auprès de la Directrice générale. Or, il reste à ce jour des incertitudes sur l'attribution de cette mission (DCOM ou DGD). Une organisation doit être construite sur un besoin et ce besoin ne semble pas arrêté à ce jour. Une mission d'intérim ou une lettre de mission auraient pu être proposées dans l'attente du recrutement du futur directeur de la communication.

La DCOM a souligné s'être interrogée sur la pertinence de maintenir l'organisation actuelle. Toutefois, elle souhaite conserver une cohésion et une force de travail pour les mois à venir dans l'attente du recrutement du futur directeur. Elle craint une déstabilisation des équipes si celle-ci doit être reportée.

La direction dit être informée des difficultés rencontrées par le passé au sein de la DCOM et assure qu'une vigilance particulière sera observée. Elle indique que l'équipe a besoin d'un management de proximité fort. Le poste de directeur de la communication est publié à Paris avec une présence obligatoire à Béthune. Les 2 adjoints assureront le management opérationnel des équipes.

Les élus ont relevé une incohérence de niveau sur les 2 postes d'adjoints à la DCOM. En effet, l'un est positionné en 8 et l'autre en 9, alors que les directeurs et adjoints de VNF sont en niveau 9. Aussi, ils s'interrogent sur la légitimité du positionnement de l'adjoint en niveau 8 et demandent qu'il soit revu en niveau 9. Selon **la direction**, le management de la DCOM est atypique par rapport aux autres directions et le niveau de responsabilité entre les 2 adjoints est différent car ces postes couvrent des périmètres distincts : campagne digitale, marque, identité / crise, institutionnel.

→ **Vote ABSTENTION à l'unanimité**

Même si les élus sont favorables à la mobilité interne, ils ont émis une réserve sur le fait d'acter une réorganisation à la veille d'un nouveau recrutement au risque que les difficultés du passé ressurgissent. Ils s'opposent au positionnement du poste en niveau 8 et invitent la direction à s'interroger sur ce qu'elle attend d'un poste de Directeur adjoint qui, selon eux, doit en cohérence avec la grille de classification pour les postes de direction. Enfin, ils ont émis le souhait d'un bilan à 6 mois, après la prise de fonctions du nouveau Directeur de la communication.

Réorganisation du pilotage national de la maintenance et de sa modernisation au sein de la DIEE

La maintenance représente 40% du personnel de VNF. L'enjeu majeur de la maintenance est d'être structurée selon des principes communs à l'établissement en adéquation avec son projet de modernisation des ouvrages. Pour ce faire, il est nécessaire de co-construire le pilotage de la maintenance et le volet modernisation avec l'ensemble des DT.

8 chantiers prioritaires de modernisation de la maintenance (hors maintenance industrielle) sont partagés avec les DT :

- finaliser le dimensionnement des effectifs,
- unifier la vision du cœur de métier,
- articuler les métiers de l'exploitation en mode PCC avec la maintenance,
- affiner le niveau de service à la maintenance,
- harmoniser les organisations cibles,
- dessiner la cartographie à venir des implantations de VNF,
- identifier les indicateurs de performance de la maintenance les plus pertinents,
- optimiser les achats stratégiques et mieux mutualiser les moyens.

Des travaux ont déjà été engagés et des marchés seront notifiés.

Le projet de maintenance est très vaste. Un travail a déjà été initié par le siège mais au vu de l'ampleur du projet il est nécessaire d'engager les équipes des DT et de créer une filière maintenance unifiée. Ainsi, il est proposé de constituer un binôme de pilotage national en lien étroit avec les DT :

- Un directeur de projet chargé d'impulser la dynamique managériale (50% DIEE - 50% DTRS),
- Un chef de projet chargé de structurer, ordonnancer et animer la démarche (création de poste 100 % DIEE).

La répartition des rôles a été établie : le Directeur du projet de modernisation de la maintenance a une lettre de mission, il s'appuiera sur le chef de projet et sur les personnes contributives en DT.

La Division Patrimoine Exploitation maintenance (DPEM) sera recentrée sur son cœur de métier et ses priorités. La répartition des fonctions permettra de mieux répondre aux objectifs et de valoriser davantage les compétences des agents.

Les élus ont indiqué qu'un binôme basé dans la même DT permettrait une meilleure collaboration. Le directeur de projet exerçant également les missions de directeur des UTI à hauteur de 50%, les élus s'interrogent sur sa capacité à honorer les deux missions. Par ailleurs, ils s'étonnent que cette organisation n'ait pas donné lieu à un point d'information en CSAL DT RS. Enfin, ils relèvent que par le passé, deux responsables de division se sont investis à 100% sur cette mission et ont été en situation d'échec aux dires de la direction devant l'ampleur de la charge. Aujourd'hui, cette charge de travail, cette mission d'ampleur, est reportée sur 2 personnes dont l'une à 50%. Cela sera-t-il suffisant notamment au regard du cumul d'activité pour l'une et de l'incertitude géographique pour l'autre ?

Le Directeur du projet désignera des « experts » sur le terrain dans les 7 DT pour contribuer au projet de modernisation de la voie d'eau. Il s'agit donc d'une approche différente que celle menée par le passé. Aujourd'hui, il y aura un partage d'expériences entre DT, qui conduira à un meilleur résultat. La mise en place de cette nouvelle organisation est souhaitée au 1^{er} février.

Les élus ont souhaité indiquer que les personnels de la maintenance verte restent dans l'expectative de ce qu'ils vont devenir car la tendance est à l'externalisation de nombreuses missions ces dernières années. D'ailleurs, bon nombre de questions ont été remontées du terrain et adressées par le biais de la CFDT-VNF à la DIEE. Ils ont souligné la nécessité de programmer dans un prochain CSA Central un point d'information sur ce sujet.

➔ **Vote POUR à l'unanimité**

Les élus saluent la méthode, mais souhaitent rester vigilants sur l'affectation du poste de chef de projet, d'une part, et de la charge de travail du directeur de projet en sus de ses missions actuelles. Ils demandent une information en CSAL DTRS ainsi qu'un point global en CSAC.

Le prochain CSAL est prévu le 20 décembre 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