



Direction
Territoriale
Rhône
Saône



CSA!

Comité Social d'Administration Local

10 DÉCEMBRE 2024

Administration :

- C. Wendling**
- F. Bourgeois**
- B. Vidal**

Invités :

- S. Cauvin**
- T. Demoly**
- S. Hall**
- J. Quittard**

CFDT :

- C. Lamalle**
- D. Clavier**
- Y. Charriere**
- M. Gomez**
- L. Magnin**
- F. Duhaut**

FO :

- JF. Roumegoux**
- P. Mottner**
- S. Baptiste**
- S. Collard**

UNSA :

- P. Mauger**

Ordre du jour

1. **Adoption du procès-verbal de la séance du 1er octobre 2024** [Consultation](#)
2. **Organisation de l'UTI GS**
 - Création d'un poste gestionnaire administratif et domanial [Consultation](#)
 - Reconfiguration en catégorie B d'un poste d'assistante administrative [Information](#)
 - Lettre de mission confiée au responsable pôle exploitation [Information](#)
 - Projet d'évolution des astreintes [Information](#)
3. **Organisation de l'UTI PS**
 - Bilan et pérennisation de l'expérimentation sur les modalités de travail des agents d'exploitation MNSO mise en place sur les hautes saisons 2023 et 2024. [Information](#)
 - Evolution du positionnement et des fiches de poste de 2 agents exploitation MNSO à GRAY. [Information](#)
4. **Adoption du règlement intérieur de la DTRS (version consolidée)** [Consultation](#)
5. **Point d'information sur la mise en place du SIF** [Information](#)
6. **Point sur les effectifs** [Information](#)
7. **Questions diverses**
 - Fermeture des bâtiments pendant la période des congés de Noël

Le secrétariat adjoint de séance est assuré par FO.

Déclaration préalable : Pas de déclaration préalable mais un propos liminaire de la **CFDT**.

La **CFDT** interroge sur le point 3 portant sur l'organisation de l'UTI PS. Le powerpoint transmis concerne une réorganisation et non une pérennisation de l'expérimentation comme il est indiqué dans l'ordre du jour. Il faudra clarifier l'objet de cette présentation avant d'aborder ce point car c'est contradictoire. De plus concernant l'évolution du positionnement de 2 agents MNSO, il n'a été transmis aucune fiche de poste.

La Direction répond que concernant le point 3. Il s'agira d'un point d'information.

T. Demoly précise que ce point est à titre informatif auprès des représentants du personnel aujourd'hui.

La Direction précise qu'elle ne supprime pas le point 3 à l'ordre du jour, seulement le deuxième sous-point. T. Demoly expliquera pourquoi à ce moment-là et Il faudra bien préciser les termes de ce que l'on présente dans le premier sous-point.



Adoption du procès-verbal de la séance du 1er octobre 2024 :

Le procès-verbal est approuvé à l'unanimité.



Organisation de l'UTI GS :

Création d'un poste gestionnaire administratif et domanial

Lors du CTUP de juillet 2022, un nouvel organigramme a été validé pour la GS avec l'intégration de de deux agentes au sein du pôle gestion domaniale.

La partie administrative de l'UTI était assurée par une agente à Chalon et une agente à Mâcon. Depuis la fin d'année 2023, l'UTI fait face à l'absence prolongée d'une agente laissant le siège de l'UTI sans véritable secrétariat administratif. Une CDI a été recrutée pendant 6 mois pour palier à cette absence. Depuis novembre, malgré la reprise de l'agente à mi-temps thérapeutique, le fonctionnement du secrétariat n'est pas optimal et fait peser une charge de travail sur les autres agents.

Pour la chefferie de l'UTI, le fonctionnement du Bureau Administratif et Comptable n'apparaît plus pertinent sous sa forme actuelle avec les évolutions récentes des missions comptable, les évolutions de la gestion administrative, la gestion RH et la reconfiguration du poste d'une agente suite à sa réussite au concours de SACDD.

Par ailleurs, deux départs en retraite sont prévus en 2025 et janvier 2026.

Dans ce contexte, l'UTI a demandé à la DT la création d'un poste de catégorie C administrative, basé à Mâcon, qui serait partagé entre les activités classiques de secrétariat administratif et de gestion domaniale. Tout cela en anticipation des départs prochains qui le moment venu ne seront pas remplacées. Ce poste sera rattaché directement sous la responsable adjointe de l'UTI GS qui est également référente gestion domaniale.

Il y a eu, pour ce poste, plusieurs candidatures, dont une interne classée en numéro 1. Les résultats seront connus pour la semaine du 14 décembre.

Vote : POUR à l'unanimité pour la création du poste

Reconfiguration en catégorie B d'un poste d'assistante administrative

Il s'agit d'une information. L'agente ayant réussi le concours de SACDD passe de comptable à gestionnaire budgétaire.

La **CFDT** interroge sur le positionnement de l'agente ayant réussi le concours de SACDD : Quelle IFSE ? Où sera basé son poste ?

La Direction répond que concernant l'IFSE, à priori, il s'agit du groupe 3 car c'est un poste de gestionnaire budgétaire. Quant à son poste, il reste basé à Chalon avec une journée à Mâcon.

Lettre de mission confiée au responsable pôle exploitation

Le pôle ingénierie de l'UTI GS a connu un renouvellement important de personnel. Suite au départ à la retraite du responsable adjoint et au renouvellement complet du pôle ingénierie avec deux agents ayant peu d'expérience de la commande publique et du suivi d'opérations, cela induit une charge de travail importante pour la direction de l'UTI.

De plus, le départ en retraite prochain du responsable adjoint de l'UTI basé à Chalon et les opérations en cours et à venir nécessitent une montée en compétences et une professionnalisation rapide des agents du pôle ingénierie. Il s'agit de décharger la gestion et les relations quotidiennes avec ces agents au responsable du pôle exploitation. La responsable adjointe de l'UTI reste leur supérieure hiérarchique. Après un retour d'expérimentation sur plusieurs semaines, cela fonctionne bien.

FO indique qu'il faut se laisser un peu de temps avant de pouvoir faire un bilan car en fin d'année avec le solde de l'exercice comptable, c'était un peu compliqué. Le pôle exploitation travaille également en synergie avec l'ingénierie.

Pour la **CFDT**, le point de vigilance à avoir porte sur la charge de travail du responsable du pôle exploitation car il ne faudrait pas avoir quelqu'un à 150% en lui rajoutant des missions supplémentaires.

La Direction informe en avoir discuté au préalable avec le responsable concerné. Ce dernier pilote le pôle exploitation avec son adjointe et précise qu'à la mise en place de l'UTI, le poste de responsable du pôle exploitation était plus prenant.

FO précise qu'à la moindre difficulté, la Direction sera alertée.

La **CFDT** indique qu'il serait bien d'avoir l'organigramme actualisé de l'UTI. Lors de présentations de réorganisations en instance, notamment quand il y a des changements de rattachement et des disparitions de postes à venir, avoir cet organigramme joint aux documents serait plus pratique afin de faciliter les discussions.

Projet d'évolution des astreintes

Lors de la création de l'UTI GS, au 1er janvier 2020, l'organisation des astreintes sécurité et maintenance spécialisée des ouvrages n'a pas été remise en cause. La situation préexistante s'est poursuivie, à savoir une astreinte sécurité et une astreinte MSO sur le périmètre territorial de chacune des anciennes subdivisions de Mâcon et de Chalon sur Saône.

Après 5 ans de fonctionnement de l'UTI, il est aujourd'hui nécessaire de faire évoluer l'organisation des astreintes afin de poursuivre le travail à l'axe. Il est donc demandé à l'UTI de mettre en place une astreinte sécurité et une astreinte MSO uniques à l'échelle du périmètre de l'UTI. Pour cela, il faut s'appuyer sur les préconisations issues du « Lab astreintes » national et de la note astreinte validée au COMEX du 16 octobre 2024, en cours de signature par la Direction Générale.

Pour les astreintes sécurité, sont concernés 9 agents à Mâcon et 6 agents à Chalon et Seurre. Pour l'astreinte MSO, sont concernés 4 agents à Mâcon et 3 agents à Seurre. Les astreintes exploitation ne sont pas concernées par le projet d'évolution.

La responsable adjointe de l'UTI a la charge de mener les concertations avec les agents. Une première réunion a eu lieu le 22 novembre réunissant l'ensemble des agents concernés pour l'astreinte sécurité. Pour l'astreinte MSO, une réunion est programmée le 12 décembre. Une nouvelle réunion sera organisée, en janvier, pour l'astreinte sécurité.

En termes de calendrier, l'UTI GS doit être en mesure de proposer aux agents concernés une organisation pour fin janvier/début février 2025. Ensuite, une présentation sera faite au prochain CSAL pour avis et la mise en place de cette nouvelle organisation effective courant 1er semestre 2025.

La **CFDT** interpelle sur la « note astreintes » dont il est fait référence car, après vérification, cette note concernant les astreintes n'a jamais été présentée et discutée en CSA Central avec les organisations syndicales.

La Direction répond que les autres UTI de la DTRS ont toutes fusionnées leurs différentes astreintes, cela aurait dû être fait sur l'UTI GS mais elle n'était pas prête. Aujourd'hui, il faut réfléchir et mettre en place ces astreintes sécurité et MSO uniques à l'axe.

Cette note citée est une façon de voir comment on fonctionne sur des réseaux modernisés pour harmoniser les pratiques à l'échelle de l'établissement.

La **CFDT** indique que la DTRS peut faire évoluer son organisation en matière d'astreinte, mais qu'il est « maladroit » de faire référence à une note d'astreinte validée en COMEX qui n'a jamais été présentée aux OS au niveau central.

La Direction répond que 70% de la note concerne ce qui existe déjà et qu'elle a le mérite de mettre au même endroit tout ce qui concerne les astreintes.

La **CFDT** alerte sur la façon dont se déroule les concertations avec les agents. Il a été demandé, lors de cette réunion, qui voulait sortir de la roue d'astreinte. Deux agents se sont manifestés et le problème réside dans le fait qu'on les sorte de la roue d'astreinte avant que la réorganisation ne soit actée.

Cela nécessite la modification de leur fiche de poste et une consultation en instance au préalable. S'il n'y a pas eu de réorganisation formalisée et de consultation, il n'y a pas de maintien de rémunération pour ces agents.

La Chef d'UTI répond que ces agents sont prêts à abandonner ces astreintes car c'est une contrainte pour eux. Il sera difficile de faire comprendre aux autres personnels qu'on leur maintienne leur rémunération sans qu'ils n'aient plus à faire d'astreintes.

La **CFDT** persiste en indiquant qu'il s'agit d'une réorganisation. Certains agents vont voir leurs missions supprimées et d'autres vont les conserver. La règle du maintien de rémunération est de compenser les agents dont les missions sont supprimées. Ce n'est pas dans un contexte de choix personnel mais dans un contexte de concertation dans le but d'une réorganisation. On ne modifie pas des choses dans le cadre d'une future organisation par anticipation.

La Direction précise que le principe général, si on réorganise, c'est une décision de l'administration. Il faut distinguer les deux cas : une réorganisation et une décision personnelle hors réorganisation. Dans le cas présent, on ne sort personne des roues d'astreinte avant que la réorganisation ne soit actée.

FO demande s'il est possible de mettre en place une deuxième roue d'astreinte ?

La Direction répond que c'est en cours de réflexion lors de la mise en route du PCC.

Selon FO, il est très anxiogène de passer en astreinte à l'axe sur un périmètre de 2x200 kms pour une seule roue d'astreinte. L'inquiétude a été remontée dans les premiers échanges qui ont eu lieu et effectivement des mains se sont levées pour sortir des roues d'astreinte. Monter une roue d'astreinte de sécurité à l'axe UTI sans avoir la roue support terrain pour pouvoir projeter un agent et faire lever le doute avant de prendre des décisions génère des inquiétudes. Il ne faut pas confondre les astreintes d'exploitation des agents logés en NAS qui sont des nuits fractionnées dans un cadre particulier d'exploitation avec l'absence d'astreinte d'exploitation sur la GS et SFL. Il faut mettre en place l'organisation souhaitée dans une réorganisation globale et pas non seulement dans le cadre du PCC. VNF veut avoir la capacité de projeter ces personnels en termes d'astreinte, l'EPA doit l'assumer.

La **CFDT** indique qu'il serait intéressant de reprendre l'historique de la subdivision de Lyon à l'époque qui disposait d'une astreinte et qui avait été supprimée. Il faudrait voir les motivations qui avaient amené à cette suppression.

FO demande s'il faut regarder cette réflexion juste pour la GS ou y a-t-il une réflexion plus large ?

La Direction répond que, sur l'évolution des autres astreintes, on verra lors de la mise en place du PCC. L'astreinte sera forcément repensée lorsque l'on aura stabilisé l'organisation sur la maintenance. L'évolution de la note dit qu'il faut qu'il y ait trois niveaux d'astreintes.

Pour l'UNSA, si les règles du jeu sont inscrites dans cette note, il est inutile de travailler tant que l'on n'a pas cette note. Plusieurs labs ont été mis en place sur différents sujets concernant la modernisation, l'UTI GS a essayé de passer outre ces labs. Les préconisations de l'astreinte sont dans cette note que l'on n'a pas. On nous enlève les règles du jeu et on discute d'un sujet dont on n'a pas les règles. Donnez-nous les règles et on va travailler.

Pour la **CFDT**, les notes validées en COMEX qui n'ont pas été présentées aux OS au niveau central ne peuvent être appliquées en l'état car cette présentation en CSA Central entraîne souvent des discussions, des modifications et des évolutions. La CFDT n'est pas contre les réflexions sur les organisations au niveau de la DTRS tout en sachant que les bases finales peuvent être modifiées, suite à la parution de la note, par rapport à ce qui aura été prévu au départ.

La Direction indique que sur l'UTI GS, cela fait 4 ans qu'il devrait y avoir une astreinte à l'axe. Pour l'instant, on ne l'a pas et on se dit qu'aujourd'hui, c'est le bon moment pour le faire. Aucune UTI, à l'heure actuelle chez VNF, n'a une astreinte morcelée. C'est une réflexion collective que l'on doit mener.

FO demande combien d'UTI sont dans le cas de figure d'un seul niveau d'astreinte sur 400 kms ? D'une DT à l'autre, la configuration est différente. Il a été dénoncé en 2014 que l'on n'avait pas d'astreinte exploitation. Les éclusiers ne peuvent pas être projetés sur le terrain. D'où le problème de représentativité territoriale en passant de deux à un sur 2x200 kms.

La Direction affirme que l'on peut regarder cela, en mettant toutes les options sur la table. Notamment les différentes roues et le dimensionnement.

Pour la **CFDT**, les concertations avec le personnel et les remarques des OS prises en compte sont essentielles.



Organisation de l'UTI PS :

T.Demoly a bien noté les remarques faites en début de séance mais rappelle que ce ne sont que des points d'information. Il s'était engagé auprès des agents à présenter cette organisation en instance et le fait aujourd'hui.

Bilan et pérennisation de l'expérimentation sur les modalités de travail des agents d'exploitation MNSO mise en place sur les hautes saisons 2023 et 2024

La réflexion initiée, en interne UTI, au 2ème semestre 2022 et présentée en CTUP en novembre 2022 était basée sur un constat montrant les limites du fonctionnement de la maintenance. En particulier, les difficultés d'organisation de chantiers « cœur de métier », la mauvaise optimisation de l'utilisation des différents matériels, l'orientation nationale sur la réduction du nombre de tournées d'itinérance...

Un rappel est fait sur les principes de l'expérimentation : un passage à une modalité de travail 5J/7 du lundi au vendredi en haute saison, la non modification des horaires fixes, la modification du rythme et la fréquence des tournées, la modification de la planification des astreintes sans modification de l'ISH perçue et en gardant le même nombre d'astreintes.

Un premier bilan à l'issue de la haute saison 2023 a été réalisé. Il est positif sur le plan individuel et collectif. Cependant certaines limites sont identifiées : temps de dépannage et de déplacements plus longs, difficulté à réaliser la tournée des ouvrages sur le secteur de Gray en une journée, organisation fragile aux bornes de la haute saison du fait de l'embauche échelonnée des saisonniers et moins de passage sur le linéaire donc moins de contrôle du DPF. Il est choisi collectivement de reconduire l'expérimentation une seconde année avec quelques pistes d'amélioration pour 2024.

Un second bilan est réalisé à l'issue de la haute saison 2024. Les mêmes points positifs que le premier bilan de 2023 sont constatés. Des limites sont toujours identifiées : un seul ouvrage réarmable à distance au lieu de 3 prévus, l'exploitation repose en grande majorité sur les saisonniers, une mise de côté de la maintenance préventive N1 et une organisation fragile lors de besoin de remplacement de saisonniers au PSC car on fait appel à un agent MNSO.

Le choix collectif (unanime -1) est de pérenniser l'expérimentation en l'officialisant avec un passage en CSAL. Maintenant, dans le cadre du RIVE, il existe des dispositifs permettant de garantir le maintien de rémunération.

Il est également nécessaire de mener une réflexion plus globale sur les missions « cœur de métier » en lien avec les réflexions en cours sur l'évolution de l'organisation de la maintenance. Aujourd'hui, le but est de discuter avec ce niveau d'information, et que l'on puisse, avant la haute saison 2025, pérenniser cette expérimentation. A ce stade, ce n'est pas une réorganisation mais une modification des modalités horaires de travail des agents d'exploitation MNSO. Ceci ne concerne pas les agents recrutés après fin 2022 qui ont été recrutés selon la modalité 4 ou 4 bis.

La Direction informe qu'il s'agira bien d'une réorganisation et propose donc d'inscrire au prochain CSAL, la réorganisation qui permettra ensuite d'enclencher tous les dispositifs qui conviennent.

La **CFDT** précise que l'on parle d'agents MNSO mais que, suite à la réorganisation de 2017, ce sont en réalité, des brigades d'itinérants. Là, on s'oriente sur des agents qui vont être plus axés sur la maintenance que sur l'exploitation. Par conséquent, quand au niveau de la DT, va-t-on réfléchir à avoir un modèle d'organisation, comme pour le PPE 2017 ? Il est difficile d'avoir ces discussions sur les évolutions d'organisation avec les agents car plusieurs sujets se confrontent en même temps. Deux agents ont connu l'historique et les différentes organisations et ne se reconnaissent pas dans l'organisation de demain qui repose sur les réflexions nationales sur la maintenance. 2017 a été une grosse évolution pour les personnels du petit gabarit. Il y a eu énormément de débats. Maintenant, avec cette nouvelle réorganisation, ils ont à nouveau un manque de repères sur leur devenir.

La Direction répond que tout un travail a été enclenché sous pilotage de Y.Vecchio en collaboration avec les chefs d'UTI. L'idée est de tenter d'avoir un schéma organisationnel cible à l'horizon de la fin du premier trimestre 2025.

La **CFDT** affirme que cette transition dans l'organisation est une réelle difficulté pour certains agents. Cette gymnastique de passer de l'exploitation (itinérance) à la maintenance est compliquée pour eux. Ces agents s'identifiaient à l'exploitation et intellectuellement c'est un gros bouleversement. A l'époque, l'exploitation et la maintenance étaient deux mondes complètement cloisonnés et séparés.

La Direction convient qu'il y a une difficulté d'emploi et de définition des mots. Chez VNF, dorénavant, l'exploitation est en PCC et la maintenance sur le terrain. Le Directeur comprend la difficulté et souhaite aller rencontrer les agents pour en discuter, comprendre et expliquer l'évolution de la maintenance.

Sur la future consultation sur cette réorganisation, la **CFDT** rappelle la règle qui est que les agents devront avoir reçus leur notification M0 avant la consultation. Pour rappel, les agents de la GS n'ont toujours pas reçu leur notification alors que la réorganisation a été voté en avril 2024 !

Sans fourniture aux agents concernés des notifications M0 au préalable, la **CFDT** refusera toute consultation.

Evolution du positionnement et des fiches de poste de 2 agents exploitation MNSO à GRAY

Ce point est évoqué par souci de transparence.

Les deux années d'expérimentation ont favorisé le décloisonnement des deux équipes. Dans le contexte de la fermeture du centre d'Auxonne, le rapatriement d'un certain nombre d'agents d'Auxonne à Gray et à la suppression d'une des brigades d'itinérance sur le secteur de Gray, on a constaté un déséquilibre de charges au niveau de l'encadrement entre l'équipe MSL et l'équipe MNSO. Deux agents ont été basculés officieusement dans l'équipe MSL notamment aux vues de leurs habilitations avec des profils voie d'eau.

L'organisation de l'expérimentation a permis ce fonctionnement sans que cela ne soit formalisé. Le Chef d'UTI a senti ce besoin de clarification et de formalisation. Il y a besoin pour cela que cette réorganisation soit actée.

Le Chef d'UTI a rencontré récemment les deux agents avec le chef d'équipe, le chef de centre et le responsable maintenance. Tout le contexte a été évoqué avec cette période de flou, sur la maintenance de demain, les craintes que cela engendre. Le Chef d'UTI a senti la réticence des agents d'entériner un changement de poste et a donc décidé de ne rien changer et de maintenir le dispositif actuel.



Adoption du règlement intérieur de la DTRS (version consolidée) :

Les modifications ont été apportées au Règlement Intérieur suite aux échanges avec les OS. Aujourd'hui, on s'attache au fond, le document sera repris dans sa forme.

La Direction informe que le seul point qui n'a pas été retenu concerne les horaires canicule. Il y a eu un débat en CODIR et la conclusion pour ce sujet est de laisser la main aux chefs d'UTI car l'application est différente d'une UTI à l'autre. Certaines préfèrent avoir une application uniforme des règles sur les horaires. A l'inverse, certaines ont des centres qui ont des activités et des horaires de travail très différents. Il faut conserver la capacité d'adapter ces horaires en fonction de la réalité des chantiers. Il ne faut pas trop figer les règles dans le RI car cela sera contre-productif. Tout le monde est unanime pour maintenir la pause méridienne de 45 minutes afin de se reposer et de se mettre au frais.

FO indique qu'une question a été soumise au débat sur la formalisation des bornes horaires. Il faut bien définir l'heure de prise de poste et l'heure de fin de poste avec les bonifications horaires qui correspondent. La difficulté est de gérer au cas par cas dans Octave avec les garanties minimales qui peuvent s'appliquer sur certains cycles. Est-ce qu'Octave disposera dans ses modèles de gestion des temps d'agent de certaines modalités horaires conforme à des exemples cités dans le RI ? On parle d'agents avec des horaires fixes et non pas d'agents en horaires variables.

La Direction indique qu'il faut mettre des exemples d'horaires type dans le RI avec le calcul de bonification. La Direction souhaite laisser un peu de bon sens à la hiérarchie pour gérer les aléas personnels de chaque agent. Il faut alimenter Octave en conséquence et recenser les pratiques de chacun.

FO souhaite que le paragraphe sur les astreintes soit supprimé en rapport avec la discussion du point 2 et souhaite attendre la parution de la note de cadrage sur les astreintes. Il faut bien différencier les différentes astreintes selon les différents grades de chaque agent y compris OPA.

La Direction répond que si l'on supprime ce paragraphe cela signifie qu'il n'y aura plus d'astreintes sur la DTRS. Il s'agit du support de ce qui se pratique aujourd'hui. La note sera intégrée au RI dès que l'on reformera cette astreinte. Deux modifications ont été apportées en séance : rajout de l'astreinte exploitation et OPA encadrant page 46 du document.

La **CFDT** demande à ce que, pour ne plus se retrouver dans le cas de figure des années précédentes, il soit effectué les modifications au fil de l'eau dans le RI. Ce dernier doit être actualisé à chaque évolution et communiqué au CSAL suivant pour consultation.

Vote sur le Règlement Intérieur mis à jour :

POUR : FO et **CFDT**

Abstention : UNSA car les remarques remontées par mail n'ont pas été prises en compte et laissées sans réponse de la Direction.



Point d'information sur la mise en place du SIF :

Pour rappel, il existe deux outils : PEP Premium et PEP Portail.

La formation PEP Premium a été réalisée le 14 décembre en présentiel à Lyon pour les agents du CSP. Le démarrage de cet outil est prévu le 8 janvier avec une assistance de la part de la DJEF et avec des ateliers thématiques.

Concernant PEP Portail, il sera mis en application au niveau de l'établissement à partir du 20 janvier 2025. Il y aura un accompagnement ainsi qu'une formation en présentiel le 16 janvier 2025. Ça concerne 14 agents de la DTRS : les gestionnaires comptable et les gestionnaires au niveau du siège. Au-delà des supports existants, la Direction souhaitait mettre en place un accompagnement à la manipulation en présentiel. 60 agents seront valideurs sur PEP Portail. Deux webinaires auront lieu les 15 et 17 janvier. Si besoin, un troisième webinaire pourra être programmé.

Il y a des retours positifs sur la convivialité et la simplicité de l'interface.



Point sur les effectifs :

Un document sur les entrées, les sorties, les mouvements internes et les CDD en cours a été transmis avec les documents de l'instance. Les tableaux sont mis à jour au fil de l'eau.

La **CFDT** interroge concernant le remplacement de M. Burtin car il est précisé à définir.

La Direction indique être en train de réfléchir à une réorganisation au sein de BMGPI. Suite à la publication, il n'a pas été trouvé de candidat et donc elle s'interroge car 90 % de son poste consistait à d'autres missions que le seul gardiennage des locaux. Le besoin est plus, à l'heure actuelle, d'un gestionnaire plutôt que d'un gardien car les locaux sont sécurisés par badge. Il est donc envisagé le remplacement de M. Burtin mais sur un poste reconfiguré. Ce sujet est en discussion avec la Direction de VNF par rapport à nos contraintes d'effectifs. La filière ADMLO (filière Administration/Logistique) doit subir une baisse de 30 à 40% dans la vision cible de l'établissement car il est prévu de passer de 17 ETP en 2023 à 10 ETP en 2029.

La **CFDT** reconnaît que la Direction fait preuve de transparence en ayant affiché la cible par filière métier comparé à d'autres DT qui se refusent à le faire.

La **CFDT** interroge concernant le poste de Fillon en remplacement C. Pageaux. Un CDI Public a été proposé car au sein de l'EPA, seulement lorsque nous ne sommes pas en capacité de remplacer un OPA nous avons recours au CDI Public ou en cas de portabilité. Sur les autres postes, il s'agit de recrutement sous statut ou de CDI Privé.

La Direction répond que pour l'instant, il a vocation à remplacer le pilote de bateau qui sera en retraite progressive à 50%. Cet agent a les compétences de pouvoir assurer la continuité de service. La DRHM a proposé un CDI Public, nous allons nous examiner le sujet. C'est une vraie opportunité de le recruter car il a d'énormes compétences. Il est pilote mais également chaudronnier confirmé. Il peut entrer dans la case mainteneur si l'on prend en compte ses compétences techniques.

FO demande si la baisse des effectifs concerne également les CDD.

La Direction répond que la filière ADMLO est très compliquée avec une cible à 10 ETP. Elle doit faire attention à ses recrutements par rapport à l'objectif de 2029.

La **CFDT** alerte sur le fait que les filières puissent être opérationnelles avec ces effectifs en baisse.

La Direction annonce avoir statué sur le remplacement de S. Hall. La personne le remplaçant arrivera au mois de mars.



Questions diverses :

Fermeture des bâtiments pendant la période des congés de Noël

Ce sujet a été évoqué lors du dernier CSSCTL. Le Directeur a signé une décision pour valider ces fermetures de bâtiments lors des congés de Noël. Les fermetures ont été discutées avec les agents.

S.Hall va recevoir une lettre de mission au niveau national pour piloter la réflexion nationale sur le pôle de maintenance de VNF à la DIEE. La Direction Générale veut confier cette mission à quelqu'un en interne. La Direction estime que cette mission correspond à un mi-temps. C'est un poste de Directeur de projet. En parallèle, la DIEE a recruté un chef de projet.

La **CFDT** rappelle, encore une fois, qu'il faut être vigilant quant à la surcharge de travail avec un 50 % qui s'ajoute à un autre poste.

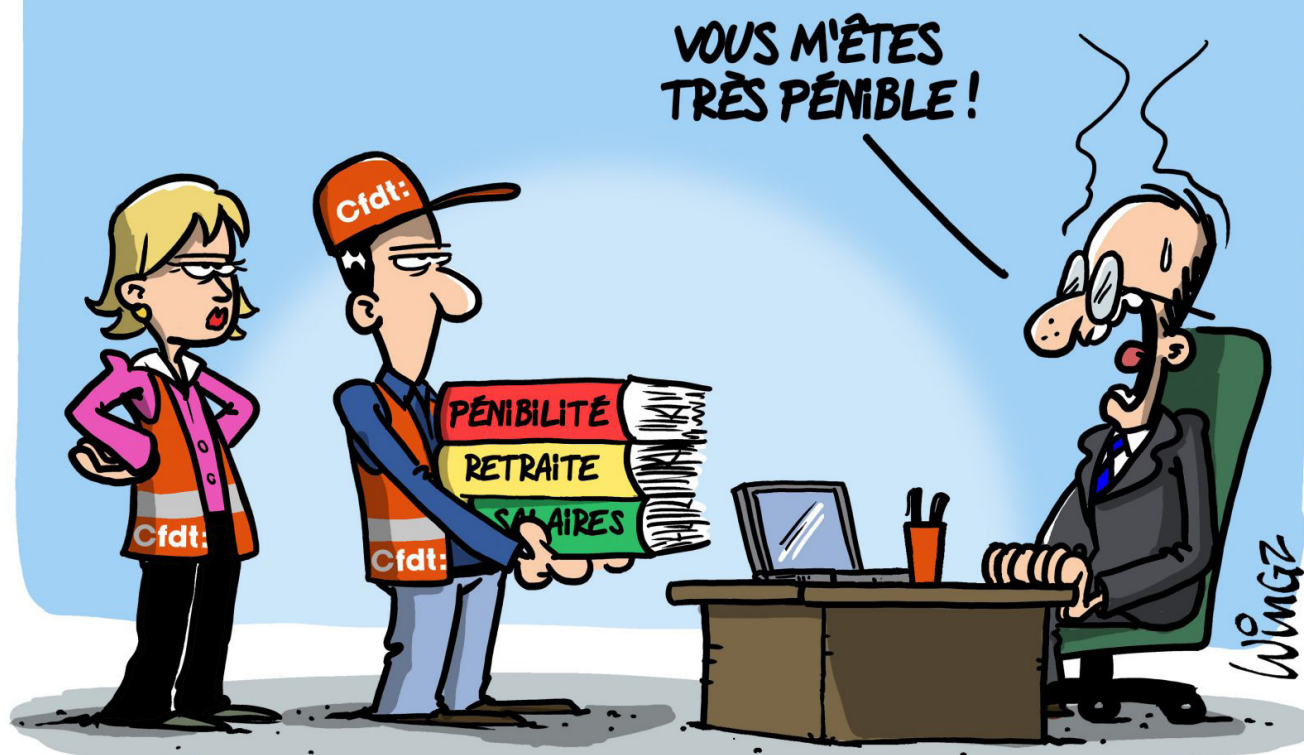
La Direction répond que c'est un chantier indispensable sur lequel il faut avancer. S.Hall est tout à fait légitime dans ce rôle. Ses missions de Directeur des UTI resteront prioritaires.

La **CFDT** interroge sur la règle de signature des feuilles de travail. Tous les agents doivent-ils signer leur feuille de travail Octave ? S'il n'y a aucune astreinte ni aucune heure supplémentaire doivent-ils malgré tout la signer ? Il faut clarifier ce point. Pour rappel, la **CFDT** était déjà intervenue lors d'un précédent CSAL concernant des feuilles de travail modifiées après signature des agents sans en avertir ces derniers.

Le Chef de l'UTI GS indique qu'en ce moment, il y a une situation transitoire. Les UTI ne saisissent plus les heures supplémentaires et les astreintes. C'est directement le SGAP qui le fait. Si aucune modification n'est apportée, il s'agit uniquement d'une vérification, d'un contrôle de l'agent.

La Direction clarifie ce point : Tous les agents doivent signer leurs feuilles de travail obligatoirement avec ou sans modifications.

LA PÉNIBILITÉ, C'EST RÉEL ... LES AGENTS LA SUBISSENT !



VOS ÉLUS CFDT