



DDEV : regroupement de la gestion des péages marchandises et plaisance

La Division Relation Usagers Navigants (DRUN) reprendra les tâches traitées par la Division Transport et Report Modal (DTRM) et celles traitées par la Division Tourisme Territoire et Services (DTTS) en matière de gestion des péages. L'objectif de cette création est de recentrer la DTRM et la DTTS sur des objectifs de pilotage de projets et de supervisions de politiques.

E. FLIPO (responsable de la DTRM), C. HENNEBELLE (pré-positionné sur le poste de responsable de la DRUN) et F. DEQUIRET (secrétaire de la CSSCTL) se sont rendus à Saint-Quentin le 12 novembre 2024 afin de répondre aux inquiétudes des agents du CGN suite au projet de création de cette nouvelle division. Un point a également été effectué entre la DRHM/ SPS et les personnels impactés.

Les élus ont salué l'initiative de la réunion partagée qui a permis d'apporter des réponses aux questions des personnels et ont demandé un bilan à 6 mois pour évaluer les impacts de cette nouvelle organisation sur l'organigramme et les fiches de poste, ce que la direction a accepté.

Concernant le remplacement en CDD pour arrêt maladie de la salariée affectée au Havre, les élus ont demandé l'ouverture du poste au recrutement afin de répondre aux besoins du service. La direction étudiera cette possibilité après avoir fait un point sur la durée du CDD et de l'absence du titulaire du poste.

Les élus ont rappelé à la direction la nécessité d'informer les personnels concernés sur les éventuels accompagnements salariaux. La direction a indiqué qu'une clarification va être apportée et a rappelé que, pour les agents publics, les propositions doivent passer par la hiérarchie et proposées par la DRHM (à voir en fonction des arbitrages).

→ Vote POUR

DIEE : réorganisation de la Division Patrimoine Exploitation Maintenance (DPEM)

La restructuration du pilotage national de la modernisation de la maintenance impacte l'organisation actuelle de la DPEM. Aussi, il est important de recentrer cette division sur ses missions cœur de métier et sur les objectifs du COP (assurer la fiabilité des ouvrages et garantir un niveau de service optimal pour la voie d'eau). 7 ETP sont concernés pour lesquels les missions sont reventilées afin de mieux répondre aux objectifs et de valoriser davantage les compétences des personnels.

Des réunions d'informations et d'échanges ont eu lieu avec l'équipe DPEM ainsi que des entretiens individuels.

L'ingénieur patrimoine devrait être en poste en mars 2025. Un chargé de patrimoine reste à recruter.

Le nouvel organigramme met en avant une fonction « patrimoine », une fonction « maintenance » ainsi que le pilotage volet « assistance » qui sera assuré par la responsable adjointe de la division en sus de sa mission de chef de projet exploitation et applicatifs.

La date de mise en œuvre du projet de réorganisation est fixée au 1^{er} janvier 2025.

Les élus ont regretté le fait qu'un collaborateur n'ait pas eu l'opportunité de monter en compétences sur son poste alors qu'à l'occasion de son départ, ce même poste a évolué en niveau supérieur.

La direction a répondu que ce poste a été reconfiguré en « ingénieur patrimoine » afin de répondre aux besoins de l'organisation et que le personnel en question aurait été le candidat idéal pour l'occuper. Toutefois, l'évolution de ce poste n'a pas fait infléchir son envie de quitter la DIEE. Il rejoindra donc la DT NPDC et essaiera, entre autres, la politique nationale au sein de la DT.

→ Vote POUR

Création du Service Moyens Achats Budget et Effectifs (SMABE)

Différents constats ont amené la direction à rapprocher la DMAB et la MSDG et à créer le SMABE.

Ce service, dont la mise en œuvre est prévue au 1^{er} janvier 2025, est organisé comme suit :

- Une responsable
- Une chargée d'études et prospectives, responsable adjointe,
- Une chargée de missions marché,
- Une chargée de gestion des moyens humains et financiers,
- Un administrateur Octave national,
- Un analyste de données RH,
- Un chargé de projet déplacements, assistance et contrôle interne (CDD de projet à recruter pour une période de 3 ans et pouvant aller jusqu'à 6 ans en fonction de l'avancement de la mission)

Compte tenu de l'évolution du poste « chargé d'études et prospectives » en qualité d'adjoint du responsable, les élus ont tenu à s'assurer qu'un dispositif d'accompagnement avait été étudié. Si la fiche de poste a été revue, la direction a toutefois estimé qu'il n'y a pas d'élargissement significatif, le management revenant au responsable de service.

Les élus ont également constaté que certains postes ont évolué. Aussi, ils ont demandé à clarifier les éventuelles mesures d'accompagnement salariales auprès des personnels concernés et ont rappelé que ces échanges RH doivent avoir lieu avant la consultation.

La direction a souligné que le poste de chargé de gestion des moyens humains et financiers a été revu et pesé en niveau supérieur. La salariée est informée qu'elle passera en niveau 5 au 1^{er} janvier avec évolution de sa fiche de poste car ses fonctions sont modifiées à moins de 50 %. La direction va cependant étudier s'il ne s'agit pas d'une mobilité plutôt que d'une évolution de poste.

Concernant le poste de Chargée de mission marché, **la direction** a indiqué qu'en accord avec la titulaire, la fiche de poste a été actualisée.

➔ **VOTE POUR** avec engagement de clarifier les mesures d'accompagnement auprès des intéressés.

DJEF/Service comptable : ajustement d'organisation de la Division des opérations et élargissement du périmètre du service recettes

La mise en place du Service Recettes (SREC) a pour principaux objectifs de :

- fluidifier et simplifier la chaîne du traitement des recettes,
- éviter les contrôles redondants entre l'ordonnateur et le comptable,
- élargir les périmètres afin d'avoir des équipes plus résilientes.

Un point d'information a été présenté lors du CSAL d'octobre. Il ne s'agit pas de compétences nouvelles à acquérir mais une augmentation de la volumétrie à hauteur de 10 %, qui sera ensuite diminuée avec la régulation de nuit. Cette organisation permettra d'intervenir en amont des encaissements et d'éviter de relancer la DTNPC.

Concernant la régulation de nuit, il n'est pas possible de prévoir le moment auquel le volume va diminuer ou disparaître totalement.

Les élus se sont cependant interrogés sur l'efficacité des applicatifs.

La direction ne peut pas garantir le fait que tout fonctionnera tout de suite. Cependant, les interfaces liées au domaine (scot+ et gedo) sont à aujourd'hui fonctionnelles.

L'ajustement de l'organisation passera par la transformation du poste de responsable du pôle recettes en un poste d'adjoint au responsable de la division pour l'encadrement des équipes dépenses/recettes. Cette évolution s'accompagnera d'une modification de la fiche de poste sans changement de niveau.

Les élus ont tenu à s'assurer que des concertations avec la salariée a eu lieu concernant l'évolution de sa fiche de poste, l'accompagnement, la fourchette d'accompagnement salarial...

La direction a indiqué que la salariée n'est pas encore informée car des discussions se sont tenues sur le dispositif à retenir (évolution ou mobilité). La direction s'engage à avoir une discussion avec l'intéressée et à revoir le dispositif d'accompagnement

s'il ne correspond pas à une évolution de fiche de poste (modifications des missions < ou > à 50%). L'accompagnement sera adapté et la salariée sera informée dès ce jour.

- ➔ **Vote POUR** avec réserve sur la clarification des dispositifs d'accompagnement des personnels impactés. Un bilan à 6 mois est demandé (notamment pour la volumétrie liée à la régulation de nuit).

Réorganisation du Cabinet de la Direction générale en 2025

La nouvelle Directrice générale a émis le souhait de réorganiser son équipe rapprochée. Le besoin est de conduire les projets de modernisation tout en maintenant une veille proche du monde politique qui est en constante évolution. Le départ d'A. DEBAR entraîne le besoin de revoir l'organisation en place.

Dans ce cadre, il est proposé de fusionner les fonctions chefferie de cabinet et relations institutionnelles. Pour l'encadrement des assistantes Béthunoise, la directrice de cabinet/relations institutionnelles sera amenée à se rendre plus souvent au siège. Quant au chef de cabinet, il bénéficiera d'une mobilité adaptée.

Le successeur d'A. DEBAR sera mobile entre Béthune et Paris.

Les fonctions des trois assistantes n'évolueront pas malgré le changement de manager.

Par ailleurs, un poste de chargé de mission pilotage transversal sera créé et à pourvoir afin de tenir à jour les documents politiques de l'établissement.

La Directrice générale a reçu les cinq personnes concernées par cette réorganisation, dont la mise en place est souhaitée pour février.

Concernant le chef de cabinet, **les élus** ont émis un point de vigilance à porter concernant un accompagnement vers une mobilité choisie et non subie.

Afin de ne pas esseuler les deux assistantes Béthunoises, **les élus** ont insisté sur l'importance d'avoir une présence régulière d'un manager à Béthune.

Ils ont également interpellé la direction sur la répartition de la charge de travail des trois assistantes. Un éventuel accompagnement sera à prévoir selon l'impact de la charge de travail de l'assistante parisienne qui sera plus mobilisable en raison de sa proximité géographique avec la directrice de cabinet et l'ensemble du COMEX régulièrement sur Paris et amené à faire de multiples sollicitations.

Points divers

- Fermeture ponctuelle du siège en 2025

Cinq jours sont identifiés au cours desquels l'établissement pourrait potentiellement fermer et permettre aux personnels de faire le pont. Une pertinence avec les fermetures d'école est à respecter (les écoles ferment le 30 mai). Les salariés privés bénéficieront d'un jour pont cette année.

En Directions territoriales, des fermetures imposées sont autorisées dans la limite de 5 jours. VNF propose d'imposer 2 ponts : les 30 mai et 26 décembre.

Les élus sont d'accord pour accoler les jours de ponts aux jours fériés mais défavorables au fait d'imposer des jours de congés pour fermeture du siège. Par souci écologique, l'établissement pourrait par exemple fermer du 1^{er} au 9 mai en laissant libre choix aux personnels de télétravailler ou de poser congés. Plutôt que d'imposer un RTT ou CP, il doit être possible pour les personnels de récupérer les heures écartées ou potentiellement « écartables » mais quid des personnels au forfait ?

La direction a rappelé que si l'établissement ne ferme pas, une continuité de service est demandée. Les représentants du personnel ont rappelé que sur la période de fin d'année ou l'établissement n'a pas fermé contrairement aux sites, une souplesse sur le taux de présence à 50% avait été autorisée. La direction le confirme mais précise qu'une continuité de service à hauteur de 50% serait demandée lors des ponts des 30 mai et 26 décembre 2025 si l'établissement n'est pas fermé.

La direction a indiqué que le point sera proposé au prochain CSAL ce qui laissera la possibilité d'interroger les salariés.

- Planification des CSA Locaux en 2025

A la suite de la proposition de la direction, **les élus** ont accepté de grouper les sujets sur une journée complète tous les 2 mois plutôt que sur une demi-journée chaque mois.

- **Remise de médailles lors de la cérémonie des vœux**

Les élus ont suggéré de mettre à l'honneur les agents publics. S'ils ne peuvent pas prétendre à la médaille du travail de par leur statut, il serait cependant bienvenu de faire un geste pour ces agents afin de valoriser leur parcours professionnel (objet symbolique et/ou financier).

La direction a rappelé que la médaille est une démarche personnelle des salariés privés. Pour les agents publics, le déroulé de carrière serait à retracer ce qui est difficile à mettre en place. Pour autant, la direction est favorable à cette idée.

Le prochain CSAL est prévu le 31 janvier 2025

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