

Cabinet de la direction générale : réorganisation

La nouvelle Directrice générale a émis le souhait de réorganiser son équipe rapprochée. Dans ce cadre, il est proposé de fusionner les fonctions chefferie de cabinet et relations institutionnelles.

Cette réorganisation prévoit la création d'un poste de Directeur de cabinet, qui aura en charge l'institutionnel, les relations avec les partenaires politiques etc. Elle prévoit également la création d'un poste de chargé de mission « pilotage et stratégie » qui aura en charge la coordination de l'acte 2 de la modernisation ainsi que des fonctions annexes (appui au cabinet, coordination acte 1 de la modernisation, suivi de l'avancement du COP, suivi des recommandations des audits de la mission MACI...).

Les fiches de postes ont été rédigées et les mesures d'accompagnement ont été abordées avec les personnels concernés.

Les élus ont voulu s'assurer que le chef de cabinet n'avait pas subi de mobilité géographique imposée. **La direction** a indiqué que la solution a été consensuelle et le poste choisi par l'intéressé.

En l'absence de loi de finances, **les élus** ont demandé si VNF avait bien la capacité de recruter le chargé de mission dans un délai court, cela relevant d'une nouvelle création de poste. Ils ont précisé que les discussions avec le contrôleur général (CG) sur la capacité à recruter les postes affichés dans un projet de réorganisation devraient avoir lieu en amont des présentations en instance car en l'absence de ces recrutements cela remet en cause la cohérence du projet lui-même.

La direction a indiqué qu'avant de publier le poste, le CG se prononcera sur une demande formelle mais s'ils ont pu en échanger en amont et s'il en est informé, il est actuellement impossible d'avoir un accord officiel. Si le CG est aidant et participe à ne pas bloquer le fonctionnement de VNF (d'autant plus qu'il s'agit d'une opération blanche en termes d'effectif), il reste dépendant des instructions qu'il reçoit du Ministère. S'il n'est pas possible de recruter, ce sont les DGA et DGD qui assureront les missions.

Les élus ont précisé à la direction que s'ils devaient être consultés ce jour sur un organigramme et que si celui-ci devait être remis en cause par un recrutement non validé par le CG, ils souhaitaient un nouveau passage dans cette instance sur une organisation de travail qui reflète la réalité. **La direction** a répondu comprendre la demande et s'y est engagée.

Les élus se sont interrogés sur le positionnement de ce poste en niveau 7 au regard du poste équivalent sur l'acte 1 de la modernisation classé sur un niveau 8.

La direction a indiqué que ce poste se trouvait à la limite du niveau 7 et du niveau 8. Elle a précisé que le poste a été pesé en niveau 7 et ciblé sur un profil « junior ».

Les élus ont rappelé à la direction qu'on ne positionnait pas un poste en fonction de l'expérience du candidat, cela étant réglé par le salaire proposé. Le poste, quant à lui, est positionné en fonction d'un besoin et selon la grille de classification définie dans la convention collective.

La direction a confirmé qu'il s'agissait d'un poste qui requerrait une technicité moins forte que le poste chargé du suivi de l'acte 1 de la modernisation.

Les élus se sont également interrogés sur le positionnement en niveau 8 du Directeur de cabinet celui-ci étant auparavant positionné en niveau 9 par l'ancienne Directrice de cabinet. Selon eux, la grille de classification n'est pas respectée ni la cohérence des classifications de postes en fonction des saisons et des personnes recrutées. Ils ont rappelé qu'il était primordial d'assurer une cohérence globale et que les salariés comprennent comment sont faites les pesées de poste à VNF.

A la demande des élus, **la direction** s'est engagée à en rediscuter avec la Directrice générale et à revenir vers eux pour apporter les explications et les arguments qui pourraient justifier un déclassement du poste.

Les élus ont rappelé qu'en 2009-2010, c'est un cabinet d'experts qui avait réalisé la grille de classification de VNF et qui avait pesé les postes, dont celui de la Directrice de cabinet. Aujourd'hui, cette grille n'est plus respectée. Au-delà même du poste de cette Directrice, c'est la crainte d'un déclassement global qui se pose pour les futurs recrutements.

Enfin, **les élus** notent que les deux seuls postes de Directrice adjointe (à la communication) et de Directrice (au cabinet) qui ne relèveraient pas du niveau 9 sont occupés par des femmes ce qui peut poser question sur l'équité hommes/femmes.

→ **Vote POUR** à l'unanimité sous réserve de la validation du contrôleur budgétaire concernant le recrutement du chargé de mission, et sous réserve d'un retour sur l'objectivation du niveau 8 pour le poste de Directrice de cabinet.

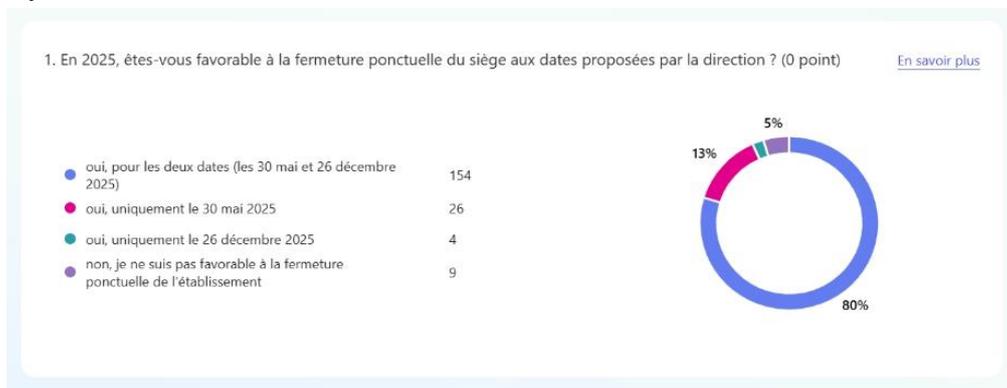
Fermeture ponctuelle du siège en 2025

La direction a proposé de fermer ponctuellement l'établissement le vendredi 30 mai et le vendredi 26 décembre (1 jour de pont ou JRTT pour les salariés privés et 2 JRTT pour les agents publics). Pour autant, l'établissement sera fermé en fin d'année, les salariés ayant la possibilité de télétravailler ou de poser congés.

Les élus ont proposé de laisser le choix aux personnels du motif d'absence pour la journée du 26 décembre sur l'outil de gestion des temps Octave avant une date butoir (exemple 30 juin), certains pouvant souhaiter conserver leur JRTT pour les placer sur le CET ou profiter du rachat de jours possible encore cette année. A défaut, si les salariés ne font pas la démarche de poser en amont un jour de congés ou autres, un JRTT pourrait être positionné d'office par la DRHM.

La DRHM vérifiera la faisabilité au vu des fonctionnalités de l'outil de gestion des temps.

Les élus ont annoncé que le retour du sondage lancé par la CFDT-VNF montre que 80% des personnels sont favorables à la fermeture sur ces 2 jours :



→ **Vote POUR** avec 1 abstention du fait de l'absence de jour de pont pour les fonctionnaires

Les élus ont demandé de chiffrer l'impact financier pour l'octroi d'un jour pont aux fonctionnaires.

Rapport Social Unique (RSU) du siège

Les données du RSU 2023 consolidées au niveau national ont fait l'objet d'une présentation en CSA Central du mois décembre 2024, d'où cette présentation tardive. Les élus ont demandé que les données de l'année N-1 soient intégrées dans le prochain RSU afin de pouvoir assurer un comparatif.

Les personnels DSIN (à partir de septembre 2023) et du mécénat sont inclus dans les indicateurs, mais pas la DIMOA.

Le plafond d'emploi est de 317,06 ETP ; l'âge moyen est de 47,54 ans ; le taux national d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est de 5,76 % (les élus ont demandé à connaître le taux au siège).

- RECRUTEMENT

- 20 recrutements privés pérennes,
- 7 nouveaux apprentis,
- 8 affectations publics (5 détachements et 3 mutations).

Les élus ont rappelé que la grille de classification datait de 15 ans et qu'au regard du tassement des postes dont la majorité sont positionnés sur les niveaux de 4 à 8 (le niveau 9 étant réservé initialement aux postes de Directeurs et Directeurs adjoints) il devenait urgent de prévoir un nouveau travail de refonte de cette grille à l'instar de ce qui avait pu être fait en 2009/2010.

Ils ont souligné en parallèle la nécessité de dégager des moyens budgétaires pour accompagner la mise en place de cette grille (en 2009/2020, le taux RMPP avait été 2 fois de 6%). Il faudra prévoir de s'appuyer de nouveau sur un cabinet extérieur pour accompagner la RH sur ce sujet.

Afin d'identifier le nombre de CDD de longue durée, **les élus** ont demandé à séparer le nombre de CDD et d'apprentis dans l'indicateur RSU.

- PARCOURS PROFESSIONNELS

Il est compliqué de recenser les candidatures reçues car elles arrivent via différents canaux.

Les élus ont demandé l'intégration d'un indicateur sur le nombre de postes publiés plusieurs fois sans donner lieu à candidature.

- FORMATION

102 personnes ont été formées, soit 29% de l'effectif au 31 décembre 2023. Cela a représenté un coût de 115 000 € et 4 014 heures de formation. Une augmentation du coût de la formation a été constaté entre 2022 et 2023. Des pistes pour limiter les coûts sont à étudier : augmenter les formations collectives afin de toucher plus de personnes sur les formations stratégiques. Une baisse des actions collectives est observée en faveur de demandes individuelles.

Il est à noter que des formations peuvent être dispensées sans être enregistrées dans l'outil Talentsoft.

La formation étant un indicateur du calcul de l'intéressement, **les élus** ont alerté sur le fait que celui-ci peut être faussé si des personnels sont formés en dehors du circuit.

Un dispositif d'accompagnement pourrait être mis en place afin de susciter l'intérêt de suivre une formation.

- SANTE SECURITE AU TRAVAIL

8 accidents du travail dont 3 avec arrêt ont été relevé.

- ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

Le nombre de salariés de droit privé au forfait reste stable.

Concernant l'écrêtage, un plan d'actions national va être proposé, cependant c'est un sujet compliqué à gérer (possibilité de rémunérer, alertes régulières).

Les élus ont rappelé que l'écrêtage est illégal : 1 654 heures écrêtées pour les salariés privés et 845 heures pour les agents publics représentent une économie de 2 ETP pour VNF, soit 100 000€ au regard du salaire moyen.

En 2023, VNF compte 284 télétravailleurs. Le nombre de jours moyens de télétravail est de 57 jours par an, soit 1 jour par semaine. Il n'y a pas de remise en question du télétravail dans l'avenir. La direction est plutôt favorable à clarifier les choses.

➔ **Vote POUR** à l'unanimité

Programme de travaux annuels du CSA local

Programmation des travaux CSA Local Projet 2025	Trimestre 1			Trimestre 2			Trimestre 3		Trimestre 4		
	31/01	(28/02)	28/03	(29/04)	xx/05	(27/06)	25/07	26/09	(24/10)	28/11	(19/12)
dates envoi	17/01	(13/02)	13/03	(14/04)	xx/05	12/06	10/07	11/09	(09/10)	13/11	(04/12)
CSA Local Siège	*Consultation réorganisation du Cabinet *Consultation Fermeture ponctuelle Siège 2025 *Consultation RSU Siège 2023 *Information programme des travaux annuels du CSA Local			*Bilan à 6 mois réorganisation de la DIEF : SICP et SBCG *Bilan à 6 mois création de la DRHM/DCAP *Point sur l'installation des caméras *Bilan effectif 2024 *Bilan formation 2024			*Point RIFSEEP *Point CIA *RSU Siège 2024 *Bilan à 6 mois création du SMABE à la DRHM *Bilan à 6 mois de la réorganisation DDEV : création de la DRUN * Bilan à 6 mois de la réorganisation DIEE/DPHM		*Fermetures ponctuelles du Siège en 2026 *Fermeture fin d'année 2025 *Consultation PDC Siège 2026 (selon tenue CLF)		

Projet

Les élus ont demandé à ajouter les points suivants :

- Présentation de l'organigramme avec les nouveaux noms des directions,
- La clarification sur le projet de la direction quant à la fermeture du parking souterrain le soir afin de protéger la salle serveur (point sur lequel les élus ont déjà émis une opinion négative mais qui depuis est resté sans suite).
- Devenir du site Saint-Pry,
- Point d'information sur la réflexion de la direction portant sur la centralisation de la fonction d'assistance,
- Impact du rattachement DIMOA et DSIN au siège sur l'organisation des élections professionnelles et la gestion des instances dans l'avenir,
- Information sur la réflexion de la direction générale quant à la multiplication des directions nationales (à l'instar de la DSIN et de la DIMOA) et l'impact sur les personnels du siège.

Le prochain CSAL est prévu le 28 février 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