



# CSAL SIÈGE du 28 mars 2025

## Réorganisation du SGAP : dernière phase de centralisation de la gestion administrative (GA) des personnels de droit public

Un calendrier de mise en œuvre progressive a été mis en place jusqu'en septembre 2025.

Le ratio retenu est de 1 chargé de gestion carrière et paie pour 130 agents à gérer. Le mode de fonctionnement a été formalisé avec le PPRH (mise en place d'une charte de gestion, réunions de tuilage pour chaque DT...) et les personnels (outil de dialogue). Chaque pôle conserve les équipes précédemment constituées et les mêmes prérogatives, un pôle composé de gestionnaires « aguerris » viendra en soutien des autres pôles.

Les dernières étapes concernent la centralisation de la DT NE, DT Strasbourg, DT BS et DT CB (deux pôles seront localisés à Béthune et un pôle délocalisé à la DT CB en septembre). Un travail sur l'harmonisation des process et les renforcements des contrôles en lien avec la MACI reste à réaliser.

### Calendrier final

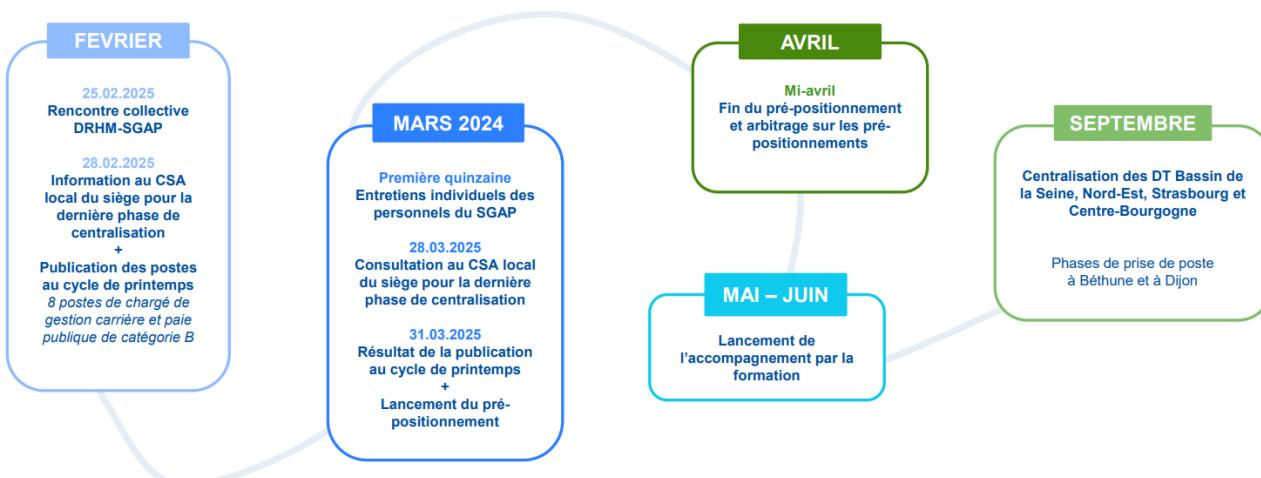
SEPTEMBRE 2023	MARS 2024	JUIN 2024	SEPTEMBRE 2024	SEPTEMBRE 2025	JANVIER 2026
Expérimentation du Siège	DIMOA	DT Sud-Ouest	DT Nord Pas-de-Calais DT Rhône-Saône	DT Bassin de la Seine DT Strasbourg DT Nord-Est DT Centre-Bourgogne	DT Centre-Bourgogne

L'organisation à venir du service reposera donc sur 5 pôles (4 pôles à Béthune et 1 pôle à Dijon).

Une rencontre avec les personnels de Béthune et Dijon est prévue fin avril/début mai. L'objectif est de trouver de la fluidité pour faire circuler l'information au sein du service, chaque acte entraînant une répercussion sur les pôles voisins.

Des exercices de pré-positionnement sont lancés et de nombreux échanges ont eu lieu avec les personnels impactés pour présenter la démarche et l'accompagnement. Un plan de formation a été bâti et se déployera sur mai/juin. Aucune mobilité géographique ne sera imposée et chacun conservera ses jours télétravaillés et/ou chômés dans le cadre d'un temps partiel. Tous les postes non pourvus seront inscrits dans le cycle de mobilité. Un accompagnement financier a également été prévu pour les personnels impactés.

### Calendrier de mise en place de la réorganisation du SGAP sur l'année 2025



**Les élus** ont souligné l'impact de cette réorganisation sur les personnels RH en UTI qui ne semblent pas avoir bénéficié des mêmes concertations que celles engagées avec ceux du siège. Certains agents n'ont toujours pas de fiche de poste et ne savent pas quelles seront leurs prochaines missions. Certains référents n'ont plus accès aux outils et se retrouvent en difficulté lorsque les agents les interrogent. Pourquoi ne pas leur laisser un droit de lecture sur certains outils ?

Ce sujet dépasse le périmètre du siège et un point d'information au CSA Central est prévu avec le DRH sur ce sujet. **Les élus** ont demandé un point de vigilance sur le pôle délocalisé à Dijon, pour lequel ils demandent un bilan à 6 mois.

**La direction** a indiqué que les référents en UTI sont souvent polyvalents sur des missions qui dépassent le cadre RH. Par conséquent, l'approche ne doit pas être centrée uniquement sur cette filière. L'idée est d'avoir une vision claire pour le mois de juin sur cette organisation afin de pouvoir accompagner ces personnels.

**Les élus** ont rappelé que, alors que la réorganisation a été mise en place en juin 2024 à la DT SO, les agents impactés n'ont toujours pas de visibilité sur ce que l'établissement attend d'eux. Aussi, il est urgent de leur apporter, à eux comme aux autres, de la visibilité.

**La direction** a indiqué que des retex réguliers sur la centralisation sont effectués. La réorganisation du Secrétariat général sera présentée au prochain CSAL de la DT CB. Un accompagnement pour les référents RH est prévu.

➔ **Vote POUR, sous réserve d'un bilan à 6 mois.**

### **Réorganisation du périmètre de la prévention entre la DRHM et la DIEE**

Pour une organisation optimale, des clarifications de périmètre sont à appliquer entre les directions de la DIEE et de la DRHM.

Dans un souci de cohérence au sein du service, la thématique prévention doit être harmonisée : après réflexion, il a été décidé par la direction de créer un service unique rattaché à la DRHM. L'objectif est de centraliser la gestion du budget en ayant une même approche des outils.

La direction envisage de créer un poste d'« expert sécurité et pilotage budget hygiène sécurité » au sein de l'unité sécurité et prévention et de supprimer le poste chargée de sécurité infrastructure au sein de la DIEE.

Un échange a eu lieu et des pistes de réflexions sont en cours. Les concertations se poursuivent et le projet reste à finaliser en vue d'une consultation au CSAL de mai pour une mise en œuvre en juin.

## **Impacts RH et dispositifs d'accompagnement associés**

<b>Impacts RH</b>	<b>Dispositifs d'accompagnement</b>
<b>Création d'un poste d'expert « sécurité et pilotage budget HS »</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Rédaction d'une fiche de poste</li><li>- Pré-positionnement et accompagnement de la chargée de sécurité infrastructure</li></ul>
<b>Répartition des missions au sein du service santé sécurité condition de travail (3SCT)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Travail au sein de l'unité sécurité et prévention</li></ul>
<b>Affirmation des rôles et compétences SST, en expertise auprès des métiers</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Information établissement</li></ul>

**Les élus** s'interrogent sur l'impact du transfert des missions de la DIEE vers l'unité sécurité et prévention et plus particulièrement sur les postes de chargé de mission et d'animateur sécurité, pour lesquels ils souhaitent une actualisation de leurs fiches de postes pour la prochaine consultation du CSAL

**Les élus** se sont également interrogés sur la structure de l'organigramme ; en effet, un responsable est identifié pour le service unité santé et QVCT mais non pour le service unité sécurité et prévention. Pour la prochaine consultation ils demandent une homogénéisation et une harmonisation ainsi qu'une latitude en termes d'autonomie sur le poste créé, en raison de l'expérience et des compétences de la personne concernée.

**La direction** a indiqué que des discussions sur l'organigramme sont en cours.

### **Le tableau des programmes de travaux annuels du CSAL** a été mis à jour

**Les élus** ont demandé que les documents de l'instance soient intégrés dans l'espace Teams.

### **Evolution de l'organigramme du SPS**

Un poste chargé de développement RH (recrutement et formation) a été publié. Ce poste renforcera le service suite à la centralisation au Siège de la DIMOA et de la DSIN.

De plus, le poste actuellement en renfort depuis plusieurs mois au SPS va être pérennisé et renommé « Conseiller santé sécurité conditions de travail ». Il sera rattaché directement à la Responsable du SPS et reprendra certaines missions du poste de gestionnaire administratif polyvalent qui est supprimé. Une discussion a eu lieu avec la personne pressentie sur ces missions et des mesures d'accompagnement ont été proposées.

Une fiche de poste a été écrite et soumise à la pesée de la DRHM/DCAP.

**Les élus** se sont interrogés sur le fait que le poste conseiller emploi et développement professionnel, actuellement en CDD, apparaît sur l'organigramme 2025 cela n'étant pas l'usage pour un CDD de remplacement. Il ne s'agit pas d'un poste en plus dans l'organigramme.

**La direction** a indiqué que ce contrat est un CDD de remplacement et que le but serait de créer un binôme avec la conseillère emploi et développement professionnel, d'où la création du poste « chargé de développement RH ». La répartition des missions sera clarifiée lors de son retour et sa fiche de poste sera revue

**Les élus** ont remarqué que la mention « réservé service » est indiquée sur la publication du poste de chargé de développement RH, formulation qui pourrait freiner des candidatures internes.

**La direction** a répondu que cette appellation signifie « poste réservé à VNF » et qu'elle sera retirée sur les prochaines publications de postes.

**Les élus** s'interrogent sur l'impact du poste de « conseiller santé sécurité conditions de travail » l'assistant de prévention et logistique de proximité. Aussi, ils ont proposé d'acter la création du poste développement RH dans l'organigramme et ont demandé le renvoi du point de consultation au retour des personnes concernées qui sont actuellement absentes.

### ➔ **Point requalifié en information pour une consultation en juin**

### **Point divers**

Concernant la publication des postes, **les élus** ont regretté l'absence de communication par mail du lancement du cycle mobilité. Par ailleurs, ils ont rappelé la nécessité de mentionner les équivalences niveau et catégorie sur les fiches de poste.

**Le prochain CSAL est prévu le 29 avril 2025**

---

**Vos représentants CFDT-VNF au CSAL :**

<b>TITULAIRES</b>	<b>SUPPLÉANTS</b>
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