



Compte rendu CSA-L du 12 février 2025 à Dijon à 9h30

Administration ; Olivier Fauriel (Directeur), Karine Simonnot (SG), Valérie Ravet (Dialogue Social),

CGT, Franck Senée, Jonathan Bouleau, Pascal Judée, Gilles Gris

CFDT : 3 FO : 3 FSE : 2

Lecture des déclarations CGT et CFDT

La Direction signale que les points pour info sont des « points étape », une présentation sera faite régulièrement donc ils estiment que ce n'est pas une découverte.

CGT : Il n'est pas normal que nous n'ayons pas de documents, la COP évolue régulièrement nous devons avoir les documents en amont afin de préparer nos questions.

La Direction nous informe qu'ils seront vigilants et essayeront de s'améliorer.

Sur le schéma d'emploi, la direction confirme que c'est bien – 38 ETP et non plus -37ETP annoncés initialement, qu'il y a 21 emplois hors plafond, mais ce sont sur des missions très spécifiques (projets européens), cela concerne surtout les DT NPC, NE et S. Le Directeur nous informe qu'il ne sait pas combien d'ETP impacteront la DTCB.

CGT : La CGT est surprise de cette remarque car à la dernière DS/DG des chiffres ont été annoncés pour certaines DT.

Concernant le plan de requalification, la direction nationale a une calculatrice qui doit proposer au CEEP le meilleur des deux plans, CEED ou B en fonction des cas personnels. Pour les fiches financières la DTCB est en incapacité de les établir car ils n'ont pas la main sur les payes. Les consignes ont été données aux UTI pour qu'il y ait un moment d'échange avec le CEEP pour les informer de leur requalification.

CGT : La CGT informe que ces échanges n'ont pas lieu et demande qu'une relance soit faite. Il est inacceptable que les CEED découvrent qu'ils sont promis en voyant des sommes arrivées sur leur compte. (Les arrêtés de 2024 ne sont toujours pas signés). De plus les requalifiés en B n'ont aucune information sur leur régime indemnitaire, comment accepter une requalification sans être en capacité de vérifier si elle est avantageuse pour eux ou pas

La direction fera une relance auprès de UTI pour les entretiens. Il nous indique que les plans de requalification sont obligatoirement bénéfiques pour les agents. Il est fait remarquer que de CEEP sont encadrants mais pas reconnus à ce titre dans MDM poste, de fait ils sont exclus du plan de requalification.

La direction effectuera une recherche.

Pour le problème d'alarme, le directeur indique que c'est de la vidéo protection et non vidéosurveillance. Le service juridique est sollicité. Ils feront ce que la loi les oblige à faire. Il signale que le système ne filme pas et est inactif quand l'alarme est désactivée.

CGT : Dans la mise en place de tel dispositif, il y a des règles à respecter (voir décla) et nous avons cité les textes de référence. Le respect à la vie privée n'est pas respecté. Nous ne sommes pas opposés à la mise en place d'alarme mais qui ne filme pas les lieux de vie, ni les poste de travail.

La Direction fait confiance à son service juridique et demande à la CGT d'attendre la décision avant de faire un droit de retrait.

Sur la réponse à fournir pour l'expertise RPS, le directeur a pris connaissance de la demande, comme il n'était pas à la dernière CLSSCT, ils sont en discussion avec le siège pour donner une réponse qui soit cohérente avec l'ensemble des DT. La Direction nationale se doute que la demande sera faite dans toute les DT. Ils se fixaient un délai de 15 jours pour répondre.

CGT : Le demande a été faite car la démarche nationale n'a pas suffisamment précise. Il y a tout de même un caractère d'urgence en termes de RPS. La CGT indique qu'entre la CLSSCT et ce CSA, Il y a pile 15 jours.

La réponse va être imminente.

Pour la participation aux journées des nouveaux arrivants, la direction s'excuse de la non-réponse et ne voit aucune objection pour que les OS fassent leur présentation à cette journée. Ils font le point avec le service communication. Le Directeur dit que cela peut nous générer des déplacements car ils ne changeront pas leur organisation.

CGT : Pas de soucis, nous nous organiserons.

1. Désignation du secrétaire adjoint

FO Patrica Daventure.

2. Tableau de suivi des décisions

CGT : Toujours en attente de la vérification du respect du RI dans les CEMI de manière équitable.

La SG signale qu'ils n'ont pas les moyens humains pour le faire.

CGT : la CGT signale que les différentes interprétations du RI était un point soulevé dans le cadre de la démarche RPS.

Mise au tableau de suivi deux nouveaux points :

- La demande de participer aux journées des nouveaux arrivants
- Un bilan suite au passage de deux à un agent, concernant l'itinérance sur le canal du loin.

3. Restructuration : Déménagement du point d'appui de Montargis (Pour Avis)

La SG indique que le déplacement est dû au fait que la ville souhaitait récupérer les bâtiments des serres où nous étions jusqu'ici. Cela est le deuxième après celui du port de Montargis aux serres d'Amilly dans le cadre de la construction de la marina sur le port de Montargis. Afin que les agents puissent percevoir la prime de déplacement (1250€ pour un déplacement de moins de 10 km) le déménagement est requalifié en réorganisation. Aucune modification d'organisation de travail a lieu, ni de changement de mission.

Le bâtiment est une location-vente à 1500€ par mois pendant 9 ans puis à 250000€ à la fin (valeur estimée à la date d'aujourd'hui).

CGT : La CGT a des doutes sur la pérennité de ce site pour deux raisons :

- A l'origine ce site n'était pas compatible
- L'achat du bâtiment à 465000€ (loyer+ achat + 65000€ de travaux) pour seulement 8/10 agents qui risquent fortement de diminuer avec le COP, bien que la direction dise le contraire.

VOTE : Pour : FO Absention : CFDT Contre : CGT, FSE

CGT : La CGT tient à justifier son vote sur le fait que cela va impacter financièrement les agents sur le moyen terme. Même s'il n'y a que 8 km de plus pour certains, les 1250€ de prime (imposable) ne compensera que sur une année, si l'on se base au taux d'indemnisation que pratique VNF.

4. Actualité du projet de modernisation : implantation dans le cadre de la modernisation (Pour Info)

Expert direction ; Olivier Lesprit- Directeur du projet de la modernisation

Présentation par Oliver Lesprit du dossier

L'exploitation sera d'ici 2035 :

- Grand gabarit de la téléconduite en H 24/24 – secteur Fret
- Petit gabarit du réarmement à distance en 8h de navigation – secteur touristique

Déploiement de la fibre est effectuée partout sur la DT sauf

- Sur l'Yonne 120Km en 2025/20256
- Sur le canal latéral et sud canal Nivernais 210 KM en 2025/2026
- Sur le Roanne à Digoïn 55KM en2025/2026
- Sur le canal du Nivernais 105KM en 2027/2028

L'ouverture du PCC de Dijon est prévu pour 2026 et celui d'Auxerre en 2027.

CGT : Quelles seront les missions du PCC de Dijon à l'ouverture, rien n'est modernisé sur le canal du Bourgogne.

Dans un 1^{er} temps, ils feront de la gestion hydraulique, puis remplacera le PCC de Montceau puis celui de Montargis (fermeture prévue en 2028) et le canal de bourgogne.

Sur l'implantation des sites, 5 CMI, Auxerre, Pouilly, Decize, Briare et Ecuise (encadrant séparé des agents car le site est petit). VNF n'a plus les moyens d'entretenir tous ces sites.

CGT : La CGT signale depuis des années que séparer les encadrants est un problème (¼ h sécurité le matin non fait) et la direction reconnaît même que c'est un problème. L'erreur va être reconduite à Monceau avec le CMI.

Sur le moyen, la CGT souligne que c'est un choix politique imposé par le COP et non un réel manque de moyen car les travaux pour la mise en place de CMI coûtent à eux seuls 24M€ (document présenté) sans parler du déploiement de la fibre, à minima 12M€ et la mécanisation des écluses 60000€ chacune, il y en a plus de 300 à la DTCB.

5. Présentation de la démarche de réorganisation des filières métier dites « organisation résiliente 2026 » (Pour Info)

Expert direction ; Carole Devallez- Cheffe de mission en charge de la transformation et de l'animation des services

Carole Devallez présente son document avec les différentes filières métier et leur pilote. Christelle Bernes-Cabanne partie au 01/01/2025 qui pilotait la GH, l'exploitation et l'astreinte va être remplacée.

La suppression des 4 UTI n'est pas prévue car il faut un niveau de direction entre les agents et la direction de la DT.

Le but des filières métier pour 2025 est de s'interroger sur l'avenir et les missions à conserver. Il faut réfléchir à l'avenir, la répartition des missions et le dimensionnement des moyens.

Le directeur a demandé à faire une étude avec une évolution à la baisse de 2% par filière métier en anticipation.

CGT : La CGT demande que nous soit présenté le travail finalisé. Pour chaque filière métier, les effectifs et les missions.

En 2025 jusqu'en (juin/septembre) :

Il y aura une réflexion sur les nouvelles organisations et sur l'impact RH que cela aura. Tous les agents vont être reçus pour avoir le ressenti sur l'avenir et savoir ce qu'ils veulent faire.

CGT : La demande est faite que les filières métier avancent au même rythme. Cela permet ainsi aux agents de pouvoir changer de filière s'ils le souhaitent.

6. Pré-notification des effectifs cibles et du schéma d'emploi 2025 DTCB (Pour Info)

La SG Présente le schéma d'emploi et prévisions sur les 4 années (2025/2029)

Les plus gros changements sont :

L'exploitation GH : baisse de 64 ETP d'ici 2029- 214 en 2024

La maintenance : hausse de 74 ETP d'ici 2029- 176 en 2024

Les ressources humaines (y compris l'hygiène /sécu) : baisse de 8 ETP d'ici 2029- 27 en 2024.

A la DTCB nous sommes 532 ETP en 2024. Baisse de 17 ETP d'ici 2029.

CGT : Ce sont les chiffres sans l'impact de – 38 ETP, quand aurons-nous le nombre d'ETP supprimé. La discussion est en cours.

Pour le saisonnier c'est 118 ETP en 2024 et 113 en 2025.

Au départ la DRHM avait annoncé 80 ETP saisonniers pour 2025 mais le Directeur a informé qu'avec une telle dotation nous ne pourrions pas faire tourner les services.

Fin de la séance 16h30