

## COMPTE-RENDU CFDT-VNF du COMMITTE TECHNIQUE de la DT NORD-EST

VILLEY SAINT ETIENNE le 7 octobre 2021

Pour la **CFDT-VNF** Valérie BELS, Stéphanie MARTIN, Pascal SIMON, Patrick THOMAS, Benjamin JACQUES, Stéphane CLAUDE et Pascal DEBRIERE.

Sous la présidence de la Directrice Sophie Charlotte VALENTIN.

### Suite aux déclarations préalables :

La directrice reconnaît le travail fait par son équipe de direction et le dossier bien complet qui nous sera présenté.

La DT n'a pas la main sur les effectifs qui certes oblige notre DT à prendre les mesures nécessaires pour faire face.

Les objectifs cible pour 2022 ne sont pas encore fixés.

Le DT adj. se félicite des effets du COP qui donne une lisibilité à 10 ans.

Sur les réunions de terrain : certes il n'a pas été facile de voir tous les agents mais les encadrants territoriaux ont produit un effort important.

Il s'inquiète des risques psychosociaux et s'assurera de bien traiter chaque agent.

**La CFDT-VNF** rappelle que la DRHM veut imposer des cycles de travail qui ne sont pas ceux que nous devons mettre en place pour toutes les UTI se référant au CDV. **La CFDT-VNF** n'a plus confiance au DG qui pour l'exemple a signé l'accord télétravail à 3 jours et impose 2 jours maxi et qu'une journée aux encadrants...

La DRHM souhaite imposer des cycles de travail commun à l'EPA...qui ne conviennent pas à la DT NE

Le DT Adj. répond que tous les agents seront bien rencontrés individuellement, Il y aura un pré positionnement en rencontrant chacun d'eux afin de recueillir « leurs doléances ».

SG adjoint désigné : **CFDT-VNF**, Pascal DEBRIERE.

Non présence de la CGT qui n'a pas prévenu de son absence

**Point 1** : Compte-rendu des CT du 18 mars 2021 et 29 juin 2021 validés.

**Point 2** : Adaptation au 1<sup>er</sup> avril 2022 des organisations des UTI petit gabarit pour les familles d'emplois exploitation, maintenance et gestion hydraulique (Pour information)

Ce point a été mis pour avis dans la première convocation et suite à une demande de **la CFDT-VNF** et de FO ce point a été mis pour information. Ceci nous permettant d'avoir des éclaircissements et pouvoir répondre aux interrogations des agents. **La CFDT-VNF** a réaffirmé son désaccord sur certains points.

**CFDT-VNF** : Pour le contexte, Il faut rappeler que le COP est révisable au bout de 3 ans (en 2023) et qu'il couvre la période de 2020 à 2030.

Quel est le programme d'achat de matériel et le plan de formation des agents qui iront de l'exploitation à la maintenance ?

La direction est bien consciente qu'il faut du matériel et a déjà remonté ses besoins à VNF.

Beaucoup d'échanges sur le questionnement des tâches et missions assurées par les agents de terrain.  
Quelle est la maintenance de 1° niveau et les différences avec la spécialisée ?

Pourquoi la gestion hydraulique n'est pas assurée tous les jours sur le CDV ?

DT adj : Des outils se développent aux PCI pour superviser la surveillance de la GH.

**CFDT-VNF** : on ne peut pas s'appuyer sur l'organisation du CDV qui est en sous-effectif avec le renfort de saisonnier pour tenir l'organigramme en lieu et place des titulaires.

La question sur les missions des saisonniers remplacés par des CDD fait que l'on ne s'y retrouve plus.

La mission première des saisonniers est de renforcer les agents en période de surcroît d'activité et non être postés sur des postes vacants.

Nous rappelons que d'autres DT ont recruté des intérimaires à près de 5000 €/mois pris sur des crédits affectés aux fonctionnement et à l'entretien du canal faute de droits ouverts en ETP.

Nous souhaiterions avoir la journée type et même de la semaine d'un agent de terrain avec les attentes de la direction sur les tâches et missions à assurer sur le terrain.

Sur le document, il est précisé que les horaires ont été présentés en réunion plénière alors que nous affirmons que les agents ont eu l'info par les organisations syndicales.

- Pascal DUPRAT, chef de l'UTI CCB nous présente les organigrammes pour atteindre la cible liée au COP.

Pour le CCB : le doc. Présenté suit les réflexions du PPE de 2009...

- Présentation des quelques modifications sur le CDV : équipe IDEE et CARB par Sébastien GALMICHE.

Nous l'interrogeons sur le CMI de Fontenoy-le-Château. Il disparaît sur l'organigramme. Quel est le devenir des agents en RA ?

Ils resteront en centre d'appui jusqu'à leur départ. Le centre de Pont du Bois est conservé.

- Présentation du CMRO par Brice MORICEAU

Les réunions se sont étalées de 2020 à 2021. Au début les agents n'avaient pas eu en information tous les tenants et aboutissants dont les présentations de planning où nous avons de nouveaux cycles de travail.  
Une seconde équipe IDEE est maintenue.

**La CFDT-VNF** l'interroge sur le nombre d'ouvrage très conséquents par secteurs (35 écluses entre BLD et le tunnel). Ce n'est pas tenable ! Surtout avec les herbes qui encombrant les ouvrages. Les secteurs sont trop longs même si nous apprécions que les équipes soient dimensionnées à **4 agents**, ce qui devrait être aussi pour les autres UTI.

L'UTI CMRO a rattaché l'exploitation du tunnel au secteur de VOID qui est moins long que DEMANGE.

- Francis Martin nous présente le projet de réorganisation de l'UTI Meuse-Ardenne :

Beaucoup d'interventions et de questions sur l'organigramme actuel qui est faux.

L'équipe non pérenne de maintenance de Monthermé n'est pas une équipe IDEE et les 3 agents pilotes de bateau sont également rattachés à l'exploitation.

Les équipes sur le secteur manuel restent en cycle de travail comprenant samedi, dimanche et JF toute l'année.

La directrice maintiendra ces cycles jusqu'à l'automatisation des 17 écluses restantes si les collectivités participent à cet investissement.

Les postes ouverts pérennes et vacants seront ouverts à la mobilité même s'il y a des sureffectifs sur la Meuse aval.

**La CFDT-VNF** n'accepte pas que le PC de Verdun soit géré par Givet. Ce travail de programmation n'est pas possible à distance. Il est impossible de gérer la programmation des plaisanciers depuis Givet.

Le chef d'UTI MA nous assure que les agents du PC de Givet seront formés à la programmation du service mobile par le responsable de Verdun >> à ce titre il est proposé par l'autre OS de faire venir les agents de Givet à Verdun pour être formés sur site afin de mieux appréhender le secteur.

Quel est le programme d'achat de matériel et le plan de formation des agents qui iront de l'exploitation à la maintenance ?

La DT assure que toutes les demandes faites à VNF seront soutenues à la DIEE de VNF.

- Présentation des changements à l'UTI CMRE par Rodolphe JUDON.:

**CFDT-VNF** : Qui s'occupera de l'entretien des rigoles d'alimentation ?

Le CMRE n'a pas d'équipe dédiée comme le CDV... et rien est prévu.

Les centres actuels seront des centres d'appui pour ne pas forcer à la mobilité avant départ en retraite ou mobilité choisie.

La particularité du secteur urbain et de la GH attire l'attention de la directrice qui nous proposera un correctif au prochain CT.

**CFDT-VNF** : Réchicourt : le roulement tient avec le renfort de Moussey, à 4 ce ne sera plus possible.

Le SG soutient que c'est possible avec un weekend/ 2 en haute saison et moins en basse saison.

Nous rappelons que théoriquement ça se peut, mais pas en pratique. Nous insistons aussi qu'il y a une réglementation sur le nombre de week-end à ne pas dépasser à l'année.

Le CT a dû s'interrompre vers 17 H, la directrice ayant un RDV téléphonique. **La CFDT-VNF** regrette ceci car beaucoup de sujets n'ont pu être abordés.

*Suite aux interventions de **la CFDT-VNF** à ce CT un agent supplémentaire sera affecté sur le secteur de NANCY Embranchement (Un chef quatre agents) et un poste de saisonnier sur 7 mois (haute saison) en renfort sur l'écluse de RECHICOURT UTI CMRE-EN.*

*Les revendications de **la CFDT-VNF** sont :*

- *Le maintien des cycles de travail à l'exploitation toute l'année à 09h30 par jour.*
- *La Gestion hydraulique assurée 7 jours sur 7, par des agents sur le terrain, telle que la direction du Nord-Est nous l'avait imposée en 2012.*
- *D'avoir 4 agents et un chef d'équipe par secteur sur l'ensemble du petit gabarit.*
- *Le maintien des lieux d'embauches actuels des personnels.*

