



Direction  
Territoriale  
Rhône  
Saône



# CSAL

## Comité Social d'Administration Local

### 24 MARS 2025

Administration :



**C. Wendling**  
**F. Bourgeois**  
**B. Vidal**  
**E. Poirson**

Invités :



**P. Decoin**  
**Y. Vecchio**  
**S. Hall**  
**A. Neran**

CFDT :



**C. Lamalle**  
**E. Vuillier**  
**D. Clavier**  
**Y. Charriere**  
**M. Gomez**  
**L. Magnin**  
**F. Duhaut**

FO :



**JF. Roumegoux**  
**P. Mottner**  
**S. Collard**

UNSA :



**R. Blasinski**

# Ordre du jour

- 1. Adoption du procès-verbal de la séance du 10 décembre 2024** [Consultation](#)
- 2. Modification du cycle de travail des agents de l'équipe maintenance du linéaire et des ouvrages de Saint Gilles** [Consultation](#)
- 3. Organisation de l'UTI GS** [Information](#)
  - Point sur l'évolution des astreintes
  - Bilan de la mission confiée au responsable exploitation
- 4. Organigramme cible de la filière maintenance de la DTRS** [Information](#)
- 5. Point sur les effectifs et la trajectoire d'emploi de la DTRS** [Information](#)
- 6. Point sur la centralisation des personnels publics** [Information](#)
- 7. Questions diverses**

Pas de déclaration préalable des organisations syndicales

Le secrétariat adjoint de séance est assuré par l'UNSA.



## Adoption du procès-verbal de la séance du 10 décembre 2024 :

Il est impossible d'approuver le procès-verbal car il n'a pas été fourni avec les documents de l'instance à cause des retours tardifs. [Point reporté](#)



## Modification du cycle de travail des agents de l'équipe maintenance du linéaire et des ouvrages de Saint Gilles :

Présentation faite par Guillaume Chauvel.

Fin 2023, les agents ont exprimé le souhait de changer leur modalité de travail.

Depuis de nombreuses années, ils travaillent du lundi au vendredi midi, soit 4,5 jours. Il s'agit aujourd'hui de proposer de modifier cela pour passer à la modalité 4, avec 8h/jour et les 18 minutes de récupération quotidienne.

Cela concerne 5 agents de la maintenance du linéaire et 3 agents de la maintenance des ouvrages. Concernant les 4 éclusiers pour leur semaine d'entretien, il a été demandé au responsable de pôle de regarder la faisabilité de cet alignement sur les équipes de maintenance aux regards des différentes contraintes et règles dans un cycle d'éclusier. D'ici quelques semaines, le Chef d'UTI pourra éventuellement compléter le sujet.

Une présentation du avant/après est faite. Ce qui a été proposé et accepté par les équipes est de rester avec les horaires pratiqués actuellement du lundi au jeudi avec une pause méridienne d'une heure. Ce qui a été également proposé est de basculer au 1er janvier 2026.

Plusieurs raisons à cela : la période de fortes charges de travail avec des projets complexes à venir et beaucoup de travail pour l'encadrement.

Le Chef d'UTI souhaite pouvoir prendre le temps de bien établir, avec les agents, les règles et notamment la pose de congés par anticipation. Les congés libres vont considérablement augmenter, aussi, il faut suffisamment de personnel lors des chantiers programmés. Il est également possible de se trouver dans la situation où il reste trop de congés en fin d'année. Il paraît plus simple de ne pas changer de modalité en milieu d'année car cela génère du travail de calcul et de mise à jour d'Octave...

N'ayant pas reçu d'objection des agents pour basculer au 1er janvier 2026, le Chef d'UTI soumet cette proposition qui lui semble équilibrée et raisonnable.

**FO** indique pour information qu'une remontée a été faite au chef de pôle MSO sur l'impact qu'il pourrait y avoir pour les éclusiers, à savoir 65h par an en moyenne. En travaillant le vendredi après-midi, pour les éclusiers, les règles sont respectées (repos, temps maximal de travail). Par rapport à l'orientation nationale de la DT et la mutualisation des personnels, pourquoi il n'y a eu qu'une réflexion au niveau des changements d'horaires pour St-Gilles et pas sur l'axe complet de l'UTI ? Y-a-t-il eu une concertation avec les agents de Palavas ? Selon les échos, une certaine partie des agents ne seraient pas contre de passer à la modalité 4.

**Guillaume Chauvel** répond que la demande n'a pas été exprimée donc il a été traité en priorité là où il y en avait une. Apparemment, à Palavas, c'est un fonctionnement qui donne satisfaction à tout le monde depuis des années. Personne n'a soulevé le sujet, ni agent, ni encadrant. A Palavas, ils ont une semaine à 4 jours et une semaine à 5 jours pour permettre de maximiser le temps sur les chantiers de dragage. Il n'a pas été souhaité remettre cela en cause.

Pour la **CFDT**, cela fait plus d'un an et demi qu'elle demande cette modification de modalité pour Saint-Gilles. La demande formulée ne concerne que les équipes linéaire et maintenance ouvrage et non pas les éclusiers. Après des échanges avec les agents sur site la semaine dernière, il y a une réelle unanimité de tous les agents concernés.

De plus, la **CFDT** est surprise car elle ne voit pas pourquoi on ne met pas en place immédiatement ce changement avec effet rétroactif au 1er janvier 2025. Les calculs sont relativement simples à faire. En sachant que cette année, il y a cinq jours de fermeture actées en CSAL. Après présentation de ses calculs, la **CFDT** indique avoir l'accord des agents afin de considérer que tous les vendredi après-midi non travaillés leur soient défaillés en demi-journées de RTT et que les calculs soient faits sans les 0,3 antérieurs à la mise en œuvre.

Cette entrée en vigueur, dès 2025, permettra également d'absorber les 5 jours de fermeture car la modalité actuelle oblige les agents à cumuler des heures par anticipation ou à prendre sur leurs jours de congés.

La **CFDT** demande à ce que la mise en œuvre soit avec un effet rétroactif au 1er janvier 2025. Concernant Palavas, la **CFDT** n'a pas fait remonter de demande car, à l'époque, personne ne l'avait sollicité sur ce sujet. Aujourd'hui, une majeure partie des agents y sont favorables, un seul y est clairement opposé. Ce n'est donc pas une demande que la **CFDT** formule aujourd'hui car il faut prendre le temps d'étudier le sujet et voir si tout le monde souhaite le passage dans cette modalité. Il sera toutefois possible d'étudier cela en 2025 pour le mettre en œuvre au 1er janvier 2026, s'il y a consensus.

**Guillaume Chauvel** répond que nous sommes déjà quasiment en avril, une mise en œuvre au 01 janvier 2025 pour Saint-Gilles n'est pas impossible mais complexe. Cela ne concerne que pas que les RTT car il faut également comptabiliser les heures des 0.3.

Pour la **CFDT**, il y a déjà dans toutes les UTI une gestion et une planification des congés avec cette modalité. On demande aux agents de programmer leurs congés prévisionnels pour fin mars afin de prévoir pour la période estivale et la fin d'année. Donc cela n'est pas impossible pour Saint-Gilles.

L'UNSA demande s'il est envisageable de partir sur cette solution pour 2025 et de le raccorder à un déplafonnement du CET s'ils ont du mal à gérer cette première année déjà bien entamée ? La **CFDT** rappelle que le plafond du CET n'est pas à la main de la DT ni de VNF.

La **Direction** indique supposer que dans les semaines et les mois qui viennent les chantiers sont déjà programmés sans travailler le vendredi après-midi. Il faut trouver une solution de compromis et d'équilibre mais il faut également entendre que la hiérarchie doit être à l'aise sur l'organisation du planning.

Pour la **CFDT**, les agents de St-Gilles formulent cette demande depuis fin 2023. A un moment donné, il faut passer le cap surtout avec les jours de fermeture obligatoires. Nous ne sommes qu'à la fin du 1er trimestre !

Après discussions, il est proposé au **vote une mise en œuvre de la modalité 4 à compter du lundi 14 avril 2025.**

**Vote POUR** à l'unanimité.



### **Organisation de l'UTI GS :**

#### **Point sur l'évolution de l'organisation des astreintes de l'UTI GS**

Présentation faite par Pauline Decoin.

En préalable, la **CFDT** informe qu'en ce qui la concerne, elle n'acceptera pas de point pour information où l'organisation se met en place avant consultation. Si une mise en œuvre est prévue, il doit donc y avoir une analyse d'impact RH et une consultation au préalable.

Le Directeur est d'accord avec le principe de faire les choses dans l'ordre.

Il s'agit d'un point concernant les astreintes Sécurité et Maintenance Spécialisée des Ouvrages sur le périmètre de l'UTI GS. Un premier point d'information a été fait lors du dernier CSAL. L'objectif aujourd'hui est de faire un point d'avancement de la démarche.

Depuis le dernier CSAL, la chefferie de l'UTI a eu un certain nombre de réunions et d'échanges avec les agents concernés par le fait de scinder les deux astreintes.

Le cadre : la commande de passer à une astreinte unique, le cadrage national, notamment la note astreinte validée en COMEX et signée par la DG.

D'autres sujets ont été évoqués lors de ces échanges comme l'organisation des astreintes actuelles et les outils mis à leur disposition des agents.

Suite au passage en CSAL de décembre, il a été acté de passer à une seule roue d'astreinte avec l'intégralité des agents puis dans un deuxième temps, de diminuer le nombre d'agents concernés.

A savoir qu'il y a actuellement 15 agents avec une personne en moins, soit 14 par rapport à l'année dernière suite au départ de Philippe Mauger, son remplaçant n'étant pas intégré pour le moment. Plusieurs propositions étaient sur la table pour envisager leur manière de fonctionner. Fallait-il s'organiser avec un mode binôme entre les agents de Mâcon et Seurre/Chalon, pendant combien de temps avec cette organisation, besoin de tuilage... ? Les agents se sont clairement exprimés avec le souhait de passer à une roue d'astreinte unique sans faire de binôme dès la mise en place de cette astreinte. En termes de planning, il a été demandé par les agents concernés à plusieurs reprises et avec insistance de pouvoir dérouler un planning sur l'année, notamment en raison de l'organisation des vacances d'été.

C'est pour cela que la chefferie a tiré un planning avec cette roue d'astreinte unique à partir de début avril pour répondre à la demande des agents.

Cette discussion sur cette organisation a permis de parler des outils qui pouvaient aider les agents dans le cadre de cette astreinte, avec un plus grand périmètre que celui qu'ils gèrent aujourd'hui, au travers notamment de la valise d'astreinte dématérialisée. Il a été travaillé avec le BESN sur une main courante dématérialisée spécifique à l'UTI GS, sur des avis batellerie type, sur des cartographies pour la connaissance des différents territoires. Un certain nombre d'outils sont déjà en place depuis le début d'année 2025.

Sur l'astreinte MSO et dans un calendrier sensiblement similaire, une première réunion s'est tenue en décembre avec les agents, 3 sur le site de Seurre et 4 sur le site de Mâcon.

Un premier tour d'horizon a permis aux agents d'exprimer leurs inquiétudes, leurs questions sur la mise en place de cette astreinte unique, notamment face aux déplacements et à la connaissance des ouvrages. Pour rappel, cette astreinte est mobilisée sur le terrain uniquement sur demande de l'astreinte sécurité. Un bilan des déplacements physiques effectués les années précédentes a été réalisé. Il correspond à 3 voir 4 déplacements. Suite à ces discussions, les agents concernés ont présenté à la chefferie de l'UTI fin janvier 2025 la proposition d'une nouvelle organisation. Comme les agents de l'astreinte sécurité, ils n'ont pas souhaité mettre en place de doublon. Cela supposait qu'ils consacrent du temps afin d'approfondir leur connaissance sur les ouvrages qu'ils connaissent moins. Ils ont aussi construit un planning unique, au-delà de l'astreinte.

Dans les deux cas, ce passage à une roue unique d'astreinte va réduire le nombre d'astreintes réalisées par chacun des agents. Effectivement, il y a une question d'impact financier et de maintien de rémunération pour l'ensemble des agents concernés.

L'ensemble de ces échanges a donné lieu à des compte-rendu de réunion, diffusés à tous les agents. En termes de calendrier, l'idée est d'avoir un planning à horizon de l'été 2025.

La **CFDT** demande si certains agents doivent un certain nombre d'astreintes par rapport à une NAS ou une COP ?

P Decoin répond par la négative. Pour l'astreinte MSO, ce sont des OPA ou des CDI et pour l'astreinte sécurité, aucune personne n'est logée en NAS ou COP.

L'UNSA demande quels seront les critères pour choisir les agents qui sortiront de la roue d'astreinte sécurité dans un second temps ? Et dans quelle proportion ? Concernant les impacts RH, étant donné qu'aujourd'hui il n'y a pas de vote, à quelle date sera la véritable prise en compte des impacts financiers de la réorganisation ?

P Decoin répond que c'est la suite de la réflexion. Plusieurs personnes ont la volonté d'en sortir. A terme, la roue d'astreinte sécurité sera de l'ordre de 8 ou 9 personnes avec des responsables de pôle et la chefferie de l'UTI.

Pour l'instant le planning a été imaginé à partir de la mi-avril et a été envoyé à l'ensemble des agents.

C. Wendling indique qu'un planning a été mis en place mais si collectivement nous décidons de ne pas mettre en œuvre avant le 1er juillet, il faut le décider ensemble.

FO répond que les agents ont le planning et qu'ils se sont déjà projetés dessus.

La **CFDT** rappelle que de nombreuses discussions ont déjà eu lieu, notamment au niveau du pacte social, sur la méthodologie pour les réorganisations. Maintenant, elle n'acceptera plus des périodes test qui mettent en place des réorganisations sans étude d'impact RH ni consultation au préalable.

Aujourd'hui, le sujet peut être soumis à consultation mais il faut l'étude d'impact. La **CFDT** n'acceptera pas la consultation sans celle-ci. Le message doit être passé au CODIR, il faut arrêter les périodes de test avec une consultation après.

Maintenant, il faut reprendre la méthodologie définie par l'établissement pour les réorganisations. On réunit les agents, on échange avec eux mais derrière on étudie l'impact RH avant la consultation pour ensuite mettre en œuvre.

**FO** indique que tant qu'il n'y a pas d'astreinte exploitation, on ne réduit pas la roue.

**P Decoin** rappelle que le sujet a été soulevé car l'UTI GS n'a pas d'astreinte exploitation. Il n'a pas encore été décidé s'il y avait besoin ou non d'une astreinte exploitation et si oui, à quelle échéance. La difficulté est de savoir qui mettre dans cette astreinte exploitation. Si certaines personnes sortent de l'astreinte sécurité, pourraient-ils basculer sur cette astreinte exploitation tout en sachant que cela ne suffira pas ? Lors de la mise en place du PCC, nous en aurons encore plus de besoin. Une partie du personnel rebasculera au sein de l'UTI et viendra abonder cette roue d'astreinte d'exploitation. Il est prématuré de la mettre en place car les équipes seront différentes.

**FO** répond qu'on ne peut que le déplorer car les limites de l'intervention ont été figées dans le précédent Règlement Intérieur depuis 2017. Il a été acté, à l'époque, par la Direction que les 3 subdivisions du grand gabarit pouvaient avoir une redondance entre elles avec un seul échelon d'astreinte sécurité mais ne disposaient pas d'astreinte exploitation. A ne pas confondre avec les éclusiers/barragistes qui dans la nomenclature font des astreintes exploitation mais qui en réalité sont des astreintes demi-fractionnées de GH. Elles ne sont pas faites au sens des directives ministérielles pour se projeter sur le linéaire lors des évènements d'accidentologie figurant sur le linéaire. C'est une décision assumée par la Direction auprès des préfectures compétentes de l'axe Rhône-Saône depuis 2014. Le dernier échelon de l'astreinte exploitation de la subdivision de Lyon a été supprimée à cette occasion. Nous avons la difficulté de ne pas être à la cible pour organiser à minima deux roues d'astreinte exploitation sur des secteurs car nous manquons clairement de personnels tant que nous ne sommes passés au PCC et n'avons récupéré des ETPT des ouvrages en astreinte d'exploitation de demain sur le linéaire. C'est une grosse responsabilité que nous avons au niveau de l'astreinte sécurité que de dire non au préfet, de dire non aux commandements de groupements tel le SDIS. Il n'y a plus de volontariat de l'astreinte sécurité GS, la plupart des agents veulent fuir car ils se sentent exposés en terme de responsabilité face à des demandeurs qui vont revendiquer une présence de VNF sur le terrain afin de constater, d'épauler en cas de problèmes.

Pour la **CFDT**, il est compréhensible qu'un chef d'équipe soit en difficulté avec un préfet, un colonel de gendarmerie ou un maire.

Selon **FO**, quel que soit le grade du personnel, il est difficile de dire non à un préfet. Nous n'avons pas les moyens de faire sur un linéaire de 100 km et là, nous allons encore dégrader le service sur un périmètre encore plus étendu.

**C. Wendling** indique avoir bien entendu sur le fond de la proposition sur l'organisation. Nous sommes tous en phase sur le fait de faire fusionner les roues en prenant tous les agents d'astreinte. La seule question qui reste est le fait de travailler séquentiellement.

La première étape est de fusionner et le moment venu, il sera examiné la possibilité de resserrer les roues et de créer un niveau d'astreinte exploitation. Ceci n'est pas acquis à court terme. La question sur cette modification de l'organisation est : à quelle date ? Il faut faire les choses dans l'ordre et il faut arrêter d'anticiper car cela pose toujours problème.

Soit il est décidé que c'est au prochain CSAL prévu le 17 juin et il est assumé le fait que les plannings communiqués ne sont pas les bons, soit il est fait l'étude d'impact RH sur cette réorganisation avec une consultation électronique dans la première quinzaine d'avril pour sauver le planning ?

Pour **FO**, les plannings ont été organisés jusqu'au 31 décembre avec de forts impacts organisationnels intégrés par les agents et ils sont figés.

Une suspension de séance est demandée par l'ensemble des OS.

A la reprise, la **CFDT** informe que la prochaine fois qu'une réorganisation n'est pas soumise à consultation en respectant le cadre établi, il y aura une opposition claire, quel que soit le sujet concerné. L'ensemble des OS souhaite une modification sur ce qui est présenté dans le document. Il y a une proposition de réduire le nombre de participants de cette roue d'astreinte sécurité dans le second trimestre 2025. Pour les organisations syndicales, ce sera le maintien de la roue d'astreinte à 15 jusqu'au PCC.

**C. Wendling** répond que ce point sera retiré de la consultation mais, si collectivement, il semble pertinent de réduire cette roue, il ne faut pas se l'interdire par la suite. Cela fera alors l'objet d'une nouvelle consultation si ce choix de réduction est décidé.

**La CFDT** rappelle que pour la consultation électronique proposée, il est souhaité une étude de l'impact RH au préalable.

En conclusion, une consultation électronique aura lieu sur ce point avec la fourniture de l'impact RH.

#### **Bilan de la mission confiée au responsable exploitation**

Présentation faite par Pauline Decoin

Aujourd'hui est présenté le bilan à 5 mois de la lettre de mission confiée à Sébastien Collard. Pour rappel, depuis le 1er octobre 2024, l'UTI a demandé à Sébastien Collard d'accompagner le pôle ingénierie, soit 2 personnes arrivées récemment sur leur poste. Au bout de 5 mois de compagnonnage, il est fait un bilan du plan de charge de Sébastien par rapport à ses missions de responsable du pôle exploitation. A cette occasion, il a été fait le tour de son intérêt pour cette mission, du plan de charge, de l'organisation de l'équipe. Globalement, Sébastien y trouve son intérêt, la chefferie de l'UTI également.

Un gros travail a été fait jusqu'à fin 2024, nous commençons à rentrer dans une organisation plus stabilisée. En terme de plan de charge, nous avons échangé sur le fait d'avoir à la fois le tuilage et le compagnonnage de ces deux agents en plus de la responsabilité du pôle exploitation. Ce qu'il en ressort, c'est que ça tourne, il n'y a pas de surcharge de travail. Il y a quand même une organisation tendue, cela fonctionne grâce à l'adjointe du pôle et l'adjoint d'UTI qui sont présents sur des sujets plus stratégiques. Il faut poursuivre cette mission car les agents ne sont pas encore pleinement autonomes sur leur poste.

La **CFDT** fait remarquer que la soutenabilité du plan de charge repose beaucoup sur l'adjointe au pôle exploitation.

**S Collard** indique que si l'adjointe n'était pas présente, il n'aurait pas accepté la lettre de mission et rappelle que l'autorité du pôle ingénierie est toujours confiée à l'adjointe de l'UTI. L'**UNSA** demande comment le pôle ingénierie de la DTRS s'articule-t-il par rapport à ça, éventuellement un appui technique ? Il faut réfléchir aux priorisations des missions.

**S Collard** répond qu'on se cherche pour les plans de charge respectifs. Sur l'assistance de suivi de travaux, c'est plus compliqué. Les échanges sont très réguliers avec l'unité ingénierie et il y a une bonne communauté de travail. Il faut que cela perdure.

**C. Wendling** remercie Sébastien pour son investissement.



## **Organigramme cible de la filière maintenance de la DTRS :**

Présentation faite par Yohann Vecchio.

Sur les objectifs de la démarche, il s'agit de définir les organisations cibles de demain en y associant les agents via des échanges et des réunions.

Concernant les enjeux connexes des différents échanges menés en 2024, il en ressort les nouveaux modèles d'organisation. La réorganisation doit permettre un décloisonnement des filières, une meilleure programmation/planification des chantiers, une optimisation de la répartition des tâches entre équipes, une vision plus claire des missions de demain, une ouverture vers davantage de mutualisation, un meilleur suivi des opérations externalisées et une amélioration de notre niveau de connaissance du réseau.

La réflexion DTRS a évolué dans un cadre défini en partie au niveau national, avec les notions de CMI et de PA. Après des échanges avec les différentes UTI, un certain nombre de principes communs d'organisation en sont ressortis.

Collectivement, en termes de missions et de priorités, il faut le garder en régie tout ce qui concourt à la connaissance des ouvrages et du réseau. Cela correspond à la spécificité de nos métiers que d'autres ne savent pas faire, à ce qui est économiquement acceptable et nécessite des délais courts et tout ce qui se fait depuis la voie d'eau.

A l'inverse, les missions réalisables par voie terrestre où il y a des compétences à l'externe la DTRS ira davantage vers de l'externalisation. On parle de fauchage, d'abattage par voie terrestre. Ce sont des missions que l'on externalise déjà. Il faut garder quand même les compétences en régie pour intervenir rapidement, ce que ne sauraient garantir les entreprises.

En résumé, il faut cerner les missions prioritaires demain en régie versus les missions externalisées pour que les agents puissent se projeter sur ces missions. En régie, ce sera les visites sur les ouvrages, la maintenance préventive et curative, la gestion des embâcles, l'abattage depuis la voie d'eau, le dragage ponctuel, la pose et l'entretien de la signalisation accessible depuis la voie d'eau et les travaux de chômage.

Prioritairement, il faut sous-traiter le fauchage et l'abattage par voie terrestre ainsi que les travaux de maçonnerie. Il reste un questionnement sur le traitement des espèces exotiques envahissantes.

Il a été travaillé sur les scénarios avec des effectifs plancher, en deçà de la cible définie par la note d'avril avec un ratio d'encadrement de 20% en l'absence de dimensionnement validé. La notion d'encadrement concerne les personnels au-delà des chefs d'équipe. La logique de maintenance à l'axe est coordonnée par un responsable maintenance à l'axe. Il a été évoqué le fait qu'à la cible, les agents puissent intervenir sur tout l'itinéraire même si la priorité reste au secteur de proximité. Il a été fait le choix d'un principe de 4 agents + 1 chef d'équipe. Le décloisonnement est un élément important avec le passage de 3 filières à 2 filières : la MOO et la MOL.

Demain, il faut que tout le monde ait un minimum de connaissance et compétence ouvrage pour pouvoir intervenir au moins sur le 1er niveau en cas de problème. Il y a un point d'interrogation sur le devenir des saisonniers de demain. La projection a été faite en essayant de raisonner sans avoir besoin de ces derniers.

Un autre élément est ressorti, il s'agit des niveaux de compétences au sein de chaque équipe avec des équipes mixtes et des personnels de niveau différent.

Il y a aussi la perspective de création d'un nouveau poste charnière, celui de chargé d'opération. Ce sera un poste en appui de l'encadrement pour suivre en grande partie les missions externalisées mais aussi avoir des spécificités à l'axe (matériel, outils, HS, ...). Le but n'est pas d'en faire un poste fourre-tout. Selon les itinéraires, il pourra y avoir plusieurs chargés d'opération se répartissant certains rôles.

Sur les grands principes de répartition des missions entre équipes, d'un côté il y aura les équipes de MOO qui feront le préventif et le curatif du N1 au N4 et toute la partie informatique industrielle.

Pour les équipes de la MOL, ils feront toutes les missions du linéaire déjà connues du N1 au N4 mais également la partie qui concerne la tournée des ouvrages. Ce seront les équipes qui seront sollicitées en premier pour régler les problèmes non réarmables à distance par le PCC.

Il y aura encore des précisions à apporter, à affiner notamment sur l'astreinte, sur l'encadrement support.

En synthèse, une carte de l'évolution des implantations est présentée avec 14 implantations dans l'état actuel et 10 implantations dans le futur. Une carte des isochrones depuis les futurs CMI et PA est également présentée (30 minutes des PA et 60 minutes des CMI).

En terme de perspectives, il faudra définir les fiches de poste type pour permettre aux agents de se projeter sur les différentes missions. Il sera nécessaire de réaliser des études d'impacts RH et de prévoir un calendrier pour les passages en CSAL pour consultation.

Il est proposé d'anticiper la mise en œuvre de la cible au niveau du PA de Port sur Saône avec une consultation en juin 2025. Concernant Gray, la réorganisation pourrait s'envisager à partir de début 2026.

Pour l'UTI CRR, nous pourrions envisager le passage en CSAL début 2026. Concernant la GS et le CRS, le passage en CSAL serait envisageable dès 2027. En cas de départ ou de mobilité d'ici là, il faudra avoir en tête le schéma cible afin d'anticiper les recrutements voire des recrutements de CDD.

La mise en œuvre opérationnelle incombera à chaque chef d'UTI, en coordination avec DGD et la référente accompagnement au changement ainsi que les référents recrutement/RH/formation. Il faut avoir des échanges au fil des opportunités liées à des mouvements de personnels.

Dans le dispositif accompagnement au changement, les agents peuvent contacter la référente accompagnement au changement. Un calendrier prévisionnel est présenté par rapport aux différents entretiens individualisés.

En 2025, des réflexions sur le cœur de métier seront encore menées. Elles permettront d'établir des plans de maintenance préventifs du linéaire et de définir le matériel nécessaire pour ces missions. Ceci permettra d'engager des réflexions sur la construction d'un plan de formation et de compagnonnage dans le but d'un dispositif d'accompagnement des agents vers leurs futures missions.

Pour le suivi de cette réorganisation, il est envisagé de pérenniser le comité stratégique et de réunir les participants de manière semestrielle. Un RETEX sera mis en place afin de tirer des enseignements et de définir des axes d'amélioration.

Ces réorganisations ont été présentées au sein de chaque UTI. Des échanges ont eu lieu avec les Organisations Syndicales. Un prochain GEI sera prévu au 2<sup>ème</sup> trimestre 2025 et une synthèse sera mise à disposition des agents.

Pour la **CFDT**, Il y a des discussions nationales concernant le ZMGI qui aboutiront sur des préconisations et un accord qui pourra changer la donne sur un certain nombre d'éléments. Par rapport au document initial, beaucoup de pages ont disparu, notamment les pages remarques sur l'organisation cible pour toutes les UTI. Sur bon nombre de ces pages apparaissait la temporalité.

Pour le CRR, vous souhaitez nous consulter en 2026 alors qu'il était indiqué une fermeture des implantations à l'horizon 2030 voire 2032. Nous n'allons pas accepter d'être consulté sur du tirage de plans sur la comète ! Malgré tout, il est possible d'en discuter, d'échanger car ainsi on sait où l'on va et on connaît la cible définie.

Si nous regardons la temporalité que vous affichez dans votre document, début 2027, nous aurons été consultés pour toutes les UTI, y compris sur des points qui fermeront 8 ans plus tard. Nous avons un sentiment de précipitation.

Quand on voit que sur la PS, vous voulez nous consulter sur une moitié d'UTI. La **CFDT** sait qu'il y a une certaine instabilité sur les CEEP, mais, quand on réorganise, il faut le faire pour une UTI au complet. Le contraire serait un non-sens. Peut-être aussi que certains agents de Gray voudront se projeter sur Port sur Saône et inversement...

Concernant la hiérarchie, au niveau de la maintenance sur la PS, la **CFDT** a une difficulté remontée par les agents. Aujourd'hui les agents apprécient d'être à la MSO car ils montent en compétences, ils réalisent des installations de fibre, de paramétrage de caméra et des missions à plus-value. Ils ont une hiérarchie qui est très compétente et les fait progresser. Ils sont demandeurs de progresser en compétence.

Demain, dans l'organisation cible projetée, cette hiérarchie ne sera plus en lien direct avec les agents. Ils vont devoir passer par le responsable de centre et ils ont peur d'être privés de cette possibilité et d'être coupés de leur puits de savoir. Tout ceci est paradoxal car le but de la réorganisation est de faire monter les agents en compétence.

Plus globalement, la **CFDT** n'est pas contre une consultation mais il ne faut pas la faire 10 ans avant. Le schéma mis en place repose aussi sur le fait que le PCC soit opérationnel.

Pour la **CFDT**, tout ceci n'est pas cohérent, il faut avancer étape par étape.

Pour l'UTI PS, ne nous consultez pas avant d'avoir la capacité de mettre en place le modèle sur l'UTI au complet.

Cette méthode est le meilleur moyen de décourager les agents et de les inciter à partir. Le temps qui nous est donné pour mettre en place ces réorganisations devrait permettre aux agents de se projeter.

Demain vous aurez des équipes de MOO et de MOL, il faudra aussi avoir une réflexion sur les fiches de poste. Le sujet qui sera derrière est le sujet indemnitaire. Si au sein d'une même équipe vous avez une disparité complète de régime indemnitaire, l'équipe ne fonctionnera jamais et vous n'arriverez jamais à pourvoir certains postes. Il faudra avoir des fiches de poste par UTI qui soient homogènes de façon à tirer tout le monde vers le haut dans le sens indemnitaire. La construction des équipes est aussi basée sur des éléments de rémunération.

Aujourd'hui, nous avons des CDD de transition à certains endroits. Dans le futur, il y aura peut-être à nouveau la possibilité de recruter des agents pérennes avec une forme de mobilité qui pourra s'imposer à eux. De nombreux curseurs peuvent changer, il faut encore travailler de nombreux éléments...

S Hall : Ce qui a été exprimé est d'avoir plusieurs niveaux de compétences dans les équipes, d'avoir des agents spécialisés et d'autres moins spécialisés. Ce qui est aussi intéressant est de recruter des agents avec des niveaux de compétences moindre au départ afin de leur permettre d'avoir une progressivité et de ne pas être figés.

La **CFDT** répond qu'aujourd'hui on ne recrute pas pour des compétences sauf pour les CDI, on recrute un agent. En tant que fonctionnaire, nous sommes recrutés sur un statut et sur une catégorie.

A l'heure actuelle, il y a un sujet et notamment sur la PS mais cela peut être général sur la DT. Tous les OPA ont été passés en PME Exceptionnelle mais les autres agents dans l'équipe MSO sont restés en PTETE C. il a été considéré que seuls les OPA peuvent avoir la PME Exceptionnelle. Le travail qui a eu lieu au niveau national concerne les niveaux de compétences N3 et N4. On s'aperçoit que dès aujourd'hui, nous avons cette difficulté de mise en œuvre de cette négociation. Selon S Hall, il y a deux sujets qui se rejoignent. La classe exceptionnelle a fait l'objet d'un questionnement sur l'identification des agents pouvant émarger à celle-ci. L'entrée corps n'a pas été un élément entrant pour l'analyse. C'est un travail mené avec les chefs d'UTI pour identifier ce que chaque agent faisait au principal, dans ses activités aux regards de la norme AFNOR (niveau 3 et 4). Ce n'est pas le corps d'origine qui a été regardé mais l'activité principale des agents.

La **CFDT** indique qu'y compris des OPA qui sont concernés par la PME Exceptionnelle, ne trouvent pas normal que leurs collègues qui travaillent avec eux au quotidien n'aient pas le même niveau indemnitaire qu'eux. Cela ne crée pas de tension mais une incompréhension et une frustration.

C. Wendling répond qu'il faut regarder cela de manière individuelle et qu'il a été appliqué strictement le protocole. Une personne qui a niveau de qualification sur l'UTI PS et son jumeau qui est sur l'UTI CRR sont traités de manière identique. Mais il y a des gens, effectivement dans nos équipes qui sont plus compétents et qui font des missions plus spécifiques. Il est essayé de valoriser ces personnels et si tout le monde était calé sur le même niveau, eux aussi se diraient à quoi bon faire tout ça.

La **CFDT** rappelle qu'elle n'a jamais prôné une PTETE unique pour tout le monde.

C. Wendling indique qu'objectivement, dans les équipes de MOL, il n'est pas sûr d'avoir besoin de 6 fois le même agent, des mêmes niveaux de compétences et de spécialisation. Il n'est pas choquant qu'il y ait des fiches de poste différentes dans les équipes. Par contre, pour être prêt sur ce sujet, il faut avoir des fiches de poste rédigées et claires. Il en est de même pour les personnes qui font les mêmes missions et qui doivent avoir le même niveau de rémunération mais il faut également avoir le même niveau de qualification.

Pour la **CFDT**, quand vous construisez une organisation, il ne faut pas que ce soit incohérent au niveau des équipes, autrement, sur le long terme cela créera des difficultés.

S Hall reconnaît qu'effectivement, sur le calendrier prévisionnel des consultations, il y avait des opportunités avec des départs à court terme sur Port sur Saône sans bouleverser les équipes déjà en place. L'intention était de faciliter la transition.

La **CFDT** rappelle que les CEEP et notamment les CEEP requalifiés doivent trouver leur place dans la future organisation. A certains endroits, il faudra plus qu'un seul chargé d'opération. Depuis le départ, la **CFDT** tient le même discours sur ces postes qui doivent vraiment être spécifiques, valorisants et valorisables.

S Hall indique que le schéma présenté est un schéma plancher. Rien n'oblige d'arriver à la cible présentée dès maintenant. S'il y a un peu plus de monde, il est possible de jouer dans la temporalité d'ici à 2030. Il faut savoir comment répartir les ETPT de manière pertinente. L'ambition n'est pas d'arriver, en 2026, au nombre pile d'agents qui est dans le schéma cible. Cela n'interdit donc pas d'avoir quelques postes en plus en fonction de la trajectoire d'emploi global.

Pour la **CFDT**, il est défini, sur le document, la réalisation des études d'impact RH et des dossiers de passage en CSA pour consultation avec un calendrier prévisionnel pour début 2026. La cohérence serait 2028-2030 avec la mise en place du PCC.

C. Wendling répond avoir bien compris l'argumentation de la **CFDT**. Les choses seront présentées quand ce sera opportun et que le travail effectué sera mûr. Entre temps, il y aura des échanges de manière informelle et en instance.

La **CFDT** ajoute qu'au-delà de l'aspect du régime indemnitaire et sur la montée en compétences, les agents ont la crainte de perdre leur lien avec leur responsable actuel et de moins s'enrichir de manière professionnelle.

Selon C. Wendling, le vrai sujet est la chance d'avoir des personnes très compétentes et de s'assurer de les conserver. Mais dans la future organisation, il n'y a pas besoin d'avoir un supérieur hiérarchique qui soit plus compétent que ses agents. Il faut travailler tout cela.

L'UNSA insiste sur la sensibilité des missions sur l'informatique industrielle qui prend de plus en plus de place au sein de l'établissement. Tous les travaux mis en place en amont du PCC, les suivis et les ajustements après la mise en place du PCC vont nécessiter beaucoup de compétences très pointues. Il faut que l'organisation permette de s'assurer de ces transmissions d'information. Il faudra également faire un travail de priorisation de ces missions, lister les compétences et le qui fait quoi.

Du point de vue du planning, nous ne pourrons pas valider certains sujets qui sont incertains. On peut voter sur des principes mais pas sur de la supposition. Se projeter ne veut pas dire acter. Nous parlons de mettre en place l'UTI PS rapidement mais il peut y avoir un décalage temporel avec les formations prévues en 2026.

La **CFDT** rappelle des questions soulevées lors des derniers échanges et qui sont restées sans réponse. Concernant le poste de chargé d'opération, nous avons vu passer des fiches de poste projet qui font 2 pages. La **CFDT** constate que, mis à part le ménage, elle ne voit pas ce que ce poste ne fait pas ! Donc il y a deux options, soit l'agent est omniscient et fait tout ou soit on le spécialise.

Si on le spécialise, on le fait où géographiquement ? Sur une UTI étendue, il y a besoin d'agents un peu disséminés. S'il est spécialisé et qu'il est à l'extrême du secteur ce n'est pas pertinent. Et s'il est omniscient, il faudra limiter le nombre de missions mises dans sa fiche de poste. Concernant les CEEP, il faut se poser la question de ceux qui ne trouvent pas leur place dans l'organigramme proposé. Quelles sont les conditions transitoires pour ces 6 CEEP ? Les postes de chef d'équipe MOO seront-ils réservés à des agents actuellement à la MSO ?

S Hall indique que la présentation d'aujourd'hui, est une présentation générale d'une cible pour « information ». Effectivement, nous ne sommes encore à la phase de voter des réorganisations par UTI. L'ensemble des points évoqués ne sont pas traités. Il faut travailler par axe et il sera alors possible d'identifier les solutions envisageables. Sur la place des CEEP en tant que responsable de la MOO, c'est un sujet qui n'est pas tranché à ce stade.

Concernant les chargés d'opération, cette fiche de poste projet a pour but d'être axée en fonction des compétences et du profil des agents. Le pré positionnement sera important pour établir cette fiche de poste en fonction des qualités et des appétences individuelles afin d'orienter vers tel ou tel type de mission. Il sera essayé de limiter l'impact de la centralisation sur un CMI. C'est un équilibre à trouver.

Pour la **CFDT**, à la mise en place des UTI, la philosophie était que les centres viennent en appui des autres pôles. Nous avons essayé mais nous nous sommes aperçus que le fonctionnel ne marchait pas.

Cela veut dire que le chargé d'opération sera sur plusieurs domaines à la fois. Comment va-t-il prioriser ses missions ? Qui va prioriser pour lui en prenant en compte les enjeux des différents pôles ? tout ceci est basé sur un retour d'expérience. De plus, nous allons à l'encontre de la professionnalisation si l'agent est polyvalent. Le chef de centre n'aura pas connaissance de tous les enjeux et en découlera des discussions sans fins.

S Hall indique qu'aujourd'hui, d'après l'enquête de la Cour des Comptes, VNF n'a pas les moyens ni les effectifs suffisants mais aussi que VNF ne connaît pas son patrimoine et ne connaît pas l'état fonctionnel de ce dernier. A l'échelle de la DTRS, nous ne sommes pas les plus mauvais en la matière. Par contre sur la mise à jour des IEF, nous ne sommes pas au top. Si nous avons un chef à l'axe qui s'assure que, à l'issue de chaque chômage on ait bien à jour les notations IEF et qu'on s'assure de faire la visite dans le temps imposé, cela paraît important. Le chargé d'opération doit être un appui au chef de centre.

La **CFDT** est d'accord sur ce point mais, cela requiert des connaissances et une spécialisation. Ce chargé d'opération ne doit donc pas avoir de multiples tâches à faire sinon il sera dans l'impossibilité de développer des connaissances et des compétences dans tous les domaines.

S Hall informe que l'on se dirige plutôt vers un régime de spécialisation des chargés d'opération. FO demande lorsqu'il y a un chef de CMI et un chef de PA, leurs missions seront-elles différentes et est-ce qu'on les appelle tous pareils ?

S Hall répond qu'il s'agit là de sémantique et que ce seront bien des chefs de centre.

FO demande pourquoi les chargés d'opération ne sont pas identifiés comme adjoint aux chefs de centre ?

C. Wendling répond que c'est un poste dont le contenu reste à préciser. Il s'agit d'une opportunité autant pour les chefs de centre que pour les collègues CEEP dans le management au quotidien et dans l'ensemble des activités du PA ou du CMI.

FO informe être d'accord avec la **CFDT** pour ne pas voter pour une organisation mise en place en 2030. Pour autant, les postes qui vont se libérer doivent être fléchés.

C. Wendling remercie les organisations syndicales pour les échanges en collectif et bilatéraux permettant d'enrichir l'avancée du projet et constate qu'encore plein de questions se posent. Il indique qu'il ne faut pas être trop ambitieux et trop impatient. La prochaine cible est le GEI du mois de juin avec tous les agents des PG et GG.



### Point sur les effectifs et la trajectoire d'emploi de la DTRS :

Présentation faite par Bruno Vidal.

La **CFDT** demande sur la trajectoire d'emploi et les -7 sur l'ingénierie. Où seront pris ces -7 ? C. Wendling répond qu'un travail a été fait au national par filière métier. Il a été tenté de dimensionner la maintenance et l'encadrement mais concernant les fonctions connexes, c'est un chantier qui est devant. Charge à la DT d'assumer la notification de baisse d'effectifs dictée par la DG.

Pour la **CFDT**, une partie de la baisse des effectifs repose sur l'externalisation de travaux d'entretien. On s'aperçoit aujourd'hui que l'établissement n'a plus les budgets en conséquence. Si on baisse de -9 en MOREN et -7 en ingénierie, ça remet en cause toute l'organisation de la DT sur le suivi des missions externalisées.

**C. Wendling** explique que cela renvoie à tous les travaux de l'acte 2 de l'établissement. Ce dernier consiste en la mise en cohérence globale. Parmi les cibles à atteindre dans le tableau fourni, ce qui est préoccupant est l'ingénierie et l'ADMLO. Sans mode d'emploi, on ne saura pas faire.

La **CFDT** fait le constat de toutes les difficultés qui se posent dans l'exercice avec le départ d'un agent à la quarantaine. On s'aperçoit qu'une multitude de petites missions réalisées au quotidien se répercutent sur les équipes et ce n'est pas facile à gérer.

**C. Wendling** est entièrement d'accord. On essaie de s'organiser différemment. Il faut également que les agents réapprennent à faire certaines tâches. Il aussi que VNF donne des idées sur la façon de faire sans gardien au siège de la DT. La Direction Générale de VNF est mobilisée dans le cadre de la revoyure du COP pour essayer de limiter au maximum la baisse des effectifs.



### **Point sur la centralisation des personnels publics :**

Présentation faite par Éric Poirson

C'est un point d'information pour la centralisation de la gestion administrative. Cette réorganisation a commencé le 1er septembre 2024, cela représente 7 mois.

Les points négatifs, c'est qu'au départ, le pôle qui a pris en charge la DTRS au SGAP a été formé directement. C'était un peu compliqué. Il a été mis en place des visios hebdomadaires pour pouvoir parer aux disfonctionnements. E Poirson souligne la démarche très volontariste du pôle PGAA. Après un point de situation fin mars, il existe encore des disfonctionnements. Le ressenti des agents anciennement gestionnaires fait paraître une perte de compétences.

Les agents envoient leur document sur DigitRH, donc directement à Béthune. Quand les demandes ne sont pas traitées, elles reviennent en proximité. Le problème a été soulevé au dernier réseau RH. Il faudrait une évolution du DigitRH. Les demandes RH comprennent également des briques qui sont inactives (télétravail, indemnité de changement de résidence...).

Concernant les CMO, ça fonctionne assez bien. Le problème est que certaines fois le BRHF n'est pas au courant de l'absence des personnels.

La **CFDT** demande si le PGAA a un visu ou une alerte quand une démarche est faite par les agents de la DTRS ?

**E Poirson** répond que non et que c'est bien là le problème...

**B Vidal** indique avoir alerté la DRHM sur ce sujet. Nous perdons en compétence et en connaissance des agents. Il y a eu quelques loupés sur les arrêts maladie, sur les contrats saisonniers. Ça part directement à l'agent mais s'il ne regarde pas sa boîte mail, c'est problématique.

Il faudrait un workflow qui permette de voir les demandes qui sont faites. Au départ, c'était prévu, mais là nous sommes en phase transitoire. Le SGAP est surchargé, il y a un manque de fluidité.

**E Poirson** informe qu'il a été demandé un tableau de suivi à la DRHM mais qu'ils ne peuvent pas les faire pour l'instant. C'est une phase de transition et il y a de nombreuses choses améliorables. Il y a des échanges réguliers avec la DRHM.

Actuellement, il est fait un UTI tour pour échanger avec les fonctions support. Le but est d'essayer d'établir une fiche de mission pour les référents RH dans les UTI. Il leur sera proposé des missions à raison d'un jour par semaine. Il est travaillé sur le référentiel du bureau conçu avec Marcopolo pour voir les missions qui restent après la centralisation. Ils pourront ainsi concevoir les nouvelles fiches de poste de PGAA qui seront proposées au prochain CSAL ainsi qu'une lettre de mission travaillée en co-construction avec nos gestionnaires UTI. Ils pourraient avoir une mission avec plus-value en termes de proximité avec les agents.

**B Vidal** indique, pour compléter, qu'avec la centralisation le PGAA a besoin d'un relai de terrain en UTI. La charge de travail est importante en ce moment mais il a été atteint une vitesse de croisière. Malgré tout, ça reste fluide car il y a un bon contact avec le SGAP. Pour l'instant, le processus est inachevé. Le prochain RDV est fixé au mois de juin pour le CSAL.

La **CFDT** demande si cela concerne une ou plusieurs personnes par UTI ?

**E Poirson** : Béthune nous demande sur chaque famille d'emploi d'être à 30% RH sur chaque UTI par tranche de 20%. Pour l'instant 10% sont consacrés à la formation. On va donc essayer de mettre les 20% sur une seule personne.

La **CFDT** remarque donc que tout le monde ne trouvera pas sa place dans la future organisation.

**B Vidal** répond qu'il faut être conscient de la réalité du terrain tout en regardant la réalité MDM.

**C. Wendling** indique que si aujourd'hui nous avons 2 personnes, il faut garder les deux personnes. Il faut distinguer ce qui relève de la cible et ce qui relève de la transition. Il y a le travail en cours dans le cadre de l'acte 2 sur les fonctions supports en UTI. Les petites équipes des fonctions supports en UTI sont essentielles mais il faut les dimensionner.

**UNSA** informe que la DSIN a une problématique en lien avec le SGAP concernant la création des comptes des nouveaux arrivants. Nous avons la chance à la DTRS que les RH locaux suivent les dossiers de près. Il faut savoir que les comptes bureautiques/informatiques ne sont plus créés par la cellule informatique. Ils sont la conséquence de la création par les RH. L'autre problématique est au niveau de la gestion RH locale. C'est Béthune qui gère la DSIN et la moitié des agents DSIN ne sont pas affectés dans les bons pôles. Rien ne fonctionne, notamment la validation des congés.

**C. Wendling** répond qu'un nouveau modèle va arriver pour simplifier tout ça face aux nombreuses applications mises en place.



#### Questions diverses :

La **CFDT** rappelle que depuis un moment que ce soit au niveau local ou au niveau national, elle évertue à faire obtenir le M0 pour les agents qui ont fait l'objet d'une réorganisation en avril 2024. Suite à nos échanges, ces derniers ont eu leur notification du maintien de rémunération. Cependant, ils ont eu l'annexe 2 qui leur indique combien leur est maintenu mais pas l'annexe 1 qui correspond au M0 qui fait état du détail du calcul de maintien de rémunération.

**C. Wendling** répond qu'une relance sera faite au SGAP pour obtenir cette annexe 1.

**FO** alerte sur un point : les agents doivent savoir, notamment à l'exploitation, que les feuilles de travail sont renvoyées en scan version papier, corrigées à la main.

Cela depuis le mois de septembre, il y a un problème d'automatisation de paiement des HS entre Octave et le paiement effectif. Cela crée une inertie et si des erreurs doivent être reprises par le SGAP, cela ne se fera que 2 fois par an. C'est-à-dire qu'en cas d'erreur sur les feuilles de travail, elles ne sont revues que 6 mois après même s'il y a un impact financier.

**B Vidal** confirme que le remplissage sur Octave doit être très rigoureux.

VOS ÉLUS CFDT

