



Direction
Territoriale
Rhône
Saône

CSA

Comité Social d'Administration Local

03 NOVEMBRE 2025

Administration et invités :



C. Wendling



E. Poirson



T. Lepriol



B. Vidal



I. Borie



S. Cauvin



S. Hall



T. Demoly

CFDT :



C. Lamalle



E. Vuillier



D. Clavier



Y. Charriere



M. Gomez



L. Magnin



F. Duhaut

FO :



P. Mottner



S. Collard



C. Departe

UNSA :



R. Blasinski

Ordre du jour

1. Adoption du procès-verbal de la séance du 17 juin 2025 [Consultation](#)
2. Organisation des missions du pôle de gestion administrative du BRHF [Consultation](#)
3. Mise en place d'un service facturier à l'ACS au 1er janvier 2026 pour la DTSO et la DTCB [Consultation](#)
4. Projet d'organisation de l'UTI PS [Consultation](#)
 - Création d'un poste de gestionnaire de flotte et matériel au BAG.
 - Organisation de la maintenance
5. Point sur les effectifs [Information](#)
6. Organisation du centre de Palavas : transformation des deux postes de référents techniques dragages en chef d'équipe [Consultation](#)
7. RTT collectifs 2026 [Consultation](#)
8. Questions diverses

Le secrétariat adjoint de séance est assuré par la **CFDT**.

Il n'y a aucune déclaration préalable mais l'**UNSA** fait remarquer qu'aucun acronyme n'est explicité dans les documents fournis et que cela est parfois gênant pour une parfaite compréhension.

Certains points à l'ordre du jour sont inversés par suite de contraintes d'agenda de certains participants.



Adoption du procès-verbal de la séance du 17 juin 2025 :

Il n'y a pas eu de concertation entre les différentes OS pour faire remonter les éventuelles remarques, ce point est donc reporté au prochain CSAL de décembre.



Organisation des missions du pôle de gestion administrative du BRHF :

La présentation est faite par **Eric POIRSON**.

Le BRHF a fait l'objet de la centralisation de la gestion administrative depuis le 1er septembre 2024.

Après un retour d'expérience, le bilan est plutôt positif. Un GT a été créé il y a 2 mois concernant l'amélioration de DIGIT RH avec comme participants des utilisateurs, des gestionnaires et des responsables RH.

Aujourd'hui, seul le PGAA est impacté, les fiches de poste ont été refaites. Les personnels conservent leurs zones de compétences. Une gestionnaire a été mise à disposition de la DRHM au pôle retraite mais elle reste sur le plafond d'emploi de la DTRS. Une agente en CDD a été recrutée pour compenser. La chargée de gestion a vu sa fiche de poste légèrement modifiée sans changement de niveau. Elle est salariée de droit privé et une mesure NAO est prévue. La date d'effet de cette organisation est au 1er septembre 2025.

Vote : **CFDT** et **FO** : POUR.
UNSA : ABSTENTION



Mise en place d'un service facturier à l'ACS au 1er janvier 2026 pour la DTSS et la DTCS :

Présentation faite par **Isabelle Borie**.

Une présentation a déjà été faite lors du dernier CSAL de juin. Il y a eu un passage en CSAL à la DTCS car les agents impactés par cette réorganisation sont en DTCS actuellement.

Cette réorganisation sera mise en place au 1er janvier 2026. Un échange a également eu lieu avec les OS de la DTSS avec la mise en place du SREC (Service RECette) à partir de cette même date.

Un organigramme nominatif a été transmis pour cette instance pour donner suite à la demande de la **CFDT**. La particularité de cette organisation est le management à distance avec les agents de Nevers. À chaque départ sur ce site, le poste sera publié sur Lyon, au sein de la DTRS. Il est proposé une évolution de niveau pour le responsable du SFACT (Service FACTurier).

L'**UNSA** se questionne sur la communauté de travail de l'ACS (Agence Comptable Secondaire) et l'isolement des agents de Nevers. Il faut être vigilant à ce qu'il soit en lien direct avec leurs collègues. L'**UNSA** demande la moyenne d'âge des personnels à Nevers ainsi que la volumétrie des effectifs pour avoir une visibilité sur la temporalité du site.

Isabelle BORIE rassure sur le sujet, les agents sont contents d'intégrer la DTRS. Des formations et des réunions ont déjà eu lieu entre les agents. Cependant, les trajets entre Nevers et Lyon ne sont pas simples, c'est une réalité. Il faudra s'adapter. Concernant les personnels de Nevers, ils sont encore loin du départ à la retraite, c'est une équipe assez jeune et il y a environ 10 personnels de la DTCS sur ce site qui ne font pas forcément partie de l'ACS.

L'**UNSA** souhaite savoir de quelles instances vont dépendre ces personnels.

Bruno VIDAL répond qu'étant donné que ces agents sont rattachés à la DTRS, ils voteront et seront affectés au CSAL de la DTRS. Maintenant, il se pose aussi la question concernant le CSSCTL car le bâtiment est à Nevers et il y a aussi la question du rattachement au CLAS.

La **CFDT** indique qu'il y a une saisie des tutelles de la Direction Générale sur le sujet du rattachement électoral pour un arbitrage.

Les OS demandent une suspension de séance afin de se concerter pour le vote.

Vote : POUR à l'unanimité



Projet d'organisation de l'UTI PS : **Création d'un poste de gestionnaire de flotte et matériel au BAG**

La présentation est faite par **Thomas DEMOLY**.

Concernant la création d'un poste de gestionnaire de flotte et matériel au sein du BAG (Bureau Affaires Générales) de l'UTI, cela résulte de nombreux constats.

Les missions de gestion de flotte ne sont pas partagées et elles sont assurées par des chefs d'équipe référents sur les deux implantations. Ce sont des missions supplémentaires qui se font parfois au détriment des missions principales.

Il existe également une complexité croissante dans la gestion administrative (ALD, titres de navigation, ...), cela nécessite de se spécialiser et de consacrer suffisamment de temps sur le suivi de ces matériels et engins.

Depuis quelques mois, un besoin est donc identifié par l'ensemble de l'encadrement de l'UTI afin de recentrer cette mission au sein du service support BAG. Cela s'inscrit dans le contexte de l'acte 2, avec l'élaboration en cours dans le cadre des cahiers de filières. C'est une double opportunité, avec la mise en place de l'organisation cible de la filière maintenance qui permet d'intégrer ce poste dans la phase de prépositionnement et aussi d'anticiper le départ à la retraite d'un agent du BAG au cours de l'année 2026.

Cela conduit donc à créer un poste de façon temporaire de gestionnaire de flotte et de matériel quasi similaire à celui existant à l'UTI CRR. La fiche de poste est transmise dans les documents de cette instance.

Les missions principales sont l'appui au responsable du BAG dans la gestion du parc d'engins terrestres et fluviaux, la gestion de l'outillage sur l'ensemble de l'UTI, la gestion du parc de batardeaux et du matériel de chômage et la mission de CLSP un jour par semaine. C'est un poste ouvert aux C3, en classe d'IEE (Indemnité Entretien Exploitation) C et soumis aux horaires variables comme les autres agents du BAG.

La **CFDT** souligne une incohérence car l'agent pour ce poste est en classe D et le poste est coté en classe C ainsi elle demande si l'IEE est maintenue à titre individuel ? La **CFDT** rappelle qu'en cas de réorganisation l'IEE n'est pas revue à la baisse.

Thomas DEMOLY répond que le poste de gestionnaire de flotte est en IEE C car il n'y a pas d'encadrement mais le futur titulaire sera maintenu, à titre individuel, en classe D.

FO demande si le fait de passer d'horaires fixes à horaires variables est de la volonté de l'agent.

Thomas DEMOLY indique qu'un agent en horaires variables peut pratiquer une amplitude horaire fixe. Les autres agents du BAG sont en horaires variables donc c'est une volonté de le passer dans cette modalité sans que cela n'impacte l'agent.

La **CFDT** demande si l'agent pressenti fait des heures supplémentaires et si tel est le cas, il doit faire l'objet d'une notification M0.

Thomas DEMOLY répond que cette notification a bien été établie comme prévu par le dispositif de maintien de rémunération dans le cadre des réorganisations.

FO pointe une vigilance particulière avec ce passage en horaires variables avec les divers déplacements liés aux missions, les heures écrêtées correspondent souvent à des temps de trajet. Il y a également une notion d'autorité fonctionnelle en matière de Sécurité/Prévention.

FO demande s'il existe cette même autorité fonctionnelle sur les filières métier par rapport à la gestion des véhicules.

Thomas DEMOLY indique que l'agent agit sous l'autorité hiérarchique du BAG et les prises de décision se feront automatiquement au sein de l'encadrement. Il n'aura donc rien à imposer et fera remonter les éventuels problèmes à sa hiérarchie directe. Il s'agit d'un poste de gestionnaire et non pas d'un poste de responsable.

La **CFDT** rappelle que, à l'UTI CRR, l'avis du gestionnaire de flotte et matériel est prédominant et rarement contredit du fait de ses connaissances et compétences. Il faut souhaiter que cette mission reste dans le cahier de filières.

Christophe WENDLING tient à souligner l'importance de cette création de poste à la fois pour l'agent et pour l'UTI PS.

Vote : POUR à l'unanimité



Projet d'organisation de l'UTI PS :
Organisation de la maintenance

Présentation faite par **Thomas Demoly** et **Tiphaine Le Priol**

Concernant le sujet de l'organisation de la maintenance de l'UTI PS, **Thomas DEMOLY** rappelle le contexte et les différentes phases de réflexion depuis 2022.

Une première présentation au CSAL a été faite le 24 mars dernier ainsi qu'au GEI (Groupe d'Échanges et d'Information) du 23 juin avec les principaux objectifs, les implantations cibles, les effectifs plancher et une première définition des missions « cœur de métier » des différentes UTI.

Lors du CSAL du 17 juin, un point d'information plus spécifique sur la réorganisation de l'UTI PS était à l'ordre du jour. La **CFDT** a demandé une réunion complémentaire afin de clarifier et débattre sur certains points de désaccord. Elle s'est tenue le 10 juillet et a permis d'échanger plus précisément sur le contenu des fiches de poste, le contenu de l'impact RH et le contenu du document cadre de cette réorganisation. Au cours de l'été et à la suite de ces échanges, il y a eu des ajustements sur ces différents documents.

L'exercice de prépositionnement a pu avoir lieu début septembre. Les agents ont été informés de leur prépositionnement avec l'envoi d'un courrier comportant leur fiche de poste, une fiche d'incidence financière (notification M0), un organigramme nominatif et d'une fiche de vœu pour l'accord de ce prépositionnement. En parallèle, l'ensemble du dossier a été envoyé aux membres du CSAL début septembre. La mise en œuvre de cette réorganisation est prévue pour le 31 décembre 2025 pour plus de simplicité dans le calcul du M0 mais dans la réalité, elle se fera le 1er janvier 2026, au retour des vacances.

La **CFDT** rappelle que l'intitulé des fiches de poste, lors du prépositionnement, avait suscité un fort mécontentement des agents et celles présentées en pièces jointes ont fait l'objet de nouvelles modifications.

Thomas DEMOLY indique que les deux reports de ce CSAL ont permis de réajuster les fiches de poste suite aux remarques remontées les semaines précédentes. Les fiches de poste définitives seront jointes aux agents avec la décision d'affectation validée par la Direction.

Au 1er septembre 2025, on dénombre 36 agents titulaires dont 6 postes vacants ou gelés au sein de l'effectif. Ce sont donc 30 agents de la filière maintenance qui sont concernés par cette réorganisation.

L'organisation cible prévoit 1 CMI à Gray et 1 Point d'Appui à Port sur Saône, un binôme d'encadrement de la maintenance, 2 Chefs de Centre, 2 Chargés d'opération, 1 équipe ouvrage (MOO) et 1 équipe linéaire (MOL) sur chaque implantation.

Les principales évolutions liées à la mise en œuvre de cette organisation sont la suppression d'un poste vacant à Port sur Saône et de 4 postes de Chefs d'équipe encadrants (2 à Port et 2 à Gray).

A la cible, d'ici la mise en place du PCC, il y aura suppression d'un poste supplémentaire d'agent à Gray afin d'atteindre l'effectif cible de 32 agents.

En parallèle, 2 postes de Chargés d'opération qui viennent en appui de l'encadrement de la maintenance sont créés. Cela correspond à 4 ETPT de moins à la cible.

Deux filières maintenance MOO (Maintenance Opérationnelle Ouvrage) et MOL (Maintenance Opérationnelle Linéaire) sont créées en remplacement de la MSO, MNSO et MSL.

Un binôme d'encadrement sera constitué pour piloter cette filière à l'axe avec également les 2 Chefs de centre. Les 2 techniciens info indus sont intégrés à l'équipe de MOO du CMI de Gray. Les équipes sont donc, de ce fait, d'une taille plus importante pour les Chefs d'équipe.

La **CFDT** fait remarquer que le schéma cible de l'établissement au point de vue des effectifs ne correspond pas à la réalité en place à la DTRS. Il faut donc arrêter la reprise d'effectifs dans notre DT car nous sommes déjà en dessous des quotas définis.

Sur le prépositionnement des agents et à la suite des différents entretiens individuels, la chefferie de l'UTI a reçu 17 retours dont 15 avis favorables et 2 refus ainsi que 10 absences de retour qui valent acceptation. Suite aux 2 refus, des entretiens ont été réalisés par la Référente Accompagnement au Changement, des échanges avec la Direction et la DRHM afin de trouver des solutions.


Le premier agent ne remet pas en question le poste proposé mais s'interroge sur le niveau de spécialisation du poste octroyé. Les échanges ont permis de lever les craintes et de confirmer sa position sur le poste.

Pour le second agent, un travail d'identification et d'alternative est en cours avec une proposition d'affectation sur un poste à l'UTI CRR. Ce poste est vacant et confirmé dans l'organisation cible du CRR.

L'organigramme nominatif au 31 décembre est transmis dans les documents. Plusieurs recrutements sont en cours à ce jour dont les 2 Chefs de centre et à l'issue de ce CSAL, le recrutement d'un Chef d'équipe MOL à Gray et 3 voire 4 agents soit à la MOO soit à la MOL, en fonction des profils.

Les principaux impacts concernent l'évolution des compétences attendues, notamment pour les Chefs d'équipe, avec des dimensionnements d'équipe plus importants, pour les Chargés d'opération avec des nouveaux postes, des contenus et des nouvelles missions, mais également pour les agents changeant de filières. Le responsable de maintenance adjoint voit son rôle et sa posture changer par rapport à son poste actuel. Un autre impact est le changement du rythme de travail pour les agents de la MNSO, en expérimentation depuis 2023. Il y aura aussi des changements d'équipe et de rattachement hiérarchique pour les agents de la MSO qui basculent à la MOO qui seront rattachés au Chef de centre. Il y aura un ajustement ponctuel de la répartition des missions qui sont assurées par chacune des équipes et les nouvelles missions attribuées aux Chargés d'opération avec un travail de transversalité entre eux et l'encadrement.

Il n'y a pas de changement de RA (Résidence Administrative) pour les agents, pas de modification de modalité horaire, pas de changement de classe d'IEE ou d'IFSE pour les agents en poste sauf pour les chargés d'opération et pour le poste de gestionnaire de flotte. Pour ces agents, il y a un maintien indemnitaire individuel dans le cadre du RIVE et du RIFSEEP. Il n'y a pas d'impact dans l'immédiat sur l'organisation des astreintes, le nombre de rotations et leur périmètre restent inchangés. Par contre, il peut exister une modification du nombre d'agents dans les roues d'astreinte liée à des départs ou des arrivées..



La **CFDT** fait remarquer que s'il y a une revue à la baisse du nombre d'astreintes, il faudra repasser en instance pour assurer le maintien de rémunération des agents concernés.

Thomas DEMOLY répond que le mécanisme de l'IOT-G est appliqué. En cas de baisse du nombre de jours d'astreinte, cela donnera lieu à une seconde réorganisation avec un recalcul du MO et la prise en compte du plus avantageux. Étant donné que l'on baisse les effectifs, il y a plus de chances de faire davantage d'astreintes. Aujourd'hui, il y a de grosses difficultés sur l'UTI PS pour les astreintes à cause des départs et des postes vacants. Il s'agit plus d'un problème conjoncturel que structurel, cependant la structure reste fragile.

Christophe WENDLING rappelle que tout changement dans les astreintes doit obligatoirement passer en instance pour avoir une date d'application et pour mettre en place proprement tous les dispositifs de maintien de rémunération.

FO rajoute que s'il y a une augmentation des rotations par manque d'effectifs, il faut être vigilant notamment au niveau RPS. Il faut avoir des fréquences acceptables en termes d'occurrence.


Tiphaine LE PRIOL présente le dispositif d'accompagnement déjà mis en œuvre et celui qui sera appliqué pour suivre cette réorganisation. Il y a eu le dispositif de maintien de rémunération déjà évoqué aujourd'hui, les ateliers de co-construction mis en place et menés par le Bureau Maintenance de la DTRS. Il y a eu des entretiens individuels, de nombreux échanges informels avec la Direction et les UTI Tour de la DIEE.

Parmi les autres mesures d'accompagnement qui vont être mises en place et qui sont en réflexion avec le BRHF, il y a des formations métiers nécessaires pour les agents qui changent de filière, une formation socle à la maintenance ouvrage orientée hydraulique et mécanique en complément de celle liée à l'automatisation. Dans le registre formation, il y a le déploiement de l'École du management avec une charge managériale qui augmente. Une crainte sur le pilotage de la maintenance a été exprimée par plusieurs agents.

Une réflexion sera déployée en 2026 autour de la mise en place de la Boussole qui va être testée lors du séminaire des Cadres. Des sessions seront proposées également aux Chefs d'équipe afin d'échanger sur les problématiques managériales. Enfin pour répondre aux besoins et aux craintes face au pilotage de cette maintenance à l'axe, il a été proposé un appui du Lab pour animer une journée de réflexion sur le sujet. Elle a eu lieu fin septembre et a permis de poser les questions sur le « qui fait quoi », préciser le différent rôle de chacun et rassurer les Chargés d'opération sur leur posture et l'articulation avec les encadrants et le reste de l'équipe. Le bilan de la journée a été positif avec de bons retours.

Sur le suivi de l'évolution de la réorganisation de la maintenance, dans le cadre du COSTRAT (COmité STRATégique) qui se réunit 2 fois par an, Le COSTRAT et le COPIL MODEX ont été fusionnés. L'idée est de présenter le suivi de la réorganisation pour capitaliser sur les organisations passées, partager et améliorer la méthode. Il y aura des bilans à 6 mois avec les agents pour voir leur ressenti par rapport à cette réorganisation. Il est envisagé de présenter ces bilans au CSAL.

La **CFDT** souhaite aborder le sujet formation car il est très important dans les évolutions de la filière maintenance. Il faut cependant formaliser en étant précis sur les types de formation : compagnonnage, formation diplômante, certificat de capacité au sein de l'Etablissement, comment est validé le niveau de compétences... Il n'apparaît que du générique dans les documents. VNF doit s'interroger sur l'évolution des métiers et la manière de former ses agents. Aujourd'hui, on ne voit rien émerger...



Ensuite, un seul agent est concerné, il n'a pas suivi la formation de Chef d'équipe. Nombre de Chefs d'équipe issus du concours n'ont pas reçu cette formation. Il faut avoir une vigilance particulière sur le sujet car certains pourraient se retrouver en difficulté. Pour la formation des Chargés d'opération, il serait pertinent qu'ils se rendent sur des pôles dédiés à chacun des items présents dans la fiche de poste. Cela permettrait une vision plus approfondie de chaque mission. Pour l'instant, tout est fait de façon improvisée. Il faut un cadrage précis afin de se donner les moyens pour avoir une organisation optimale. Il ne faut pas que l'établissement se base uniquement sur les propositions de CAMPUS mais doit penser ses propres besoins de formation.

Concernant les fiches de poste, dans l'intitulé, la notion de «spécialisé» et «non spécialisé» a été supprimée, par contre ce vocable est encore présent dans le contenu.

De plus, en rencontrant les agents, le sujet de la reconnaissance de la qualification et du régime indemnitaire correspondant se pose.

Nous souhaitons également avoir un bilan à 6 mois pour savoir comment ont évolué les missions et la formation des agents, en plus de leur évaluation lors du CREP avec la hiérarchie. Il s'agit de la première UTI à être réorganisée car c'est la seule où il n'y avait pas de suppression d'implantation et cela peut servir de test au fil du temps grâce à des bilans réguliers en CSAL. On pourrait ainsi voir si des évolutions indemnitaires sont nécessaires. Par exemple, le sujet conduite d'engins revient souvent et il serait judicieux de voir l'évolution des missions et, de ce fait, la classe d'IEE. La crainte de certains agents est d'être cantonnés aux tâches moins valorisantes car ils n'ont ni les formations ni les habilitations nécessaires pour les missions plus intéressantes. Chacun doit trouver sa place.

La **CFDT** souhaite aussi attirer l'attention de la Direction sur le poste de Chef d'équipe de la MOL qui va être publié. Il va y avoir une difficulté au niveau national pour obtenir des tickets requalification sur les postes de C3 avec la fin de l'exercice triennal. Il faut anticiper pour la demande. Enfin, il faudra être vigilant sur le poste et les missions du Chargé d'opération de Port sur Saône car la charge de travail semble être très conséquente. Le bilan à 6 mois permettra ainsi de faire le point.

Thomas DEMOLY informe que l'agent mentionné en tant que Chef d'équipe n'ayant pas eu la formation correspondante a été remonté comme prioritaire dans l'École du Management. Pour le Chargé d'opération de Port, une vigilance particulière sera faite.

Christophe WENDLING souhaite laisser le temps pour voir comment cela fonctionne et laisse la possibilité de réadapter les missions du Chargé d'opération si nécessaire.

La **CFDT** évoque un autre point sur les notifications M0 et l'égalité de traitement entre un Chef d'équipe requalifié CEED ou TSDD. Pour les CEED, les heures récupérées et les heures payées rentrent dans le calcul de l'IOT-G, par contre pour les TSDD, seules les heures payées sont prises en compte. La DRHM doit expertiser le sujet. Ensuite, pour les agents arrivés en fin 2022, avec la première année de référence, la moyenne du calcul est faussée et défavorable à cause du nombre d'heures supplémentaires effectuées très faibles. La **CFDT** souhaite que cette première année soit neutralisée, au même titre que pour certains agents de la GS lors de la réorganisation avec la mise en place du 5ème échelier.

Tiphaine LE PRIOL a contacté la DRHM et dans leur calcul, il y a une formule qui proratise au nombre de mois effectués.

Christophe WENDLING souhaite faire une demande commune à la DRHM en identifiant les agents concernés et en proposant une solution idéale.

Steven HALL confirme une méthode de calcul générique, il faut prendre des cas ciblés pour examiner le sujet et avoir un arbitrage de la DRHM.

Enfin, la **CFDT** évoque le problème du calcul du maintien de rémunération pour 3 agents. Les années d'expérimentation sont prises en compte dans les années de référence. L'expérimentation a entraîné une baisse des heures supplémentaires car ils n'intervenaient plus le week-end. À l'époque, aucune ICT (Indemnité Compensatrice Temporaire) n'a été actée car il n'y avait pas d'impact sur l'ISH. Le MO de ces agents a donc été fortement impactés sur les heures supplémentaires. La **CFDT** ne veut plus jamais d'expérimentation car cela peut entraîner des problèmes tel que celui évoqué.

Thomas DEMOLY tient à nuancer les propos de **CFDT** car la corrélation avec la baisse des HS n'est pas si directe. Avec cette expérimentation, certains agents ont vu leur nombre d'heures augmenter et d'autres baisser. Le gros volume des HS n'est pas forcément lié aux astreintes mais peut aussi découler de différents travaux, des chômages, mais aussi avec le réarmement des ouvrages à distance qui nécessite moins de déplacements.

Steven HALL a demandé à la DRHM de faire le calcul de l'ICT qui aurait dû être mis en place, de le comparer au MO actuel et de prendre le plus avantageux des deux. Pour l'instant, la DRHM n'est pas favorable à cette solution car la règle est de prendre les trois dernières années précédant la réorganisation.

Christophe WENDLING souhaite répondre aux différentes questions déjà posées. Concernant la formalisation des formations, c'est un questionnement général. Il faut continuer notre réflexion sur la maintenance spécialisée et non spécialisée, ainsi que le cheminement entre ces deux filières. Tout n'est pas encore clarifié. C'est un chantier national qui doit être actualisé. Par contre, un bilan doit être impérativement effectué chaque année lors des CREP, pour définir le niveau de formation, les habilitations, les missions afin de réajuster si besoin.

La **CFDT** rappelle qu'il est difficile de se projeter et d'anticiper les formations quand il n'y a pas de visu sur l'objectif à atteindre au niveau compétences.


Christophe WENDLING revient sur la formation de Chef d'équipe car un module spécifique a été mis en place. Un recensement a été fait pour procéder à un rattrapage de ces agents non formés.

Eric POIRSON souligne tout de même le fait que Béthune a récupéré le sujet et maintenant il est difficile de faire passer tous les agents car il existe un manque de formateurs pour certains modules. Les Chefs d'équipe de l'UTI PS sont placés en priorité 1 pour limiter les impacts sur la réorganisation.

Pour les différentes questions sur l'indemnitaire, il faut étudier tous les cas particuliers et voir les solutions possibles.

FO rappelle qu'il faut un cadrage précis sur le temps de compagnonnage et les formations, plus précisément les formations avec des formateurs internes. Ce sont deux systèmes bien différenciés.

Eric POIRSON et **Bruno VIDAL** rappellent qu'il y a une expérimentation en cours sur l'année 2025 concernant le compagnonnage. En 2026, cela va être reconduit car elle a été très peu effective durant cette période. L'objectif est de cibler les agents en capacité de faire du compagnonnage et avec des critères clairement définis.



La **CFDT** souhaite soulever un dernier point concernant l'absence de saisonniers dans l'organisation cible dès la mise en œuvre du PCC. Les agents s'interrogent énormément à ce sujet et si ces derniers vont perdurer durant la période transitoire.

Steven HALL confirme le recrutement de ces personnels avant le PCC et ne s'interdit rien pour le futur, si cela est pertinent.

Vote : ABSTENTION à l'unanimité. Les OS ne peuvent pas voter en faveur des suppressions de poste.

La **CFDT** demande que les fiches de poste soient modifiées conformément aux échanges et que le sujet sur le maintien de rémunération soit clarifié.

Les OS souhaitent un bilan à 6 mois en juin lors du CSAL.



Point sur les effectifs :

La présentation est faite par **Bruno VIDAL**.

Comme à chaque CSAL, un tableau de suivi des effectifs est transmis en amont de l'instance. Le tableau a été mis à jour à la suite de la démission récente d'un agent qui avait un projet professionnel.

FO informe également de la démission d'un agent éclusier en CDD au 31 octobre. N'ayant pas suffisamment de perspectives à VNF, il a trouvé un emploi en CDI. Il reste cependant intéressé pour une prise de poste éventuelle au futur PCC à Chalon sur Saône.

La **CFDT** alerte sur le nombre exorbitant de CDD sur l'exploitation. Il faut absolument regarder pour organiser des concours. Les orientations sur le dialogue de gestion sont très préoccupantes. Sur les filières exploitation, Gestion Hydraulique et MOREN, cela représente un peu plus de 8% des effectifs globaux. Le fait de toujours demander des efforts plus importants, à la DTRS, au niveau des effectifs de l'exploitation devient usant et fatigant. Certes, il y a la modernisation avec un gain de productivité dû à l'automatisation mais on continue à rendre des ETPT en DTRS et le PCC n'est pas encore sorti de terre. Cela va finir par poser un réel problème de fonctionnement.

Christophe WENDLING relativise car notre DT est traitée à la même enseigne que les autres. Cela dépend des années.

FO questionne sur le remplacement d'un agent sur le secteur de Dole qui doit partir à la retraite en janvier 2026. L'équipe dont il fait partie est déjà fragilisée et le responsable s'inquiète de la situation.

Christophe WENDLING répond qu'une réflexion est menée par la Direction. Il faut regarder d'ici à la fin du dialogue de gestion pour atteindre la cible. La question de prendre un CDD n'est pas encore arbitrée.

La **CFDT** alerte sur les CDD dont les contrats finissent à la fin du 1er semestre, ils n'ont aucune visibilité sur leur renouvellement. C'est vraiment problématique de ne pas savoir ce que la DT aura en ETPT au cours de l'année N-1. A l'heure actuelle, l'établissement n'a ni les moyens ni les effectifs afin de pouvoir gérer toutes les missions convenablement. Les CDD sont de plus en plus la variable d'ajustement des ETPT. Socialement c'est inquiétant.



Organisation du centre de Palavas : transformation des deux postes de référents techniques dragages en chef d'équipe :

Le point est reporté au prochain CSAL du mois de décembre.



RTT collectifs 2026 :

3 dates sont soumises à proposition, le 2 janvier, le 15 mai et le 13 juillet 2026.

FO demande si le report de congés 2025 est possible sur la fin des vacances scolaires c'est-à-dire au début du mois de janvier 2026, en se basant sur la note permanente.

Bruno VIDAL répond que l'information parvient toujours au dernier moment. Normalement, cela devrait être identique aux années précédentes avec un report sur le mois de janvier.

Vote : POUR



Questions diverses :

La **CFDT** interroge Christophe WENDLING sur le sujet du transfert de la Seille à la DTRS et sur sa visite sur site avec Lionel VUITTENEZ, Directeur de la DTCB, à la rencontre des agents. Au niveau Central, le discours est de moderniser cet axe et, après seulement se ferait, le transfert. Aujourd'hui le discours est différent, le transfert aurait lieu avant et la modernisation serait réalisée par la DTRS.

Christophe WENDLING a rencontré 4 agents sur 5, l'échange était très constructif et important. La conclusion commune avec la DTCB est de détacher le calendrier du transfert de celui de la modernisation. Ce sont deux sujets différents. Il faut travailler ensemble, durant l'année 2026, pour voir les conditions du transfert entre la DTCB et la DTRS. Après, il faut réfléchir comment on modernise en termes d'échéance et de budget. Le devenir du site est lié à la modernisation. Concernant une éventuelle fermeture, il faut attendre l'accord AMG (Accompagnement à la Mobilité Géographique), le calendrier de la modernisation et les échanges avec tous les agents concernés. Par contre, il est important que ces agents soient associés aux réflexions sur le PCC, la maintenance de l'UTI GS de demain afin qu'ils puissent se projeter. A la cible, cet axe doit être géré par la DTRS et la Truchère ne sera pas une implantation pérenne. Un rattachement est visé pour janvier 2027.

FO confirme les propos de la **CFDT**, le transfert devait être postérieur à la modernisation, avec une échéance en 2035 voire plus.

La **CFDT** indique qu'il faudra organiser un CSAL commun avec la DTCB pour le transfert de la Seille. Cela soulève également la question du plafond d'emploi qui doit suivre et une étude des enjeux locaux. Il faut regarder la méthode de gestion du linéaire et les autres missions directement liées au secteur.

Christophe WENDLING rajoute qu'il est dommageable que les agents n'aient pas été informés plus tôt qu'il existait un questionnement sur le devenir du site. Il y a même eu un recrutement au mois d'avril avec une garantie de site pérenne. Il faut donner des possibilités aux agents afin qu'ils puissent choisir.

À titre informatif, **Bruno VIDAL** évoque le projet de fermeture des bâtiments à la 40N dans le cadre de la sobriété énergétique durant la période de fin d'année. Chaque Chef de service a demandé les perspectives de congés des agents. Il faut regarder s'il y a des difficultés particulières pour ceux qui voudrait travailler en présentiel. Les orientations de la 40N seraient de fermer les locaux les 29,30 et 31 décembre.

VOS ÉLUS CFDT

