

Cfdt:

Direction
Territoriale
Rhône
Saône



CSAL

Comité Social d'Administration Local

16 DÉCEMBRE 2025

Administration et invités :



C. Wendling



B. Vidal



F. Bourgeois



G. Chauvel



S. Hall



S. Cauvin

CFDT :



C. Lamalle



D. Clavier



Y. Charriere



M. Gomez



L. Magnin



F. Duhaut



V. Zurbach

FO :



P. Mottner



S. Collard



C. Departe

UNSA :



R. Blasinski



S. Cassier

Ordre du jour

1. Adoption du procès-verbal de la séance du 17 juin 2025 [Consultation](#)
2. Organisation du centre de Palavas : transformation des deux postes de référents techniques dragages en chef d'équipe [Consultation](#)
3. Point sur les effectifs [Information](#)
4. Questions diverses

Le secrétariat adjoint de séance est assuré par **FO**.



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

Le PV de la séance du 17 juin 2025 est approuvé à l'unanimité par l'ensemble des organisations syndicales.



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

La présentation est faite par **Guillaume Chauvel**.

Ce point à l'ordre du jour concerne l'équipe de maintenance du linéaire et plus spécifiquement l'équipe de dragage, activité majeure de cette équipe. Celle-ci a besoin d'un accompagnement afin de fonctionner dans de meilleures conditions de travail. Par rapport aux différents événements survenus ces derniers mois, ce collectif connaît des difficultés. Il est donc important de mener ce projet de réorganisation.

L'équipe de travaux de dragage en régie est composée de 7 mainteneurs et d'un chef d'équipe. Cette organisation existait déjà avant de créer l'UTI en septembre 2021.

À l'époque, il y avait déjà la volonté de renforcer l'organisation de cette équipe en créant une nouvelle mission, celle de référent dragage dans chaque atelier. Deux agents ont été désignés afin de faire plus facilement la liaison entre le terrain et l'unique chef d'équipe à Palavas. En effet, ce sont des activités stratégiques pour le maintien du mouillage et les services rendus aux usagers du canal (fret et tourisme). Ce sont des chantiers très techniques et sensibles en termes de sécurité.

Les deux référents ont donné satisfaction jusqu'à maintenant, cependant cela ne suffit pas. Avec un seul chef d'équipe pour deux chantiers très spécialisés, éloignés géographiquement de sa base et avec des volets réglementaires complexes, il est difficile pour ce dernier d'accomplir pleinement son rôle et d'atteindre les objectifs fixés. Il y a un an, à la suite d'un accident très grave, des entretiens individuels et une enquête administrative ont eu lieu. Ces derniers ont confirmé l'absence et l'insuffisance d'encadrement sur le terrain ce qui a conduit à des dérives.

Les 3 scénarios, présentés ce jour, ont pour objectifs de renforcer l'encadrement de proximité et la sécurité des chantiers, d'améliorer la répartition des responsabilités, de prévenir les conflits internes, d'accroître l'efficacité opérationnelle, d'améliorer le rendement des travaux et de valoriser officiellement le rôle des deux référents. Les priorités de cette nouvelle organisation sont la présence régulière de l'encadrement hiérarchique sur chaque atelier de dragage et la coordination de ces deux ateliers avec les autres collaborateurs du centre de Palavas et du Service Territorial.

Ces 3 scénarios résultent des échanges avec les agents, la Direction et les organisations syndicales.

Le scénario 1 repose sur deux équipes composées de 3 agents et d'un chef d'équipe rattachées directement à la Cheffe de centre. Il répond à l'objectif de présence sur le terrain mais pas à la vraie coordination entre toute l'équipe maintenance, l'équipe matériel et l'ensemble du service. Il y aurait de ce fait un report important du travail quotidien de planification et de coordination sur la Cheffe de centre. La volonté était de garder une seule équipe pour permettre une meilleure transversalité et une meilleure cohésion entre les agents. Ce n'est pas le cas dans ce scénario. De plus, un seul des deux référents actuels passerait chef d'équipe.

Le scénario 2 présente une organisation composée d'une équipe et deux brigades. L'avantage serait d'avoir un chef d'équipe coordonnateur et deux chefs d'équipe positionnés la plupart du temps sur les chantiers. Le travail d'ajustement, de coordination et de programmation serait ainsi plus efficace. La gestion des imprévus serait plus facile et cela permettrait plus de flexibilité opérationnelle. Le chef d'équipe coordonnateur aurait plus de temps pour la programmation et la préparation des chantiers « non-courants ». Ce scénario permettrait également de valoriser des compétences internes et des parcours professionnels en créant un véritable rôle managérial intermédiaire sans rupture hiérarchique majeure. En revanche, dans cette organisation, le chef d'équipe coordonnateur deviendrait le N+2, donc l'ajout d'un niveau hiérarchique aurait pour conséquence le sentiment d'éloigner la Cheffe de centre des décisions et du fonctionnement de cette équipe. Il faut absolument conserver ce rôle central par l'utilisation des outils, la validation des absences ou encore les entretiens professionnels. Par ailleurs, le chef d'équipe coordonnateur est moins gradé que les deux chefs d'équipe chantiers qu'il encadrerait. C'est déjà le cas aujourd'hui et lors de son recrutement cela a été expliqué à l'ensemble du collectif. Il y a eu un engagement moral de la part des agents concernés et aucun constat de difficultés n'a été relevé à ce jour. Ce deuxième scénario est privilégié par l'encadrement ainsi que par l'ensemble des personnels concernés, y compris ceux des autres filières du centre de Palavas. Cette organisation répond aux attentes et aux objectifs principaux tout en restant dans la continuité de l'organisation actuelle.

Le scénario 3 a émergé ces dernières semaines suite aux échanges avec la Direction à Lyon et la hiérarchie. Il est composé de deux équipes rattachées directement hiérarchiquement à la Cheffe de centre. Le chef d'équipe coordonnateur deviendrait chef d'équipe fonctionnel donc sans position hiérarchique. On y retrouve les mêmes points positifs que pour le scénario 2. Cependant, ce chef d'équipe coordonnateur aurait la perte de sa prime d'encadrement mais également une perte de légitimité. Cette évolution n'est pas souhaitée par le chef d'équipe en place.

Dans le contexte actuel, le second scénario offre plus de chances de réussite. Dans tous les cas, il faudra mettre en place un travail d'accompagnement pour tout le collectif de Palavas et plus particulièrement pour les chefs d'équipe. Cet accompagnement pourra être assuré par l'encadrement du Service Territorial avec l'appui méthodologique de la Référente Accompagnement au Changement et du SG. Les deux référents actuels ont la légitimité technique nécessaire et ils emportent l'adhésion des équipes concernées pour mener à bien leurs missions. Cela s'opérera sur du long terme afin d'aboutir à un fonctionnement pleinement opérationnel. L'**UNSA** s'interroge sur la formation spécifique autour de la responsabilité hiérarchique. Elle questionne également sur la différence de niveau de grade qui pourrait poser problème. Elle rappelle que, concernant les entretiens annuels professionnels, un seul responsable hiérarchique doit réaliser cet entretien.

Christophe Wendling répond qu'ils seront bien évidemment intégrés dans le cursus de formation managériale. Ils prennent des responsabilités supplémentaires. Concernant les entretiens professionnels, ce sont les chefs d'équipe qui assureront ces missions du fait de leur nouvelle fonction.

Guillaume Chauvel rajoute, que pour l'année 2025, ce sera le chef d'équipe actuel qui fera ces entretiens. Pour l'année 2026, la question se pose si les deux chefs d'équipe chantier pourront s'en charger car c'est un exercice difficile.

Christophe Wendling insiste pour rappeler que la situation existe pour tous les agents qui prennent un poste d'encadrement. Il est de la responsabilité de la hiérarchie de les accompagner et de les former afin d'effectuer au mieux cette mission.

La **CFDT** partage les propos de l'**UNSA** concernant l'obligation des chefs d'équipe de faire l'entretien professionnel des agents qu'ils encadrent. Elle est favorable à l'organisation du scénario 2 qui est le plus pertinent. Elle attire également l'attention de la Direction sur la fragilité de cet organigramme, il faudra être vigilant sur la capacité de pourvoir les deux postes vacants.

Christophe Wendling précise qu'il y a déjà un candidat retenu pour un des postes. Le second ne devrait pas tarder à être publié, les problèmes liés à ce poste ont été résolus.

FO demande si des concours vont être ouverts afin de rééchelonner la différence de grade entre le chef d'équipe coordonnateur et les deux chefs d'équipe chantier. Il est inconcevable de rester dans une telle situation.

Guillaume Chauvel redit que la situation actuelle, par rapport à la différence de grade, ne pose pas de difficultés. Il faut tout de même se projeter sur l'avenir du chef d'équipe coordonnateur. Cependant la possibilité du concours n'est pas une solution car cela dépend des autres candidats et la réussite favorable n'est pas garantie.

Steven Hall tient à préciser qu'il faut étudier d'autres vecteurs de valorisation. Le fait de passer un concours n'assurera peut-être pas le résultat escompté.

Christophe Wendling rappelle que cette situation de grade date de la prise de poste du chef d'équipe actuel. Le sujet a déjà été soulevé à l'époque. Il s'agit d'une proposition de compromis dans l'organisation de mise en œuvre. Il faudra regarder ce qui est envisageable dans le futur afin de palier à cette hiérarchie des grades.

FO comprend cette démarche pour une nouvelle organisation mais il faut être vigilant aux conséquences indirectes dans le pyramidage hiérarchique et bien redéfinir dans toutes les fiches de poste le niveau de chacun.

Guillaume Chauvel répond qu'il n'y a pas de sujet. Les deux responsables hiérarchiques sont en lien étroit pour piloter que ce soit l'activité technique, l'activité organisationnelle et les problématiques RH. L'évolution de l'organisation ne modifiera pas le fonctionnement entre la cheffe de centre et le chef de pôle. Il est très important que le pilotage se fasse de manière collective.

Normalement, ce point à l'ordre du jour était pour information. Après réflexion et d'un commun accord, il est décidé de le mettre au vote ce jour en proposant le scénario 2 avec une date de mise en œuvre pour le 1er janvier 2026.

FO demande que les fiches de poste fournies pour cette instance soient mises à jour, notamment en spécifiant bien les N+1 et N+2 afin que les agents puissent identifier clairement leur hiérarchie.

La **CFDT** complète en indiquant que les fiches de poste RenoirRH ne sont pas lisibles, il faut les refaire avec le modèle simplifié en enlevant tout ce qui est inutile de façon à aider à comprendre les agents dans la compréhension de ces dernières.

Guillaume Chauvel a bien noté toutes les remarques.

Vote POUR à l'unanimité pour le scénario 2.



Point sur les effectifs :

En préambule de ce point, la **CFDT** tient à alerter sur la façon de gérer les CDD. Régulièrement, la **CFDT** est interpellée par les agents quant à l'annonce des renouvellements ou non-renouvellements de ces contrats. Dernièrement, il a été indiqué le matin à un agent qu'il a été prolongé d'un an et l'après-midi même, on lui indiquait que ce n'était plus le cas et qu'il ne serait pas prolongé.

Il faut arrêter ce genre de pratique et s'assurer des informations données. Ces annonces génèrent de la frustration et du mal-être auprès de ces agents. Ce sont des personnes avant tout et cette façon de les traiter est inadmissible.

Christophe Wendling est totalement en phase avec les propos tenus par la **CFDT**. Ces pratiques ne devraient pas exister. Le but est de donner le maximum de visibilité dès que cela est possible après il faut sécuriser les processus et les circuits d'information pour éviter ce genre de déconvenues.

La **CFDT** indique avoir contacté un chef d'UTI pour le cas d'un agent dans cette situation. Ce dernier déclare que l'agent a été reçu afin de lui expliquer les raisons pour lesquelles il n'était pas prolongé. Mais dans la réalité, cela n'a pas été le cas. Cet agent fait partie des effectifs depuis plusieurs années. Humainement, ces pratiques ne sont pas du tout correctes.

FO précise que de fausses informations circulent dans le centre dont fait partie l'agent cité précédemment.

Christophe Wendling répond qu'il ne maîtrise pas les propos tenus par tous.

La **CFDT** explique que si tout avait été expliqué clairement, à l'agent, dès le départ, cela aurait évité ce genre de débat. Le sujet n'est pas sur le fait de discuter les décisions de la hiérarchie, mais la **CFDT** avait demandé à celle-ci de recevoir cet agent. Cela n'a pas été fait et les propos tenus au chef d'UTI étaient mensongers.

Bruno Vidal indique qu'un certain nombre de CDD ont tout de même pu être renouvelés sur le prévisionnel hypothétique des effectifs de la DTRS pour 2026. La lettre de cadrage du plafond d'emploi n'est pas encore sortie. La Direction a essayé de faire au mieux avec les éléments en sa possession.

La **CFDT** s'interroge sur l'organigramme transitoire de l'UTI PS. Il était prévu un CDD et celui-ci a été supprimé par anticipation. Elle questionne afin de savoir si la volonté de la Direction est d'aller directement à la cible ou bien de maintenir ce CDD comme convenu. Bien sûr, les organigrammes évoluent avec la diminution des effectifs mais celui-ci a été voté au dernier CSAL. Cela pose interrogation que, 3 mois après, ce CDD n'y apparaisse plus.

Steven Hall précise que dans le schéma d'emploi initial, il était bien prévu. La décision finale est une décision locale aux regards des demandes des agents. Dans la mesure où le choix a été fait de ne pas renouveler ce CDD, cela signifie qu'il n'y a pas spécifiquement de besoin.

La **CFDT** s'interroge donc sur le sérieux de la présentation des organigrammes en instance. Cette présentation d'organigramme indique un travail en amont qui identifie une charge de travail nécessitant cet emploi sur la période transitoire. Cette décision a été prise localement, mais par qui ? À quoi servent les consultations s'il n'y pas de prise en compte du vote avec l'intégralité des éléments fournis ?

Steven Hall comprend cette remarque et rajoute que sur le CRR, les besoins en CDD sont en phase de recrutement.

Christophe Wendling admet que la Direction n'a pas été bonne sur le sujet. Il faut être vigilant sur les échanges avec les CDD car ce sont des emplois précaires. Et, quand un sujet a été présenté au vote en instance, il ne faut pas se dédire quelques mois après.

La **CFDT** précise qu'à l'avenir sa vigilance sur la méthodologie concernant les CDD, leur prolongation ou non, sera plus accrue. Il y a eu plusieurs ratés en peu de temps et cela ne doit pas perdurer.

La **Direction** est tout à fait d'accord avec ces propos et rajoute qu'elle doit progresser sur le sujet.

FO demande si la Direction a des orientations sur les plafonds d'emploi imposés.

Christophe Wendling répond que la DTRS est alignée par rapport aux notifications fournies il y a trois ans. Pour 2026, c'est un calcul avec des entrées et des sorties de personnels (agents de la DTCB, permanents syndicaux, ...).

La **CFDT** rajoute que cela dépendra également des discussions au sein du Conseil d'Administration.



Questions diverses :

La **CFDT** demande un point d'avancement sur le sujet de la Seille et le transfert des agents à la DTRS. Elle souhaite également savoir si un échange en CSAL commun entre la DTCB et la DTRS est prévu avant la consultation finale.

Christophe Wendling répond qu'un échange aura lieu quand les modalités de transfert et les conséquences de changement hiérarchique seront plus claires. Une rencontre entre les agents concernés et les deux Directeurs Territoriaux a eu lieu en novembre. Après réflexion, le transfert de ces personnels ne doit pas trop tarder et il faut se laisser l'année 2026 pour le construire. Cela se ferait avant la modernisation et la fermeture éventuelle du site. Il faut également réfléchir à des instances communes quand le sujet sera en point d'information. Une nouvelle réunion avec ces agents aura lieu et il faudra ouvrir la possibilité aux représentants syndicaux d'être présents afin d'avoir un dialogue social constructif.

FO questionne sur les effectifs de l'ACS pour 2026.

Christophe Wendling répond que la DTRS prendra une ARL pour un agent de la DTCB. Il est demandé à la responsable de l'ACS de baisser globalement les effectifs de l'ACS là où cela est possible mais sans remettre en cause le recrutement prévu.

La **CFDT** demande s'il est prévu d'organiser un concours de Personnel d'Exploitation avant 2027. Il faut anticiper avant que les CDD n'aient quitté l'établissement.

Christophe Wendling répond que l'objectif de 2026, pour les équipes en charge de la modernisation, est de voir plus clair sur le volet RH afin de préparer cela au mieux pour 2027 et 2028.

FO indique qu'il faut tout de même faire attention au rétro planning d'armement du PCC et à la période creuse où l'établissement commence déjà à perdre ces CDD. Il faudra des agents correctement formés ainsi que des sachants pour cette cible.

Steven Hall rajoute qu'une réunion aura lieu prochainement pour ordonner tous les chantiers et préciser la trajectoire des agents titulaires afin de pouvoir définir le nombre de postes à ouvrir au concours.

La Direction propose des dates pour les CSAL de 2026 : les 20 mars, 23 juin, 22 septembre et 24 novembre.

L'UNSA précise qu'il y a une période de réserve par rapport aux élections professionnelles, il ne pourra donc pas y avoir de points pour consultation en novembre.

VOS ÉLUS CFDT

