



Direction
Territoriale
Rhône
Saône



CSA

Comité Social d'Administration Local

23 JUIN 2026

Administration et invités :



F. Bourgeois



B. Vidal



S. Cauvin



S. Hall



T. Demoly



J. Lernould

CFDT :



C. Lamalle



Y. Charriere



M. Gomez



L. Magnin



F. Duhaut



E. Vuillier

FO :



P. Mottner



S. Collard



C. Departe

Ordre du jour

1. **Adoption du procès-verbal de la séance du 20 mars 2026** [Consultation](#)
2. **Mise en place du service facturier de la DTRS au 1er janvier 2027, organisation du CSP.** [Consultation](#)
3. **Organisation de la maintenance du ST PS.** [Information](#)
 - Inversion des postes de deux agents de maintenance à Gray.
 - Retex réorganisation de la maintenance
4. **Point sur les effectifs.** [Information](#)
5. **Questions diverses.**
 - Point modernisation Acte 2

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



Adoption du procès-verbal de la séance du 20 mars 2026 :

Le PV de la séance du 20 mars 2026 n'est pas encore finalisé.
Il sera mis au vote lors du prochain CSAL.



Mise en place du service facturier de la DTRS au 1er janvier 2027 :

Présentation faite par **Julien LERNOULD**, Agent Comptable Principal.

En préambule, la Direction précise que le CSAL de la DTRS est compétent pour traiter les sujets du CSP et de l'ACS. Ce point était déjà à l'ordre du jour, pour information, lors du précédent CSAL.

Une note d'organisation, les différentes fiches de poste et l'organigramme avaient été fournis la dernière fois.

La mise en œuvre du CSP en service facturier sera effective au 1er janvier 2027. Cela va se traduire par le transfert de deux ETPT dans ce service. A l'époque, il avait été décidé, avec les agents, de garder leur organisation actuelle jusqu'au départ en retraite de deux personnels. Dans la note, il apparaît les missions qui vont disparaître. Cela concerne la liquidation et plus précisément la gestion des factures via chorus pro et les saisies de liquidation sous PEP Premium. Toutes ces activités seront transférées à l'agence comptable au 1er janvier 2027. Le CSP reste l'interlocuteur privilégié des services prescripteurs côté ordonnateur et il reste l'organisation privilégiée relationnelle avec l'ACS. Quand tout sera finalisé, une réunion avec les services prescripteurs sera organisée pour expliquer la nouvelle organisation du CSP.

Au 1er janvier 2027, ce service sera composé de 4 agents (1 chef de service et 3 gestionnaires). Dans les documents présentés, il y a une fiche de poste type pour le chef de service et une fiche pour les chargés de prestations financières. Potentiellement, certains agents du CSP pourraient être intéressés pour candidater à l'ACS. Il faut également savoir que les missions écrites dans les fiches de poste sont à date et elles ne préfigurent pas d'éventuels ajustements en fonction des travaux du préfigurateur. Les missions devront être adaptées en fonction des conclusions des cahiers de filière.

La **CFDT** demande s'il y aura la possibilité de définir une période afin de pouvoir exercer un droit de remords pour les deux agents titulaires au cas où ils souhaiteraient intégrer l'ACS et que leurs nouvelles missions ne leur conviennent pas.

La **CFDT** rappelle que, pour la consultation sur le sujet de l'ACS, l'instance compétente n'est pas clairement définie. Au niveau du CSP, se pose également la question de la motivation et de l'attractivité des postes car le service devient plus petit.

Bruno VIDAL informe que certains agents du CSP ont demandé à faire quelques jours d'immersion au sein de l'ACS. La Direction de la DTRS estime que cela est envisageable.

Julien LERNOULD est également favorable à cette méthode. De plus, les personnels de l'agence comptable ont déjà fait cet exercice avec leurs collègues de Nevers. Il est encore temps de procéder ainsi et cela peut remplacer le droit de remords. Cela leur permettra d'avoir une idée précise avant de se positionner éventuellement sur un des postes.

Julien LERNOULD complète la présentation et rappelle les deux étapes de l'évolution. La première a eu lieu au 1er janvier 2026 avec la mise en place du service recette sur le périmètre de la DTCB et surtout du service facturier sur la DTSO et la DTCB avec le renfort de 6 ETPT supplémentaires. La seconde étape sera celle présentée aujourd'hui, l'extension du service facturier sur le périmètre de la DTRS. Il y a eu l'identification de 2 ETPT supplémentaires à l'ACS. Les six premiers mois ont été l'occasion d'ajuster certains modes opératoires qui ont émergé lors des différentes réunions d'équipe.

La **CFDT** s'interroge car le service facturier sera inter DT, le CSP perd deux postes.

La **CFDT** demande s'il y a d'autres impacts sur les autres DT et si le report de la charge de travail de ces deux postes va couvrir les besoins des 3 DT (DTRS, DTCB et DTSO).

Frédérique BOURGEOIS répond que si les deux postes sont transférés c'est parce que les missions évaluées correspondent à 2ETPT. Il n'y aura donc pas de travail supplémentaire pour les agents. De plus, cette filière a du mal à recruter et les réorganisations n'ont pas aggravé la situation.

FO demande si des formations sont proposées et mises en place pour les personnels de l'ACS. Elle demande également si ces agents ont touché une prime pour ces formations.

Julien LERNOULD indique que les personnels ont accès au catalogue de formation de la DGFIP qui propose des formations ciblées pour les agences comptables d'établissements publics nationaux. Les agents de Nevers ont participé à ces formations sur Lyon.

Bruno VIDAL informe que ces primes sont un dispositif de l'accompagnement au changement pour les personnels qui sont obligés de se former à leurs nouvelles missions pour acquérir les compétences requises. Il faut cependant se renseigner et vérifier les conditions pour cette indemnité à l'accompagnement de la mobilité fonctionnelle.

Le vote sur cette réorganisation est **POUR** à l'unanimité.





Organisation de la maintenance du ST PS.

- **Inversion des postes de deux agents de maintenance à Gray.**
- **Retex réorganisation de la maintenance**

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

- **Inversion de postes de deux agents de maintenance de Gray**

Ce premier point concerne un échange de poste entre deux agents.

Des recrutements avaient été réalisés en octobre 2025 avant la mise en œuvre de la réorganisation de la maintenance au ST PS.

En parallèle, deux postes à la M2O et un poste à la MOL avaient été ouverts.

Un agent a pris un poste au 1er avril à la M2O mais il avait également candidaté à la MOL. Suite à un consensus de la part des deux agents, de leur encadrement direct et des différentes hiérarchies, il a été décidé de procéder à l'intervention des deux agents sur leurs postes respectifs à la M2O et à la MOL. Aujourd'hui, ces agents sont pleinement satisfaits ainsi que l'encadrement.

La note transmise à ce sujet a pour but d'officialiser ce changement et le prendre en compte dans les bases de données tel que Octave, Campus...

- **Retex réorganisation de la maintenance**

Ce second point consiste à faire un bilan à 6 mois après la réorganisation de la maintenance sur le ST PS effective au 31 décembre 2025.

Ce bilan est basé sur des échanges informels avec les agents et les encadrants depuis la mise en œuvre, l'analyse qualitative des CREP, les échanges collectifs avec les chargés d'opération, le binôme d'encadrement et le chef de centre de Port sur Saône. Les agents et les chefs d'équipe ont également été sollicités par courriel afin de s'exprimer de manière libre et individuelle. Le mail a été complété par un questionnaire plus structuré car le taux de réponse était relativement faible.

Il faut également noter que l'organisation cible est complète depuis le 1er juillet 2026. Ce bilan est donc à nuancer du fait de la vacance de postes clés et du renouvellement d'une partie du personnel, notamment sur Gray. Cette nouvelle maintenance est encore en construction au niveau des modalités d'organisation, d'animation de la filière et de la mise en place des habitudes de travail. Maintenant, il faut procéder aux ajustements nécessaires afin de refaire un bilan dans 6 mois et qui pourra servir de retour d'expérience pour accompagner les réorganisations à venir dans les autres ST.

La synthèse des CREP est globalement positive malgré quelques situations individuelles nuancées. La réorganisation est acceptée et comprise, ressentie comme fonctionnelle avec une charge de travail adaptée et un cadre clair. Il existe cependant des incertitudes et des inquiétudes ponctuelles ainsi qu'une lisibilité managériale qui reste à clarifier pour certains agents. Un sentiment d'inégalité entre sites et agents, un manque de reconnaissance est également ressorti de ces entretiens professionnels.

Suite à la vacance d'un poste, la **CFDT** demande si cela a eu un impact sur la charge de travail pour le suivi des travaux par d'autres personnels de la MOL ou de l'encadrement, sur les marchés par exemple.

Thomas DEMOLY indique qu'aucune remontée et aucun ressenti n'a été dans ce sens suite à l'absence de l'agent depuis le mois de juin dernier. Le seul impact porte sur le responsable adjoint du ST qui, aujourd'hui, assume en grande partie seul des missions liées à l'ingénierie de proximité. Tout cela est au détriment de la progression sur la relation avec les territoires, les actions environnementales...

Thomas DEMOLY complète en disant que les deux postes de chargés d'opérations ont permis de répondre au besoin de suivi de travaux externalisés et de surveillance de sites. Leurs missions se font principalement à l'axe et ils sont rattachés hiérarchiquement à l'encadrement de la maintenance.

Thomas DEMOLY poursuit sa présentation en énumérant les retours positifs de ces chargés d'opérations. Les deux agents décrivent leurs postes comme étant utiles, pertinents et nécessaires pour répondre à des besoins, comme par exemple le suivi des chantiers, la GMAO, une meilleure connaissance du patrimoine, l'exploitation des données de la BDO... Individuellement, ils apprécient d'être en horaires variables, ils ont un sentiment de valorisation du fait de l'autonomie accordée. Leur rattachement hiérarchique est jugé comme pertinent et la relation fonctionnelle avec le chef de centre s'est naturellement mise en place. Par contre, il faut être vigilant à ce que leur intégration soit maintenue dans le collectif du centre. Ils apprécient également que la fiche de poste soit adaptable et évolutive car ces postes sont encore en phase de construction.

La **CFDT** demande si ces deux agents participent à des missions hors maintenance comme par exemple à l'immobilier, au domaine...

Thomas DEMOLY répond que ce n'est pas le cas pour le moment. Il poursuit en évoquant les aspects négatifs. Les contours de poste sont encore à conforter et un « qui fait quoi » reste à clarifier sur certaines missions. L'implication de chaque chargé d'opération au-delà de leur secteur historique est encore à mettre en œuvre. Il existe aussi des difficultés à se détacher de l'ancien poste de chef d'équipe en tant qu'encadrant. La charge de travail est également importante avec des résultats moins visibles et mesurables que les équipes terrain. Enfin, il n'y a pas de relai clairement identifié dans l'organisation en cas d'absence d'un des deux chargés d'opérations.

La **CFDT** fait remarquer que ces postes de chargés d'opérations ont permis de soulager les chefs d'équipe sur certaines missions. Cela permet d'avoir des agents plus spécialisés qui permettent de répondre à des besoins et des manques constatés dans l'ancienne organisation.

Steven HALL complète les propos en disant que, dorénavant, le chef d'équipe peut disposer de plus de temps pour être avec son équipe dans le cadre de ces évolutions d'organisation.

Thomas DEMOLY fait un retour sur le binôme d'encadrement maintenance, c'est-à-dire le responsable et le responsable adjoint. Il est nécessaire que l'un soit plus en charge de la filière ouvrages et l'autre de la filière linéaire tout en veillant à être complémentaires et mutuellement informés. La notion de responsable de filière est un scénario privilégié dans les modèles d'organisation de la maintenance unique. Il y a encore du travail à mettre en œuvre pour améliorer l'articulation et la communication entre les deux.

Le poste d'adjoint n'est pas encore pleinement approprié du fait de la vacance du poste de chef de centre de Gray et du renouvellement d'agents sur Gray.

La crainte initiale de recréer des subdivisions est levée, cependant le ST PS a conscience de devoir poursuivre le décloisonnement inter-filières (MOL/M2O) et inter-implantations (Gray/Port sur Saône). Il faut accentuer la mutualisation des moyens pour poursuivre la trajectoire vers un fonctionnement optimal à l'axe.

Le retour d'expérience du chef de centre de Port sur Saône est un peu compliqué à faire car il est arrivé au 1er janvier 2026 et de ce fait il n'a pas connu l'ancienne organisation. Il pense que c'est un poste assez pertinent dans le cadre de l'organisation générale et il a conscience qu'il a, avant tout, un rôle de manager, de transmission et d'accompagnement des agents sur certains volets RH. Il est à l'interface entre les fonctions support, le BAG, le BRHF, le SG et les agents de terrain.

La **CFDT** demande comment il appréhende son rôle d'encadrant fonctionnel du chargé d'opérations.

Thomas DEMOLY répond que cela ne soulève pas de difficultés particulières. Par contre, le poste de chef de centre est quelques fois perçu comme rajoutant un échelon supplémentaire dans la hiérarchie et cela complexifie certaines procédures de validation, de remontées de besoins, d'achats... Il faudra progresser sur le sujet mais cela ne dépend pas toujours de l'organisation mais de certains agents qui contournent la voie hiérarchique et veulent procéder comme avant. Il faut laisser du temps afin que tout se cale correctement. Ce poste de chef de centre est facilement identifié comme la porte d'entrée unique du centre et de son secteur.

Pour finir, **Thomas DEMOLY** évoque les retours des agents et des chefs d'équipe, malgré qu'il n'y en ai eu très peu. La réorganisation est globalement considérée comme bonne avec finalement peu de changements. Cela provient des trois ans de phases transitoires avec l'expérimentation qui avait été mise en place.

La répartition des missions entre les deux équipes de MOL/M2O et les liens hiérarchiques sont assez clairs. La complémentarité, le mélange des équipes et les tournées communes mensuelles sur les ouvrages sont appréciés et jugés pertinents. Certains chefs d'équipe ont néanmoins un sentiment de perte d'autonomie du fait de leur rattachement au chef de centre, en particulier au sein de la M2O. Certaines équipes s'interrogent sur le rôle et l'intérêt du chef de centre avec une sensation de doublons et de « trop de chefs ». Un besoin de formations est également exprimé pour répondre à l'évolution de certaines missions. Certains curseurs devront s'ajuster à compter du 1er juillet quand les équipes seront au complet. Il y a eu d'autres remontées pertinentes mais qui ne sont pas directement liées à la réorganisation tel que le manque de moyens, le sentiment de disparités entre Gray et Port sur Saône, la politique des formateurs internes, les difficultés avec les outils informatiques, les relations intra-personnelles, les aménagements d'horaires canicule...

La **CFDT** demande si les postes de chef d'équipe M2O étaient ouverts à tous et si cela générerait des réticences sur le fait d'être éventuellement encadré par des agents qui ne sont pas issus de la filière.

Thomas DEMOLY répond que la question ne s'est pas posée car un des chefs d'équipe actuels est issu de la M2O. Pour compléter, il y a eu plusieurs renouvellements dans cette filière et les profils n'étaient pas forcément MSO.

Steven HALL précise que l'esprit de la transformation est de permettre à des agents de rentrer débutants, de se former et de progresser. Par ailleurs, **Thomas DEMOLY** informe, qu'à compter du mois de septembre, 6 agents de la M2O vont partir pendant 2 mois et une fois par semaine à Dole pour suivre une formation à la carte et ciblée dans certains domaines (hydraulique et électrotechnique) pour pouvoir monter en compétences.



La **CFDT** trouverait intéressant de savoir quels modules de formation sont sélectionnés pour les métiers de demain.

La **CFDT** pense qu'il serait important de faire un retour en début d'année prochaine car cette réorganisation aura plus de maturité. Même si chaque ST a ses particularités, il faudra tirer les bénéfices des points positifs et les leçons des points négatifs.

Tout n'est cependant pas transposable avec la différence dans le dimensionnement des effectifs et leur spécialisation mais il est important de faire fructifier l'expérience. Par contre, il est déplorable que les problèmes liés au MO ne soient toujours pas réglés même si cela ne relève pas de la DTRS. Certains sujets vont évoluer, notamment avec la sortie de la modification de la note concernant les TS et les OPA sur le maintien de rémunération pour les heures récupérées qui, dorénavant, seront incluses.

Pour conclure, **Frédérique BOURGEOIS** est favorable pour faire un bilan avec 6 mois de fonctionnement en plus et à effectif complet.



Point sur les effectifs 2026 :

Comme d'habitude, les tableaux des entrées, des sorties et des CDD ont été transmis au préalable.

Cependant, ce document devra être complété suite aux éléments de dernière minute. Un CDD d'un an a été recruté au CSP, à compter du 1er juillet 2026, suite au départ d'un agent début septembre. Cela permettra de mettre un place un tuilage de deux mois. Il y a aura également le recrutement d'un CDD d'un an au BMGPI suite à un accroissement d'activité en tant que chef de projet immobilier dans le cadre du projet de modernisation. Enfin, un CDD sera recruté au mois de septembre jusqu'à la fin de l'année au BRHF car une agente de ce bureau est officiellement intégrée au pôle retraite du siège à partir de septembre. Ce poste de CDD de transition d'un an sera bientôt ouvert.

FO demande des informations sur la parution d'un poste en tant que chargé de mission SOH sur le ST GS à partir du 1er juillet jusqu'à la fin de l'année.

La **CFDT** demande si le contrat du médecin de prévention du CRR est prolongé.

Bruno VIDAL répond que Madame FAIVRE est prolongée mais qu'il s'agit seulement de dépannage. Elle peut arrêter quand elle le souhaite.

La **CFDT** alerte la Direction concernant certains agents du ST CRR souhaitant intégrer la M2O et qui essuient une fin de non-recevoir directe. C'est inquiétant pour la future organisation du CRR et cela rappelle le scénario de la réorganisation de 2017. Un recrutement externe ne sera pas forcément meilleur qu'un recrutement interne. Il faut laisser aux agents la possibilité de se réorienter en interne et ne pas leur fermer la porte.

Steven HALL rappelle qu'il avait donné des consignes très claires sur le sujet et a bien entendu l'alerte.

La **CFDT** questionne sur le poste de cheffe adjointe du pôle dragage au ST CRS suite à sa promotion.

Bruno VIDAL indique qu'elle part au 1er août et que le poste est ouvert.

Enfin, la **CFDT** demande une vigilance particulière à la Direction pour les candidatures à la M2O sur le site de Chalon sur Saône, suite au départ d'un agent de Seurre. Le bassin d'emploi dans le secteur privé offre de meilleures conditions de rémunération, il faut donc être prudent sur ce recrutement et par rapport au type de contrat proposé.

La Direction prend note de toutes ces remarques.



Questions diverses et Point modernisation Acte 2 :

FO interroge la Direction sur les retours d'expérimentation concernant le compagnonnage à mettre en place pour les nouveaux arrivants et la note qui permettait de cadrer ce dispositif.

Bruno VIDAL rappelle que cette expérimentation a été lancée l'année dernière. Il y a eu très peu de communication sur le sujet et une incompréhension sur le lancement de la campagne. Du coup, cela ne s'est pas fait en DTRS. Aujourd'hui, le système est opérationnel et si des cas sont éligibles, il faut les faire remonter.

La **CFDT** indique que le compagnonnage nécessite une formalisation précise et doute que les documents soient redescendus dans les ST.

Frédérique BOURGEOIS souhaite se renseigner auprès de la DRHM afin de pouvoir répondre clairement aux différentes interrogations.

Frédérique BOURGEOIS souhaite faire un point d'avancement sur la modernisation Acte 2. Les préfigurateurs nationaux ont été désignés. Ça concerne les filières juridique, commande publique, budget et finance ainsi que SIG. Du côté de la DTRS, il y a le travail de préfiguration du SG à conduire pour 2027. Il va y avoir beaucoup de changement, il faut prendre le temps de regarder et de faire un diagnostic.

La **CFDT** alerte sur un point de vigilance particulier à avoir car le dimensionnement au niveau de la DTRS est relativement restreint en termes d'effectifs. Demain, il sera nécessaire d'être en capacité d'assurer les missions car à chaque fois, il y a de moins en moins d'agents pour de plus en plus de missions. Il faut être attentif à ne pas mettre les services en difficulté tel que le BRHF à l'heure actuelle.

Frédérique BOURGEOIS répond que l'objectif est de suivre la notification en cible pour chaque filière et il n'est pas question de faire cadeau du moindre bout d'ETPT par rapport aux autres DT.

FO interroge sur les mobilités et demande si certaines demandes n'ont pas pu aboutir. Si tel est le cas, ce sera compliqué lors des différentes réorganisations si les agents souhaitent partir et ne le peuvent pas.

Bruno VIDAL répond que oui, il y a des difficultés. La DRH du MTE considère VNF comme un établissement extérieur au périmètre ministériel.

La **CFDT** complète en évoquant la dernière note de gestion des mobilités. Elle indique que les candidatures des personnels des établissements publics sont considérés comme des candidatures externes. Le Ministère est donc parfaitement au courant du problème.

VOS ÉLUS CFDT