



Déclaration liminaire Au Comité Social d'Administration Local du 19 décembre 2025

Monsieur le Président,

Mesdames, Messieurs les membres du CSA,

À l'ordre du jour de ce CSA figure le sujet majeur de l'organisation du travail de tous les personnels de la DTSO.

Ce projet nous est présenté pour avis sans que soit joint au dossier du CSA les comptes-rendus du groupe de travail. D'ailleurs y a-t-il eu un groupe de travail ?

Cette harmonisation du règlement intérieur et le dossier des cycles de travail pose des questions :

L'uniformisation des temps de travail, la modification des missions et tâches sans forcément tenir compte des spécificités du terrain, sont des constantes observées ces dernières années du fait du sous-effectif.

Le groupage des secteurs d'itinérance et d'astreinte faute de personnel, qui était une exception, et en train de devenir une règle que nous dénonçons fortement.

La CGT souligne le lien entre la constante diminution des effectifs et le changement des missions des personnels ainsi que des cycles de travail, alors que l'on nous promettait des recrutements à la DTSO pour 2026.

D'ailleurs vous nous consultez ce jour, sur une énième modification des cycles de travail du centre de Saint-Ferréol. Or la CGT vous avez interpellé à la suite de la mise en place de ces nouveaux cycles de travail en septembre sur la difficulté de mise en œuvre face aux effectifs réels.

L'intensification du travail est une réalité à laquelle les personnels sont partout confrontés. C'est le cas notamment au futur PCC de Moissac sur la base de cycles qui génèrent un enchaînement des temps de repos/temps de travail et donc une conciliation avec la vie privée et familiale moins favorable à l'agent.

Sur un autre plan, nous sommes surpris que ne soit pas présenté à ce CSA le document relatif aux primes attribuées (CIA et CA) qui traditionnellement nous est présenté en fin d'année. D'autant plus que tous les corps sont désormais soumis au régime d'une prime au mérite avec l'instauration du statut VNF des P.E.T.P.E. (RIVE).

Ce point nous semble d'autant plus important que les exercices de promotion qui viennent de se clôturer font ressortir des décisions dont la cohérence nous échappe.

Si tout agent doit connaître dans son parcours de carrière un égal accès à la reconnaissance de son expérience, par la voie de l'avancement entre autres, il est crucial que les critères qui fondent les avancements soient transparents et justes, au risque de créer des divisions et des injustices.

Enfin, la CGT fait part de son inquiétude sur le sort réservé au petit gabarit et donc à notre DT dans son ensemble dans le dialogue de gestion en cours sur les effectifs. Comme cela a été dit en introduction, des engagements sont rompus de manière de plus en plus flagrante. Notre DT est déjà celle qui est la plus frappée par le fléau de la précarité. Demain c'est le niveau de service et les conditions de travail de tous qui se dégraderont avec des postes encore supprimés.

Dans un tel contexte, quelle est la vision d'avenir qui s'offre aux personnels et aux usagers pour notre DT et le service public rendu ?

A l'heure où vous organisez, Monsieur le Directeur, de nouvelles rencontres avec les agents sur tout le linéaire pour vanter les mérites de la centralisation des missions tertiaires, votre récit n'est plus crédible. Les engagements non tenus sur l'Acte 1 expliquent la défiance sur votre Acte 2.

Vu le décrochage de plus en plus évident entre le discours et les actes,

Vu les moyens humains soi-disant alloués pour la modernisation et qu'on ne voit pas venir,

La CGT revendique l'arrêt du processus d'automatisation sur le Canal du Midi afin que les millions engloutis soient réorientés vers les vrais besoins des usagers et donc vers des embauches.