



SYNTHÈSE du CSA CENTRAL du 27 mars 2025

LA MODERNISATION DE VNF

Le DGA, Monsieur SPAZZI, fait la présentation du point d'information :

Le projet de modernisation est un projet de grande envergure :

- 16 PCC pour superviser l'ensemble du réseau
- 122 sas grand gabarit à téléconduire
- 1125 écluses petit gabarit
- Plus de 2500 ouvrages à superviser

Un projet d'investissement technique :

- Des travaux de câblage fibre optique
- Des travaux d'investissement immobilier
- Des travaux d'aménagement intérieur et équipements
- Des travaux d'installation d'équipements sur site
- Des travaux définis à l'échelle nationale dans le cadre de « standards »

Un projet organisationnel et humain :

- Une nouvelle implantation territoriale
- Une évolution des métiers
- Pour de nombreux agents, une évolution géographique et/ou fonctionnelle à programmer, organiser et accompagner

Le montant des travaux d'investissement pour la modernisation est de l'ordre de 700 M€ avec un rythme de 70 M€ par an jusqu'en 2032 (calendrier spécifique pour la DTGB avec des travaux jusqu'en 2035). L'évolution de l'inflation conduit à réviser le montant nécessaire jusqu'à 900 M€ générant possiblement une année supplémentaire et un abondement du programme budgétaire initial.

Le budget portant sur la régénération est de 170M€/an jusqu'en 2029.

La CFDT-VNF interroge la direction : Etant donné le contexte des finances de l'Etat et le contexte international difficile, est-ce qu'il ne serait pas préférable et prudent de prioriser davantage là où l'état du réseau le nécessite plutôt que de déployer le projet de modernisation partout et en même temps au risque de se retrouver avec des budgets amputés et des sites inachevés ? Certains sites nécessitent des investissements plus urgents que d'autres.

La direction estime que vis-à-vis des tutelles, l'intérêt de VNF est de présenter un projet global pour garantir un financement stable afin que l'établissement se modernise dans son intégralité et éviter un réseau à 2 vitesses du fait du renoncement de certains projets.

L'exploitation :

La vision sur l'exploitation est largement stabilisée. Le projet actuel comprend 17 sites de PCC définitifs, plusieurs points durs d'exploitation, 2 PCC transitoires, 2 Pci transitoires.

La stratégie d'implantation dans le secteur Yonne/Seine amont est à réexaminer.

Concernant l'état d'avancement :

- Quelques PCC opérationnels : Mouy-sur-Seine, Compiègne, NDG, Waziers, Valenciennes,...
- Des PCC en cours de construction ou d'instruction administrative (Gambenheim, Chalon, Moissac,...)
- Des sites identifiés et en cours d'étude
- Des sites restant à identifier

Les sites de maintenance :

Les implantations des sites sont déterminées par des fondamentaux organisationnels et selon deux familles d'implantation :

- **Les centres de maintenance et d'intervention (CMI)** qui consolident la politique de maintenance préventive et sont dotés en effectifs de maintenance spécialisée et en matériel.
→ Maillage du réseau : isochrones 60 minutes
- **Les points d'appui (PA)**, structures plus petites dotées en effectifs de maintenance non spécialisée qui privilégient la maintenance de proximité.
→ Maillage du réseau : isochrones 30 minutes

L'état actuel du projet comporte 34 CMI et 73 points d'appui avec un nombre de sites et un coût d'investissement immobilier élevés et des équipes parfois de petite taille, notamment dans certains points d'appui.

La projection actuelle des sites est amenée à évoluer. Une démarche de rationalisation est en cours dans l'objectif de minimiser les investissements immobiliers, réduire les coûts de gestion et de maintenance du patrimoine bâti, améliorer la robustesse des équipes techniques, minimiser les temps de déplacement des agents et fluidifier les transitions Exploitation/Maintenance. Ainsi, s'il n'est pas d'actualité de redécouper les périmètres géographiques des DT, il n'est pas exclu d'optimiser la maintenance via une gestion mutualisée d'un centre qui serait à équidistance de deux DT.

La direction informe également :

- Le nombre de PCC n'est pas encore figé. Certains projets pourraient être repositionnés à la marge à cause de la difficulté d'obtenir des autorisations administratives ou du coût en lien avec le positionnement géographique du projet initial ;
- un PCC grand gabarit peut assurer la GH d'un itinéraire petit gabarit la nuit ;
- en cas de défaillance d'un PCC, un autre PCC pourrait intervenir en secours sur un secteur voisin.

La CFDT-VNF interroge la direction : S'il s'avère qu'on n'arrive pas à mener la modernisation à son terme, est-ce que les CMI et PA permettront quand même en l'état de couvrir les besoins ?

La direction a indiqué que c'était l'objet de la vision fine de la programmation. Il faut regarder la trajectoire en détail. De plus, elle précise que les premiers déterminants du choix d'une implantation sont le nombre d'agents et leur âge et que VNF privilégie les investissements sur les sites dont VNF est propriétaire. Enfin, elle indique que des budgets européens peuvent être mobilisés sur certains secteurs.

La CFDT-VNF constate un décalage de discours entre le niveau local et le national dans la manière de présenter les choses. Sur le terrain, il est dit aux agents que les choix sont faits à 80 % par la DIEE et annoncé sans ambiguïté que certains sites vont fermer. Ces annonces non officielles, le manque de concertation en amont des arbitrages, créent incompréhension et un

climat anxiogène pour les agents qui, légitimement, revendiquent le droit d'obtenir de la visibilité sur leur avenir professionnel. Sur certains sites, les agents sont poussés à la mobilité, ce qui n'est pas normal d'autant que rien n'est acté et que les agents concernés ne pourront pas bénéficier des mesures financières d'accompagnement s'il s'agit d'une mobilité dite « volontaire ». L'impression est qu'il n'y a pas le même niveau d'information partout. Certains agents se voient proposer des postes intéressants bien en amont offrant ainsi une porte de sortie par anticipation pendant qu'il reste des opportunités quand d'autres n'ont aucune information. Cela crée des situations compliquées, malsaines, et anxiogènes et parfois même des tensions entre collègues.

Pour **la CFDT-VNF**, il n'est pas acceptable non plus que certains agents postulant sur des postes publiés se voient essuyer un refus en raison d'incertitudes liées au projet de modernisation. Lorsqu'un poste est publié vacant et qu'il y a des candidats recevables il doit être pourvu.

Enfin, plutôt que de multiplier et systématiser le recrutement de CDD sur des sites non pérennes, il ne faut pas s'interdire le recrutement d'un agent en PNA tout en le prévenant qu'à terme il sera sujet à une mobilité. Si l'agent accepte ce principe, il serait dommage de l'interdire de postuler sur un poste en augmentant le recours déjà important à l'emploi précaire.

La direction a indiqué que le sujet humain est par définition compliqué. La question est « comment organiser le dialogue social et la discussion avec les agents ? » La direction indique réfléchir à l'affectation des agents pour essayer d'anticiper autant que possible sur ce qui semble une implantation future raisonnable pour les recrutements.

Concernant les problèmes de mobilité, pour certains sites, la direction indique ne pas savoir si ceux-ci seront pérennes ou non. De fait, cela la conduit à ne pas publier le(s) poste(s) vacant(s) et d'opter plutôt pour l'embauche de CDD.

La CFDT-VNF déclare qu'il est nécessaire et urgent d'avancer et d'aboutir sur la négociation portant sur le « zéro mobilité géographique imposée » (ZMGI). Il est anormal que des fermetures de sites se préparent et s'envisagent alors que nous n'avons à ce jour aucun cadrage national. **La CFDT-VNF** demande que soit communiquée la liste nominative des sites qui sont amenés à fermer, ainsi que la temporalité de ces fermetures et les sites pour lesquels la décision n'est pas encore arrêtée. Enfin, elle demande qu'aucune fermeture de site ne soit actée avant l'accord-cadre sur le ZMGI.

La direction indique mettre en place une politique d'accompagnement pour les agents qui doivent se déplacer, celle-ci est calibrée pour compenser les impacts qu'ils subissent. L'objectif étant de trouver le meilleur équilibre possible et la meilleure équité entre des agents qui ne subissent pas d'impacts et ceux qui doivent se déplacer et subissent des changements.

Suite à la demande de **la CFDT-VNF**, **la direction** confirme qu'aucun site ne fermera dans l'attente de la négociation portant sur le ZMGI. D'ici 3 mois la négociation devra se finaliser et il y aura une meilleure visibilité et stabilité sur les sites pérennes qui conditionneront les futurs recrutements et ceux devant fermer (possiblement une quarantaine dont la liste sera produite). Enfin, **la direction** indique réfléchir au seuil minimum d'agents sur un site.

PLAN D'ACTIONS CONTRE LES HEURES ECRETEES

La direction a organisé des ateliers avec les Secrétaires Généraux pour essayer d'identifier des actions pouvant être mises en place pour réduire le nombre d'heures écartées.

Un plan d'actions a été élaboré comportant :

*** des actions préventives :**

- Mise en place de formations sur l'organisation, la charge de travail et sa répartition dans une équipe. Intégration d'une sensibilisation dans le parcours d'intégration managérial,
- Élaboration d'une charte nationale de la bonne gestion du temps (fin 2025),
- Alertes dans Octave (2025) : développer un système simple d'alertes permettant d'identifier les dérives sur les compteurs temps.

*** des actions curatives :**

- Produire de la documentation pédagogique pour les managers et agents (2025) : méthodologie arbre des causes, élaboration de fiches réflexes pour l'agent et les managers,
- Retravailler le déroulé de l'Entretien Professionnel (pour début 2026) : pouvoir exploiter la donnée qui sera saisie dans l'EP.

La direction estime qu'il faut distinguer les agents qui écrètent peu et ceux qui écrètent beaucoup. Le constat est que le nombre d'heures écrêtées représentent 23 ETPT, ce qui est important et anormal. 105 agents écrètent plus de 100 heures par an, 122 agents écrètent entre 50-100 heures par an et 50 % des agents écrètent des heures en deçà de 20 minutes par mois. **La direction** a indiqué qu'il n'y a pas de volonté de cacher les heures écrêtées et a travaillé sur un plan d'actions qui va être diffusé et présenté en COMEX et qui acte la sensibilisation à la problématique au sein de l'établissement pour tendre vers une diminution du nombre d'heures écrêtées.

La direction produira une note et une charte sur ce sujet. Elle tiendra compte des remarques des organisations syndicales sur les documents produits en CSAC.

La direction s'engage à rappeler la possibilité de payer les heures supplémentaires et le cadre réglementaire. Les PPRH seront mis dans la boucle pour qu'une discussion tripartite entre l'agent, le manager et le PPRH puisse être engagée.

Elle est plutôt favorable à la production d'un bilan semestriel.

Elle va étudier la question de la demande d'étendre la période pour pouvoir récupérer et celle du paiement des heures de trajet.

La CFDT VNF rappelle que l'écrtage est illégal et l'expérience à VNF montre que les chartes sont inutiles et inefficaces. Concernant l'expérience qui a eu lieu au siège, elle consistait à transmettre une première alerte en cours de mois à l'agent, une alerte au manager en fin de mois et enfin une alerte au PPRH le mois suivant s'il y avait le constat d'heures écrêtées. La réalité est que très vite, un nombre significatif de managers ont demandé la désactivation de ces alertes trop récurrentes selon eux, ce que la direction a fait, tuant de fait l'expérimentation qui devait avoir lieu avant même de pouvoir mesurer les bénéfices de celle-ci.

A l'inverse du projet de la direction si une nouvelle alerte est mise en place, la **CFDT-VNF** demande qu'elle soit déclenchée à partir de +12H pour les managers (plus en amont pour l'agent) et non à 14H30 comme proposé. De plus, si le constat d'heures écrêtées est répétitif, il faut mettre dans la boucle le PPRH afin qu'il puisse discuter avec l'agent et le manager de l'organisation et de la charge de travail.

Il appartient à l'agent d'alerter son manager en cas de surcharge de travail le conduisant à faire des heures supplémentaires. Il appartient au manager d'organiser la charge et la répartition du travail et de relayer si besoin la demande d'heures supplémentaires et il appartient à la direction de veiller au respect de la réglementation et du code du travail à savoir aucune heure écrêtée celles-ci étant illégales. **La CFDT-VNF** rappelle qu'un accord a été négocié pour que les HS puissent être rémunérées à postériori.

Outre ses propositions présentées dans sa déclaration préalable, **la CFDT-VNF** a demandé que les heures écrêtées puissent apparaître sur Octave et ne pas être effacées d'un mois sur l'autre. Il devrait y avoir un compteur visible à l'année qui cumule ces heures écrêtées. Le fait qu'elles ne soient pas visibles ne permet pas de mesurer l'ampleur et la récurrence de celles-ci.

Pour **la CFDT-VNF**, les heures de trajet au-delà des 12H doivent être systématiquement payées car c'est du travail effectif. En effet, les agents se déplacent sur la base d'un ordre de mission et sur validation de leur hiérarchie. Pendant qu'ils se déplacent, ils sont à la disposition de l'employeur et sur son ordre. A minima, ces heures devraient pouvoir être placées sur un compteur spécifique.

La direction a indiqué que juridiquement, le temps de trajet est compensé dans le compteur débit/crédit. Lors de la négociation des 35 heures, le choix d'un compteur spécifique pour le temps de trajet n'a pas été retenu par la direction.

En conclusion pour **la CFDT-VNF**, le plan d'actions proposé par la direction est largement insuffisant. Elle demande que la direction se mette dans la légalité et produise une décision de la DG fixant l'**objectif de ZERO heures écrêtées**. Il n'est pas sérieux de laisser penser que l'écrêtage serait de la seule responsabilité des agents et de feindre de ne pas en trouver les causes. La direction a supprimé 1200 emplois entre 2013 et 2025 et n'a renoncé à aucune des missions. Les agents se retrouvent forcément à faire des heures écrêtées car ils doivent absorber la charge de travail. Il est donc normal que la direction paye ces heures supplémentaires.

INDEX RELATIFS A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

C'est la 2^{ème} année que VNF calcule ces index pour les personnels de droit public.

Index 2024 au titre des données 2023 :

- Egalité de rémunération pour les fonctionnaires : 68,25/70
- Egalité de rémunération pour les non-fonctionnaires : 8,75/10
- Dix plus hautes rémunérations : 4/20

Score VNF : 81/100 (82/100 l'année précédente).

La direction a indiqué que la grille d'évaluation pour les personnels de droit public est complexe. L'écart est extrêmement minime. Sont pris en compte les critères d'âge et de rémunération par rapport à l'âge, etc.

Pour le privé, ce calcul existe depuis quelques années.

Index 2025 au titre des données 2024 :

- Ecart de rémunération : 38/40
- Ecart d'augmentations individuelles : 20/20
- Ecart de promotion : 15/15
- Pourcentage de salariés augmentés en retour de congé maternité : 15/15
- Nombre de salariés du sexe sous représentés dans les dix plus hautes rémunérations : 5/10

Score VNF : G3/100 (78/100 l'année précédente).

La CFDT-VNF est plutôt satisfaite de l'accord signé. En effet, de bons index sont remontés sur les écarts de rémunérations. Cependant, sur les écarts des plus hautes rémunérations, la direction doit être attentive car elle en a la maîtrise.

La direction dit en avoir conscience et que cela sera pris en compte dans les prochains recrutements.

BILAN DE L'ACTION SOCIALE 2024

Au regard de l'heure, ce point est reporté au prochain CSA Central.

Participants CFDT-VNF :

TITULAIRES	SUPPLEANTS
Maxime GOMEZ, DT RS (excusé)	Eric VUILLIER, DT RS (excusé)
Carole DERAMMELAERE, DT NPDC	Patrick BLANC, DT CB
Gilles TEILLAUD, DT BS	Pascal DEBRIERE, DT NE (excusé)
Ronald WEYER, DT S	Pascal LESTIENNE, Siège (excusé)
Benjamin JACQUES, DT NE	Benoît ROESSLER, DT (excusé)
Farida SIAD, Siège	Ibrahima DIAWARA, DT BS
Rudy DELEURENCE, Siège	Stéphanie MARTIN, DT NE

Président de séance : Patrice Rabaud