



Déclaration préalable de la CFDT-VNF au CSA Central 26 et 27 juin 2025

Monsieur le Président,
Cher(e)s Collègues,

Nous devons vous faire part, Monsieur le Président, de notre surprise face à l'absence de document transmis en amont de ce CSA Central sur le point d'information portant sur la modernisation de VNF et l'envoi tardif de celui portant sur la situation économique et financière de VNF en 2024. En effet, on parle de 2024 et ce document nous a été communiqué hier ! Vous en conviendrez cela pose question...

Sur la modernisation de VNF

En mars dernier, le DGA s'était engagé à revenir au CSA de juin avec un projet quasiment stabilisé sur la cartographie des sites pérennes. L'absence de document aujourd'hui signifie-t-elle que les échanges menés par la direction générale au second trimestre n'ont conduit à aucune évolution du projet initialement transmis ? Pourquoi avoir précisé dans l'ordre du jour une transmission ultérieure ?

Outre le fait que **la CFDT-VNF** s'inquiète beaucoup sur les impacts à venir de la loi de finances 2026, nous avons d'ores et déjà de nombreuses alertes sur des décalages de calendrier, des remises en cause et/ou renoncements à certains projets mais également des révisions à la baisse de quelques réhabilitations ou constructions neuves. Si VNF en est déjà là cette année, qu'en sera-t-il en 2026 ? **Avez-vous des garanties sur le respect de l'Etat quant à ses engagements financiers et trajectoires d'effectifs, tels que définis dans le COP ?** Comment y croire d'ailleurs sachant qu'un budget rectificatif 2025 a été présenté hier au conseil d'administration actant l'amputation de la Subvention pour Charge de Service Public (SCSP) de 6,7 M€ ?

Sur la situation économique et financière de VNF en 2024

Alors que nous terminons le premier semestre 2025, la direction n'a toujours pas respecté le délai d'envoi du document mentionné dans l'ordre du jour. Pouvez-vous nous en donner les raisons ?

Sur la consultation portant sur le plan de formation 2025

Comme déjà exprimé dans notre déclaration du mois d'avril préalablement au report de ce point, notre incompréhension reste totale quant à la **baisse de 14 % du budget de formation. Cette baisse est en totale contradiction avec les besoins croissants** liés à la transformation de VNF et de ses métiers. Avez-vous une explication ?

Nous vous avons également interrogé sur la méthode et le contenu du processus de formation pour qu'un agent d'exploitation puisse évoluer vers la maintenance spécialisée. **Cette volonté de VNF est prônée par la direction mais au-delà des mots, qu'en est-il et comment faut-il s'y prendre ?**

Sur la mission d'accompagnement aux changements de VNF

Plusieurs mois après la mise en route des premiers PCC, les agents qui n'en font pas partis restent avec leurs questions quant au processus à suivre pour se garantir un déroulé de carrière et leur métier de demain que la direction souhaite orienter sur la maintenance spécialisée. **Est-ce cela l'accompagnement aux changements ?**

A titre d'exemple, sur le lancement de la phase 2 de recrutement pour les PCC en NPDC, la méthode déjà décrite lors de la phase 1 est dupliquée à l'identique alors même que **la CFDT-VNF avait dénoncé et alerté sur l'absence de choix et de visibilité proposés aux personnels pourtant censés se prépositionner**. En clair : « soit vous allez au PCC, soit on

ne sait pas ce que vous deviendrez... » voilà un choix libre et éclairant pour les personnels suite aux entretiens qu'ils ont pu avoir avec la direction. **Croyez-vous qu'ils se sentent, là encore, accompagnés face aux changements de VNF ?**

Le ressenti des personnels sur le terrain d'être livrés à eux-mêmes ou de participer à des entretiens sans réel éclairage n'est pas surprenant au regard des moyens alloués à cette thématique. Comment mener cette mission titanesque alors qu'aujourd'hui encore, chaque DT n'a même pas un ETPT à temps plein pour conduire cette mission ? Quand bien même cela serait le cas, pensez-vous sérieusement, vu l'éclatement géographique de certaines DT, qu'un seul ETPT soit suffisant ?

Comme si la tâche n'était pas assez complexe sur l'accompagnement des personnels impactés par l'acte 1, dans une frénésie sans fin, **la direction générale engage à grande vitesse l'acte 2 qui cette fois impactera toutes les missions supports.** Certains seront centralisés, d'autres non, la décision sera prise la semaine prochaine et pour la direction, il appartiendra aux personnels d'ici la fin d'année de co-construire la méthode et les conséquences de sa décision, le tout par eux-mêmes et avec les moyens du bord.

A la question de savoir s'il sera possible que les personnels de bonne volonté impactés par l'acte 2 peuvent être accompagnés par une personne expérimentée dans la conduite du changement afin d'organiser et animer les échanges de cette co-construction, définir les attendus, un calendrier, des marqueurs clés... **là encore pas de réponse claire et chacun devra peut-être se référer à l'article 22 : « se débrouiller comme il peut ! ».**

Il brille l'accompagnement aux changements de VNF ! Les moyens sont à la hauteur des besoins et des enjeux, cela ne fait aucun doute ! **Quant à la temporalité imposée par la direction générale, il est à se demander s'il n'y a pas eu confusion entre la voie d'eau et le TGV !**

« Madame la Directrice générale, outre le fait que notre mode de transport n'avance pas à la même vitesse que le TGV, nos moyens ne sont pas comparables à ceux de la SNCF et il faudrait peut-être repenser vos objectifs dans un calendrier réaliste, plus acceptable, moins anxiogène et surtout, en adéquation avec les moyens de VNF. Cela est d'autant plus vrai une fois que les arbitrages de la prochaine loi de finance 2026 seront connus. Faire une annonce début juillet sur une centralisation ou non d'une ou plusieurs filières, laisser un délai de 4 mois pour mener une co-construction sans aucun moyen pour y parvenir, le tout en sus de la charge de travail du quotidien, revient soit à afficher une co-construction tronquée soit à rêver ! »

Concernant l'école du management

Suite aux interrogations de **la CFDT-VNF** et comme vous vous y étiez engagés au Conseil d'administration, nous avons enfin une présentation de la formation dispensée. **Cependant, des zones d'ombre persistent sur la formation socle obligatoire.** Le rapport transmis précise que son contenu est encore pour beaucoup en réflexion et n'apporte pas clairement la visibilité attendue.

Sur ce socle vous usez à la fois d'une voie d'accès par le volontariat et dans le même temps d'une mention obligatoire. Faut-il comprendre qu'une première partie ciblera les nouveaux arrivants et des volontaires déjà présents et dans un second temps, en 2027, que l'ensemble des managers non formés devront y participer ? En clair, ce socle est-il obligatoire pour tous les managers ?

Au-delà de cette clarification importante de la cible et du calendrier de déploiement, **comment et avec quels moyens humains et financiers, organiserez-vous le passage de la belle théorie à la pratique ?** En effet, se former, se rendre sur le terrain, être disponible pour les équipes, participer à la communication montante et descendante dans les équipes et user de la co-construction prend du temps. Malheureusement, depuis longtemps maintenant, la charge de travail ne baissant pas, les managers n'ont plus ou trop peu de temps pour manager et donc répondre aux grands principes distillés dans la théorie de cette école. **Comment allez-vous mettre en phase les ambitions louables et légitimes de cette école du management avec la réalité de terrain à laquelle est confrontée une grande majorité des managers ?**

Si nous posons cette question dans notre déclaration préalable c'est qu'elle nous a collectivement sauté aux yeux mais ce n'est pas la seule et nous ne manquerons pas de développer d'autres points lors de nos échanges en séance.

Sur les modifications des Lignes Directrices de Gestion (LDG) liées à la mobilité à VNF :

Malgré la demande de **la CFDT-VNF** au mois d'avril, la direction refuse toujours d'organiser une première publication avec la mention « réservé au service », dans le cadre de la gestion générale des mobilités.

Tout en tenant compte des priorités légales, VNF souhaite se limiter à « une attention particulière » aux candidatures internes et leur examen prioritaire.

Nous le répétons, la CFDT-VNF est attachée à favoriser les mobilités internes et il nous paraît important de préserver cette option en conservant une première publication interne aux agents de VNF. Ces derniers n'ont pas vocation à se retrouver en compétition avec l'ensemble des personnels de la fonction publique ou du secteur privé. Certes, suite à nos remarques vous avez revu la rédaction portant sur les conditions de durées minimales affectées à certains postes et vous avez détaillé le volet communication. Pour autant, si la rédaction se veut plus consensuelle, le compte n'y est pas, loin s'en faut, et nous développerons en séance nos autres remarques.

Sur l'outil PEP

Malgré le déblocage des crédits et quelques améliorations depuis avril, il n'en demeure pas moins que **les alertes se poursuivent quant aux bugs répétitifs, aux problèmes de déconnexions et aux lenteurs de l'outil.** Malheureusement, et sauf erreur d'interprétation de notre part, le document fourni est loin d'être rassurant quant à la capacité du prestataire Inetum/Nexpublica d'y répondre rapidement y compris en alertant au plus haut niveau. Qu'en est-il de la visite d'Inetum à Nancy ? Sans avoir le rapport complet, cela a-t-il permis au prestataire de prendre la mesure des dysfonctionnements ? **A ce jour, il n'y a aucune communication auprès des utilisateurs concernant l'avancée des investigations et les possibles pistes de résolution, ce qui pourrait peut-être contribuer à les rassurer.**

Dès la rentrée de septembre, soit 9 mois après le lancement de cet outil, il paraît important de programmer avant la fin de gestion, un retour d'expérience comportant des données qualitatives auprès des utilisateurs et le cas échéant, de prendre les dispositions qui s'imposent pour garantir leur travail dans les meilleures conditions possibles. **L'outil est censé répondre à un besoin et non pas poser de nouvelles contraintes auxquelles les personnels doivent s'adapter.** Des « recommandations » comme :

- *Lancer les traitements lourds tels que la validation des prises en charge et la validation des bordereaux de paiements au-delà de 100 pièces en dehors des heures de forte affluence, idéalement :*
 - Avant 9h
 - Entre 12h et 14h
 - Après 17h

ne peuvent-être que temporaires, sur une durée courte, et ne sont absolument pas satisfaisantes ni même acceptables. Ainsi pour la direction, peu importe que des parents doivent déposer les enfants à l'école ou à la crèche le matin, peu importe de manger en dehors de la plage définie pour le déjeuner et peu importe de faire des journées à rallonge ... **il faut palier aux carences d'un outil et d'un prestataire qui n'est toujours pas en capacité d'en assurer un fonctionnement normal !**

En conclusion :

Il serait légitime de penser et même de constater que la direction générale affiche des ambitions élevées et rapides alors même qu'elle n'a pas de résultat quant à l'obtention de moyens en adéquation avec les objectifs qu'elle fixe aux personnels et surtout le calendrier qu'elle impose. Attention, ne nous trompons pas, **la CFDT-VNF est certaine que la direction générale est pleinement mobilisée et fait son maximum pour défendre les intérêts de VNF et de son personnel !** Nous saluons d'ailleurs l'amélioration du dialogue social depuis le renouvellement des équipes de direction !

Malheureusement, très certainement par défaut d'interlocuteurs conscients et engagés pour la défense de la voie d'eau, le résultat n'est pas là. Le rythme imposé, l'absence de moyens humains et financiers, le manque de certitudes quant à l'avenir et la crédibilité d'un COP fragilisé par deux coups de canif cette année, ne donnent pas la confiance et ne permettront pas de tenir cette cadence bien longtemps.

Les représentants CFDT-VNF au CSA Central