



À LA UNE

p. 3 **Nouvel arrêté logement pour les 5 prochaines années**

L'Agenda

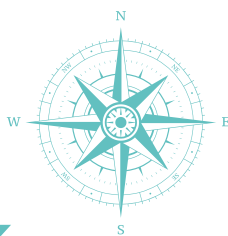
p.5

Les Eq'Eaux
Nationaux

p.6-23

Les Eq'Eaux
du Ministère

p.24



ÉDITO

L'acte 1 du projet de modernisation, loin d'être achevé, fait déjà place à l'acte 2 qui impactera l'ensemble des directions supports que cela soit au siège ou dans les DT. A VNF, c'est le grand chamboule tout et pour bon nombre de personnels, on marche à l'aveugle.

Sur l'acte 1 : Quid des fermetures de sites, de la localisation finale de certains PCC, des passerelles et du process pour évoluer de l'exploitation à la maintenance, de l'organisation du travail au PCC en mode dégradé, du devenir de la maintenance et de son organisation ? Malgré une conduite du changement prônée à tous les étages, les agents restent avec leurs questions et n'y voient pas plus clair.

Sur l'acte 2 : Bien que la direction indique n'en être qu'aux prémices de ses réflexions et qu'aucun scénario n'est retenu à ce stade, le sentiment d'un travail en coulisse, plus avancé qu'on ne veut bien nous le dire, s'accroît. Pour preuve s'il fallait un exemple, la réorganisation de la DJEF pour laquelle des inquiétudes sur le volet juridique ont surgi quand « malheureusement » pour la direction un document actant un modèle d'organisation « sans conditionnel » nous est parvenu. Suite à notre interpellation auprès de la direction générale en intersyndicale avec FO, il a été indiqué que ce n'était qu'un scénario parmi deux ou trois et qu'à ce stade rien n'était encore acté.

Ainsi, la direction générale réfléchit à un modèle d'organisation reposant sur des directions nationales à l'instar de la DSIN, de la DIMOA ou d'un nouveau modèle à définir.

- ▶ Quels seront les impacts quant au travail quotidien des personnels ? Cela reste à ce stade un mystère...
- ▶ S'agira-t-il d'un management fonctionnel par le siège ?
- ▶ Un management matriciel ?
- ▶ Un rattachement hiérarchique au siège ?
- ▶ Une nouvelle répartition des missions ?
- ▶ Une délégation de pouvoir revue pour les DT ?
- ▶ Quel impact et organisation pour les instances représentatives du personnel ?
- ▶ Quelle place laissée à la concertation avec les personnels, ces derniers étant les mieux placés pour savoir ce qui fonctionne bien et moins bien dans leur travail au quotidien ?

Voilà un flot de questions dont la directrice générale s'est engagée à apporter des réponses d'ici juillet, et nous ne manquerons pas de vous tenir informés.

Dans le grand chamboule tout, VNF ne s'arrête pas là et modifie en profondeur les process et les outils de travail. Prenons l'exemple de PEP : outre le blocage des crédits durant le premier trimestre qui a généré une incapacité de traitement pour les gestionnaires et de nombreuses plaintes de prestataires non payés, des lenteurs ont été constatées dont VNF n'a pas la maîtrise et pour lesquelles le prestataire peine à répondre. De plus, l'absence de procédure ou de process interne fonctionnels et connus de tous, rendent l'appropriation de l'outil encore plus difficile. Les dents se serrent et, il faut le dire, le personnel n'avait vraiment pas besoin de ça !

En parallèle, les négociations battent à plein régime que cela soit sur :

- ▶ les catégories C ou B,
- ▶ le Zéro Mobilité Géographique Imposée (ZMGI),
- ▶ la clause du grand-père,
- ▶ la NAO...

Toutes ces négociations doivent normalement aboutir avant les congés d'été.

A celles-ci s'ajoutent :

- ▶ l'expérimentation du compagnonnage au sein de l'exploitation devant découler sur une généralisation du dispositif pour tous les personnels en 2026,
- ▶ la gestion de la filière maintenance avec la remise à plat des rémunérations au second semestre 2025,
- ▶ le plan d'actions RPS,
- ▶ la « fameuse conduite du changement »
- ▶ et la mise en place de l'école du management avec son socle obligatoire mais sans savoir vraiment pour qui il s'appliquera !

Bref, l'année est une nouvelle fois chargée mais vos élus tiennent la barre et savent rester force de propositions sur l'ensemble des négociations. Espérons que la direction tiendra aussi la cadence et qu'il ressortira des éléments positifs de toutes ces réunions parfois bien trop longues pour des résultats minimes...

Concernant la réunionite aiguë, nous sommes tous logés à la même enseigne...

Alors courage cher(e)s collègues !



Rudy DELEURENCE
Secrétaire général de la CFDT-VNF

Nouvel arrêté logement pour les 5 prochaines années



UNE RÉFORME AUX EFFETS DÉJÀ MARQUANTS

Depuis le lancement de la réforme, 51 % des NAS et COP-A ont été supprimés.

Aujourd'hui, VNF prévoit une nouvelle réduction de 20 %, soit 137 logements supplémentaires déclassifiés. Cela survient alors même que, faute de logements de service accessibles pour les agents, certains secteurs géographiques peinent à recruter.

UN PROJET JUGÉ PRÉMATURÉ

Lors du CSA Central d'avril, la direction a présenté en urgence un projet d'arrêté logement pour les 5 années à venir.

Or, les élus manquent d'éléments essentiels pour se prononcer en connaissance de cause :

- ▶ Quels seront les impacts sur les agents concernés ?
- ▶ Quelle est la cartographie des sites pérennes ?
- ▶ Les garanties de la clause du grand-père seront-elles maintenues ?

À ce stade, aucune réponse concrète n'a été apportée.

Malgré cela, la demande des organisations syndicales de requalifier ce point en simple information a été refusée, pour des raisons de calendrier.

MANQUE D'ANTICIPATION OU STRATÉGIE DÉLIBÉRÉE ?

La CFDT-VNF dénonce une méthode précipitée, d'autant plus inacceptable que l'échéance était connue depuis 5 ans. Faut-il y voir une volonté de mettre les élus sous pression, en invoquant le calendrier ministériel comme prétexte ? Les organisations syndicales, en désaccord total, ont quitté collectivement la séance après avoir formulé un vote unanimement contre le projet.

UNE POSITION FERME MAIS RESPONSABLE

La CFDT-VNF ne s'oppose pas par principe et reconnaît les contraintes de l'établissement.

Mais elle refuse de donner un avis sans connaître les conséquences pour les personnels.

C'est une question de responsabilité, fidèle à la confiance que vous avez placée en vos élus lors des élections professionnelles.

Nouvel arrêté logement pour les 5 prochaines années (suite)

UN NOUVEAU RENDEZ-VOUS DÉCISIF

Suite à l'opposition unanime exprimée lors du CSA Central du 24 avril, la direction a re-convoqué les élus le 22 mai, cette fois en fournissant les comptes rendus des commissions d'attribution des logements tenues dans les différentes DT, ainsi que la liste connue à ce jour des sites pérennes (stabilisée à 90%).

DES COMMISSIONS D'ATTRIBUTION DES LOGEMENTS TRÈS DISPARATES

Malheureusement, ces comptes rendus sont très disparates d'une DT à une autre. Certains relatent l'expression des représentants du personnel et un avis clair sur l'impact de ce nouvel arrêté, d'autres pas du tout et semblent plus correspondre à une information descendante n'appelant pas au débat. Sous notre impulsion, la direction s'est engagée à clarifier la composition, le rôle et la latitude de ces commissions qui devront à l'avenir éclairer les échanges dans les CSA Locaux.

UNE NOUVELLE CONSULTATION DES DT

Le directeur de l'immobilier s'est engagé, suite à notre demande à reconsulter les DT pour réduire s'ils en confirment le besoin, le nombre de logements NAS et COP-A déclassifiés. L'objectif serait d'aller moins vite et de se garder une latitude suffisante dans l'attente d'une clarification des sites pérennes et de la future cartographie. La direction s'est engagée à nous informer des éventuelles modifications sur le projet d'arrêté.

La CFDT-VNF analysera ces éléments et vous tiendra informés des éventuelles modifications portées sur cet arrêté.

INTERVENTION DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE AU CSA CENTRAL

A la demande des élus au CSA Central, la Directrice générale a rejoint le CSA Central du 22 mai pour apporter la confirmation que l'instruction de la clause du grand père, rédigée par son prédécesseur, continue de s'appliquer. Suite à la parution du nouvel arrêté logement, elle s'est engagée à signer une nouvelle instruction portant sur la « clause du grand père » confirmant le dispositif actuel dans les conditions similaires.

UN JUSTE RETOUR

Enfin, vos élus ont demandé à la Directrice générale qu'elle soit vigilante sur l'octroi des moyens financiers mis à disposition de la direction de l'immobilier dans son futur budget. S'il ne s'agit pas de simples vases communicants, il semblerait logique que les recettes ou les économies découlant de la rationalisation du parc immobilier soient mises au service de la rénovation du parc restant et prioritairement sur les logements NAS, COP-A et COP 15 mis à disposition de nos personnels. Le budget actuel reste très largement insuffisant au regard des besoins.



AG EN DA

Mai - Juin 2025



21 mai 2025

Multilatérale OS/DRHM sur le ZMGI



22 mai 2025

Comité Social d'Administration Central (CSAC)



2 juin 2025

Réunion NAO (salariés de droit privé)



5 juin 2025

Réunions DS-DG et DRHM-DS



10 juin 2025

Commission des Droits des Salariés



13 juin 2025

Comité d'audit



16 juin 2025

Commission des Carrières et des Rémunérations (CCR)



19 juin 2025

CSSCT centrale



24 juin 2025

Réunion NAO (salariés de droit privé)



25 juin 2025

Conseil d'administration



26 juin 2025

Comité Social d'Administration Central (CSAC)



2 juillet 2025

Réunions DS-DG et DRHM-DS



8 juillet 2025

Commission des Droits des Salariés



17 juillet 2025

Comité Social d'Administration Central (CSAC)

Rachat des JRTT pour les salariés de droit privé



UN DISPOSITIF RECONDUIT, SOUS UN NOUVEAU PLAFOND

Instauré en 2022, le rachat de jours de repos (JRTT) permet aux salariés de droit privé de monétiser leurs jours RTT avec l'accord de l'employeur. La CFDT-VNF s'est fortement mobilisée pour obtenir ce droit, malgré les réticences initiales de la direction, qui craignait un effet d'aubaine. En 2023, bien que le dispositif ait été mis en place dans des conditions restrictives, aucun abus n'a été constaté.

Résultat : la direction a reconduit le dispositif en 2024, avec un plafond élargi :

- ▶ 12 JRTT pour les niveaux 1 à 6,
- ▶ 10 JRTT pour les niveaux 7 et 8.

TROIS AVANTAGES MAJEURS À LA MONÉTISATION DES JRTT

La CFDT-VNF rappelle les atouts de ce dispositif par rapport à la simple liquidation du CET :

- ▶ pas de cotisations sociales sur les journées rachetées, soit une valeur nette supérieure,
- ▶ majoration de 25 % par VNF,
- ▶ exonération d'impôt sur le revenu, bien que soumis à la CSG et CRDS (inclus dans le revenu fiscal de référence).

UN BILAN 2024 À RELATIVISER

L'engagement pris en NAO : limiter la hausse des dépenses à +15 % par rapport à 2023. Or, le bilan présenté le 11 février 2025 fait état d'un effet d'entraînement de +37,5 % en euros.



Toutefois :

- ▶ Le nombre de demandeurs est en baisse : 205 en 2024 contre 210 en 2023,
- ▶ L'augmentation est liée au relèvement des plafonds et non suite à un usage généralisé abusif.

La CFDT-VNF souligne qu'en contexte inflationniste, sans ce dispositif, les salariés auraient probablement eu recours au CET de façon équivalente, comme en 2022 (+20 % de monétisation CET).

UNE DÉCISION DE LA DIRECTION POUR 2025 : RÉVISION DES PLAFONDS

La direction a entendu les arguments de la CFDT-VNF, mais a souhaité ajuster les plafonds pour les niveaux les plus mobilisateurs du dispositif.

Rachat des JRTT pour les salariés de droit privé(suite)

Ainsi, pour 2025 :

- niveaux 1 à 6 : jusqu'à 12 jours,
- niveaux 7 et 8 : 6 jours maximum (réduction par rapport à 2024).



Condition : être en poste au
31 octobre 2025.

VERS UNE RECONDUCTION EN 2026... SOUS CONDITIONS

Initialement prévu jusqu'à fin 2025, le dispositif est prolongé par le gouvernement jusqu'à fin 2026.

La CFDT-VNF et la direction se sont accordées pour rouvrir les discussions en 2026, sur la base d'un nouveau bilan incluant :

- la monétisation des JRTT,
- l'alimentation et la liquidation du CET.

UNE PROCÉDURE À SUIVRE AVANT LE 31 OCTOBRE

Les demandes doivent être faites via Octave avant le 31 octobre 2025, pour un versement en novembre.



Attention :

- ce rachat est complémentaire au dispositif de liquidation du CET, dont la demande doit être faite avant le 31 mai (paie de juin) ou avant le 31 octobre (paie de novembre) ;
- **ne placez pas vos JRTT sur le CET trop tôt :** une fois versés, ils ne sont plus éligibles au rachat JRTT.



Risques psychosociaux (RPS)

UN DIAGNOSTIC RÉVÉLATEUR, MALGRÉ UNE MÉTHODE CONTESTABLE

À la suite d'une action intersyndicale en DT Nord-Est et d'un arbitrage de l'inspection du travail, VNF a lancé en mars 2024 une démarche de diagnostic RPS, accompagnée par le cabinet Sémaphores.

Après un cadrage national, des ateliers ont été organisés dans les DT et au siège entre juillet 2024 et février 2025. Les résultats des diagnostics ont été présentés en COPIL et CSSCTL, puis restitués au personnel via des webinaires et réunions.

UN BILAN SANS SURPRISE MAIS PEU MOBILISATEUR

La CFDT-VNF avait alerté sur les limites d'une animation interne basée uniquement sur des entretiens collectifs :

- une participation globale faible : **22 %**,
- un objectif atteint de justesse (20 %, cible réduite depuis 25 %), mais avec des écarts significatifs selon les DT,
- une présence artificiellement gonflée par les ateliers avec les représentants du personnel,
- une méfiance persistante du personnel envers la volonté réelle de la direction à agir.

LE DIAGNOSTIC CONFIRME LES ALERTES SYNDICALES :

- il corrobore les retours terrain,
- il renforce l'analyse DEGEST menée en DT Nord-Est,
- il montre une aggravation des RPS liée au projet de modernisation et aux reprises d'effectifs.

UN PLAN D'ACTIONS CONSTRUIT AVEC LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Des groupes de travail locaux sont mis en place dans chaque DT et au siège pour :

- prioriser les propositions issues des ateliers,

- élaborer des plans d'actions concrets, selon l'impact et la complexité.

À LA DEMANDE DE LA CFDT-VNF :

- chaque groupe comprend un représentant par unité de travail et des membres du COPIL,
- un représentant syndical par OS représentative a été intégré, en plus du secrétaire CSSCTL (membre de droit).

Chaque entité (DT / siège) produira un plan d'actions local, pendant que le COPIL national assurera la cohérence et le pilotage des mesures transversales.

À nouveau, la CFDT-VNF a obtenu la présence d'un représentant par organisation syndicale au sein de ce COPIL national.

DES ACTIONS CONCRÈTES ATTENDUES SUR LE TERRAIN

La CFDT-VNF salue l'implication des personnels dans la démarche RPS.

Mais elle alerte sur la nécessité de transformer ce diagnostic en mesures tangibles :

- pas de simples formations ou effets d'annonce,
- des actions ciblées, à impact réel sur les conditions de travail.

Un bilan à un an a été exigé par la CFDT-VNF, qui veillera à tirer toutes les conséquences nécessaires.

Vous pouvez compter sur vos représentants pour faire respecter ces engagements.

>>> Retrouvez la déclaration préalable et le compte rendu CFDT-VNF de la CSSCT Centrale du 10 avril 2025.



NAO pour les salariés de droit privé

LA CFDT-VNF INVITE LA DIRECTION À REVOIR SA COPIE

La Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) 2025 a été lancée fin février. Le cadrage budgétaire, validé mi-mars, a été confirmé par la direction et s'annonce très contraint.

UN CADRAGE BUDGÉTAIRE SOUS TENSION

Alors que le taux RMPP (évolution moyenne des rémunérations) était de 3,7 % en 2024 et 3,5 % les années précédentes, il chute à 1,7 % en 2025.

La direction justifie cette baisse par le ralentissement de l'inflation, mais les prix des biens essentiels continuent d'augmenter et un rebond inflationniste est même envisagé par le gouvernement.



ENVELOPPE 2025

575 743 €

contre **936 420 €** en 2024

Des dispositions réglementaires obligatoires grèvent directement l'enveloppe :

- **effet report** : 50 271 € (31 790 € en 2024),
- **ancienneté** : 127 000 € (120 550 € en 2024),
- **GIPA** : baisse à 61 800 € (105 471 € en 2024) grâce aux revalorisations passées du pouvoir d'achat.

UNE CFDT-VNF TOUJOURS FORCE DE PROPOSITIONS

En 2024, la NAO avait permis :

- une mesure pouvoir d'achat (750 € ou 950 € selon les niveaux),
- une prime collective de 100 € en décembre.

POUR 2025, LA MARGE DE MANŒUVRE EST FORTEMENT RÉDUITE

Toutefois, la CFDT-VNF insiste sur le maintien d'une mesure collective, même symbolique. Elle s'oppose à l'orientation 100 % individuelle proposée par la direction.

PROPOSITIONS DE LA CFDT-VNF :

- Revaloriser de 150 € la mesure ancienneté, inchangée depuis 2019 et bénéficiant à l'ensemble des salariés de droit privé. **Financement estimé ≈ 65 000 €**
- Pour les mesures individuelles (mobilité, expertise, primes exceptionnelles), la CFDT-VNF propose de reconduire les enveloppes 2024, afin de préserver une cohérence tout en finançant la mesure ancienneté.

UN TRAVAIL PRÉPARATOIRE RIGOUREUX

La CFDT-VNF a constitué un groupe de travail qui a formulé 18 propositions réalistes, visant à améliorer concrètement le quotidien des salariés, même sans impact direct sur la paie.

Ces propositions ont été présentées, expliquées et argumentées lors de la 2^{ème} réunion de négociation.

UNE RÉPONSE DE LA DIRECTION DÉCONNECTÉE

En retour, la direction a transmis un projet d'accord éloigné de ces propositions.

Face à ce constat, la CFDT-VNF a demandé une révision complète du projet, soulignant qu'à l'aube de l'acte 2 du projet de modernisation, les personnels



NAO pour les salariés de droit privé (suite)

méritent une reconnaissance tangible de leur implication dans un contexte de refontes multiples et de dégradation des conditions de travail.

ET MAINTENANT ?

Les négociations sont toujours en cours et la CFDT-VNF vous informera de leur évolution.

Comme chaque année, une consultation via Teams sera organisée pour recueillir vos avis et remarques sur le prochain projet d'accord NAO.



À votre rencontre : informer, écouter, agir ensemble

DES TEMPS D'ÉCHANGES RÉGULIERS DANS TOUTES LES DIRECTIONS

La CFDT-VNF organise régulièrement des HMI (Heures Mensuelles d'Information) et des Assemblées Générales (AG) dans l'ensemble des directions territoriales et au siège de VNF.

Ces rencontres sont des moments privilégiés d'échanges, où l'information circule, les idées se partagent et vos préoccupations sont entendues.

DES RÉUNIONS POUR VOUS INFORMER...

Ces temps d'échanges sont l'occasion de :

- ▶ faire le point sur les dossiers en cours,
- ▶ aborder vos problématiques concrètes,
- ▶ répondre à vos questions,
- ▶ partager des informations claires et actualisées.

Vous informer est un droit, et ce temps est considéré comme du temps de travail effectif.

... ET FAIRE ENTENDRE VOS REVENDEICATIONS

Au-delà de l'information, ces moments vous permettent de :

- ▶ exprimer vos attentes,
- ▶ faire remonter vos revendications,
- ▶ co-construire les positions défendues localement et nationalement.

La CFDT-VNF s'engage à porter votre parole, à défendre vos intérêts et à relayer vos demandes là où elles doivent être entendues : dans les instances locales comme au niveau national.

ENSEMBLE, FAISONS BOUGER LES LIGNES

Nous sommes là pour vous, mais nous ne pouvons avancer qu'avec vous.

Votre présence et votre expression sont essentielles pour nourrir notre action collective.

Alors venez nombreux, participez activement et devenez acteur de votre avenir professionnel.

Accord et dispositif d'intéressement



DE TRÈS BONS RÉSULTATS DÈS LA 1^{ÈRE} ANNÉE POUR LES SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ

Pour 2024, le taux d'atteinte des objectifs de l'accord d'intéressement s'élève à 96,16 %, ce qui représente 1 640,03 € nets pour un salarié présent à 100 %. Pour mémoire : 1 649 € en 2023, 1 447 € en 2022.

La CFDT-VNF se félicite d'avoir négocié et signé un nouvel accord collectif qui, bien que dépendant des résultats de l'établissement, s'est révélé efficace dès sa première année d'application.

UN ACCORD CONTESTÉ MAIS DÉFENDU AVEC RIGUEUR

Ce nouvel accord, couvrant 2024-2025-2026, s'inscrit dans la continuité du précédent.

Il avait reçu l'aval du contrôleur budgétaire, mais a été remis en cause par l'URSSAF, estimant que 5 critères sur 8 ne respectaient pas l'article L.3314-2 du Code du travail.

CETTE DÉCISION RISQUAIT DE :

- ▶ priver l'employeur de 40 % d'exonérations,
- ▶ réduire les exonérations pour les salariés (~10 %),
- ▶ remettre en cause les avantages fiscaux du versement sur le PEE.

La CFDT-VNF a immédiatement réagi, en fournissant à la direction un contre-argumentaire détaillé sur chaque indicateur mis en cause. La direction a déposé

un dossier auprès de la Commission de Recours Amiable (CRA) de l'URSSAF. Bien qu'aucune réponse officielle n'ait encore été communiquée, la direction se montre confiante.

UN ENGAGEMENT POUR GARANTIR LA PRIME AUX SALARIÉS

Anticipant tous les scénarios, la CFDT-VNF a obtenu de la direction qu'elle prenne en charge les éventuelles conséquences financières en cas de décision défavorable de la CRA.

LA PRIME A ÉTÉ VERSÉE FIN MAI SELON LES OPTIONS CHOISIES :

- ▶ sur le compte bancaire des salariés concernés,
- ▶ ou sur les Plans d'Épargne Entreprise (PEE).

Accord et dispositif d'intéressement (suite)

INTÉRESSEMENT DES AGENTS PUBLICS : UNE AVANCÉE HISTORIQUE EN 2025

Depuis plusieurs années, la CFDT-VNF milite pour l'extension de l'intéressement aux agents de droit public. Malgré un projet bloqué au ministère, un préavis de grève intersyndical a permis l'inscription du sujet dans le COP 2024.

- Montant budgété : 400 € par agent éligible
- Taux d'atteinte des objectifs : 96,5 %, soit 387 € brut pour un temps plein

Ce dispositif reste en attente de validation par le guichet unique et de publication d'un texte officiel.

La CFDT-VNF refuse que les agents publics soient une nouvelle fois pénalisés par des délais administratifs.

UN DISPOSITIF TRANSITOIRE POUR ÉVITER UNE ANNÉE BLANCHE

Dans l'attente de la validation réglementaire, un dispositif compensatoire a été obtenu : une prime de 387 € sera versée en juillet 2025 à tous les agents présents au 31 décembre 2024, en complément :

- du CIA pour les corps assujettis au RIFSEEP,
- du CA pour les personnels d'exploitation et OPA,

- d'une prime spécifique pour les contractuels et CDD (hors médecins de prévention et agents Berkani)

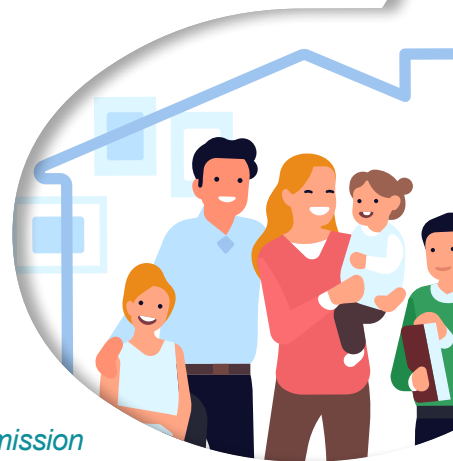
Cette somme sera proratisée en fonction du temps de présence effectif en 2024.

UNE VIGILANCE MAINTENUE POUR 2026

La CFDT-VNF se réjouit de cette avancée, mais prépare déjà l'avenir. Ainsi, en l'absence de validation réglementaire d'ici fin 2025, elle demandera la reconduction du dispositif transitoire en 2026 jusqu'à l'obtention d'un accord pérenne pour les agents de droit public.



Vous êtes salarié de droit privé et vous avez un projet immobilier ?



ACTION LOGEMENT PEUT VOUS ACCOMPAGNER À CHAQUE ÉTAPE

Action Logement est un organisme paritaire géré par les partenaires sociaux, dont la mission est de favoriser l'accès au logement pour les salariés de droit privé. Il agit pour renforcer le lien entre emploi et logement, à travers une offre complète de services adaptés à vos besoins.

UN PANEL D'AIDES CONCRÈTES POUR VOTRE LOGEMENT

Que vous soyez locataire, propriétaire en devenir ou en recherche de solutions d'installation, Action Logement vous propose :

- **une offre locative sur la plateforme Al'In :** pour faciliter votre recherche de logement, partout en France,
- **la garantie Visale :** une caution gratuite pour sécuriser votre location auprès du bailleur,
- **l'avance Loca-Pass :** un prêt sans frais pour couvrir le dépôt de garantie à l'entrée dans les lieux,
- **l'aide Mobili-Jeune :** une subvention mensuelle pour réduire le loyer des alternants, jusqu'à 100 € par mois,
- **un accompagnement à l'accession à la propriété :** des conseils financiers personnalisés et un prêt avantageux pour acheter votre résidence principale,
- **le financement de travaux :** pour rénover, adapter ou améliorer votre logement,
- **le soutien à un projet d'investissement locatif :** des dispositifs pour vous aider à constituer un patrimoine immobilier locatif.

UN CADRE D'ACTION FIXÉ JUSQU'EN 2027

L'offre d'Action Logement s'inscrit dans une convention quinquennale signée avec l'État, qui définit ses objectifs et ses moyens jusqu'en 2027.

Attention : un décret est en cours de signature pour transformer Action Logement en organisme public (ODAC).

Cette évolution pourrait entraîner des ajustements dans les services ou conditions d'accès.

UN POINT D'ÉTAPE PRÉSENTÉ AUX ÉLUS

Un bilan d'activité 2024 a été présenté lors de la CDS du 11 février 2025, l'occasion de faire le point sur :

- les résultats de l'accompagnement des salariés,
- les enjeux à venir dans un contexte réglementaire en mutation.

Retrouvez les échanges et documents utiles :

Le compte rendu
CFDT-VNF :
Synthèse-CDS-du-11-
février-2025.pdf

Le support de
présentation de l'offre
locative

UN DISPOSITIF À MOBILISER SELON VOTRE SITUATION

La CFDT-VNF vous encourage à prendre contact avec Action Logement si vous avez :

- un projet de location,
- un achat immobilier en vue,
- des travaux à financer,
- un besoin ponctuel de soutien pour vous installer ou déménager.

Ces dispositifs sont souvent méconnus mais très avantageux : informez-vous et profitez-en !

Centralisation de la gestion administrative des personnels publics : une enquête CFDT-VNF pour mesurer les impacts RH sur le terrain



Face aux inquiétudes croissantes des personnels concernant le projet de centralisation de la gestion RH des agents de droit public, la CFDT-VNF a mené une enquête nominative entre décembre 2024 et janvier 2025.



Objectif : mettre en lumière les effets concrets du projet sur les PPRH et les référents RH des UT/UTI, et interpeller la direction avec des éléments factuels.

METTRE LA DIRECTION FACE À LA RÉALITÉ DU TERRAIN

Malgré les réunions d'information organisées par la DRHM, les personnels n'ont pas obtenu de réponses claires. C'est pour objectiver les difficultés et identifier les questions restées sans réponse que la CFDT-VNF a lancé cette enquête ciblée auprès des personnels RH concernés.

UNE ENQUÊTE NOMINATIVE ET CONFIDENTIELLE

L'enquête a été menée de manière nominative afin de :

- ▶ cartographier précisément les difficultés,
- ▶ fournir des arguments tangibles à la direction,

- ▶ obtenir des mesures correctives concrètes.

Les réponses ont été traitées avec confidentialité, sans transmission nominative à la DRHM.

La CFDT-VNF remercie l'ensemble des participants qui ont accepté de contribuer à cette démarche utile.

UN MALAISE QUI PERDURE

Les résultats révèlent une inquiétude persistante, notamment dans les UTI, où :

- ▶ les réunions ont été perçues comme descendantes et sans concertation ;
- ▶ plusieurs référents RH ignorent encore leurs missions exactes, parfois plus de 9 mois après la centralisation ;

Centralisation de la gestion administrative des personnels publics : une enquête CFDT-VNF pour mesurer les impacts RH sur le terrain (suite)

- les fiches de poste sont inexistantes ou floues ;
- certains se sentent déclassés et privés de missions à valeur ajoutée.

Le lien de proximité avec les agents s'efface, les outils deviennent inaccessibles, et le rôle de conseil est affaibli. Les personnels se sentent moins utiles, moins reconnus, et la désorganisation nourrit une perte de sens.

DES ALERTES TRANSMISES À LA DIRECTION

La CFDT-VNF a déjà relayé les principales interrogations auprès de la DRHM, parmi lesquelles :

- Pourquoi les fiches de poste n'ont-elles pas été partagées avant les consultations en CSA ?
- Quelles propositions concrètes ont été faites aux agents concernés ?
- Quel est le rôle effectif de la DRHM dans le suivi du projet ?
- Comment expliquer les décalages d'informations et d'organisations entre DT, UTI et PPRH ?
- Pourquoi n'existe-t-il pas de modèle de fiche de poste standardisé pour harmoniser les pratiques ?
- Comment les agents peuvent-ils accompagner le changement alors qu'ils sont eux-mêmes en insécurité professionnelle ?

DES CLARIFICATIONS URGENTES À APPORTER

Dans ce contexte, la CFDT-VNF exige :

- la clarification urgente des rôles et des responsabilités entre PPRH et référents RH en UTI,
- la mise à disposition de fiches de poste claires, concertées et actualisées,
- l'organisation d'un point spécifique en CSA Central pour débattre publiquement du sujet et obtenir des réponses.

Retrouvez la [restitution synthétique de l'enquête CFDT-VNF](#).



Clin d'oeil

Notre collègue et ami Claude Denet nous a quittés le jeudi 10 avril dernier. Représentant syndical CFDT au sein de l'EPIC VNF, il a également assuré les fonctions de secrétaire du comité d'entreprise. Toujours de bons conseils et doté de qualités humaines, Claude était une belle personne sur qui on pouvait compter. Il va nous manquer ! C'est avec beaucoup de tristesse que la CFDT-VNF présente ses sincères condoléances à sa famille, à ses proches et à ses collègues en s'associant à leur douleur.

Des premières avancées pour les agents de catégorie B



UNE RECONNAISSANCE ENFIN AMORCÉE GRÂCE À LA MOBILISATION DE LA CFDT-VNF

Depuis plusieurs années, la CFDT-VNF dénonce l'absence de valorisation des agents de catégorie B, pourtant piliers du fonctionnement de l'établissement.

En octobre 2023, cette revendication a été portée avec force dans un préavis de grève, aboutissant à une première avancée concrète : la modification de la note de gestion du RIFSEEP.

DES MESURES INDEMNITAIRES CONCRÈTES DÈS 2024

Une mesure sociale sur l'IFSE dès 2024 pour les agents de catégorie B dont l'IFSE est inférieure à 7 200 € :

- une majoration de 250 € est appliquée,
- sans préjudice de la clause de réexamen triennal.

Une mesure générale sur l'IFSE sur le triennal 2025-2027 :

- une augmentation de 250 € chaque année pendant 3 ans pour les agents de catégorie B,

- soit une revalorisation globale de 750 €,
- là encore, sans remise en cause de la clause de réexamen triennal.

Des ajustements spécifiques pour les TSDD et les encadrants TSDD issus du plan de requalification des PEVNF :

- agents encadrants : versés au groupe 1
- agents sur missions d'OGH : groupe 2 avec, si nécessaire, une majoration assurant un écart de 1 300 € avec le régime indemnitaire de C3

Encadrants B des TSDD requalifiés :

- majoration de 1 000 € pour les fonctions d'encadrement
- versement au groupe 1 de tous les encadrants des C3 requalifiés avec effet rétroactif en 2024

Cette mesure est non pérenne mais ouvre la voie à des négociations globales sur la catégorie B prévues dès septembre 2025.

Des premières avancées pour les agents de catégorie B (suite)

UN GROUPE DE TRAVAIL CFDT-VNF DÉJÀ MOBILISÉ

La CFDT-VNF a mis en place un groupe de travail interne pour :

- construire les revendications à venir,
- préparer les futures négociations,
- faire émerger les attentes concrètes du terrain.

Une première réunion s'est tenue, permettant d'identifier des pistes de travail pour la suite. La CFDT-VNF remercie chaleureusement l'ensemble des participants pour leur engagement et leur contribution.

ENSEMBLE, ALLONS PLUS LOIN

Ces premières avancées sont importantes, mais ne doivent pas être les dernières. La CFDT-VNF invite tous les agents de catégorie B à s'exprimer et à saisir les opportunités de dialogue, afin de faire valoir leurs attentes légitimes.

Retrouvez tous les détails dans le document :

[FLASH-INFO-Categorie-B-de-nouvelles-avancees-sociales.pdf](#)



Orientations de recrutement 2025 / Cycle mobilité et LDG

DES MODIFICATIONS MAJEURES À DÉBATTRE AVANT VALIDATION

Initialement le 24 avril puis reporté au 22 mai, les élus du CSA Central devaient être consultés sur les modifications des Lignes Directrices de Gestion (LDG) liées à la mobilité à VNF.

Certaines modifications étant majeures, la CFDT-VNF déplore l'absence de temps d'échanges en amont, qui auraient permis d'expliquer et d'amender les évolutions envisagées avant consultation officielle.

UNE PUBLICATION DES POSTES EN TEMPS RÉEL : UTILE MAIS ENCADRÉE

La publication "au fil de l'eau" des postes peut améliorer la réactivité du système, mais la CFDT-VNF alerte sur sa mise en œuvre effective :

- Quelle cohérence avec les orientations ministérielles ?
- Quelles garanties pour les agents de VNF ?

Des précisions sont indispensables pour garantir l'équité et la lisibilité du processus.



Orientations de recrutement 2025 / Cycle mobilité et LDG (suite)

VERS LA FIN DE LA PRIORITÉ AUX MOBILITÉS INTERNES ?

Aujourd'hui, les agents de VNF bénéficient d'une première vague de publications en interne, leur offrant une priorité sur les postes avant ouverture externe. Le projet de LDG supprime cette étape, se contentant d'une "attention particulière" aux candidatures internes.

La CFDT-VNF refuse cette régression et réaffirme que :

- ▶ les mobilités internes doivent être prioritaires,
- ▶ les agents VNF ne doivent pas être mis en concurrence directe avec l'ensemble de la fonction publique ou du secteur privé dès le départ.

DES RÈGLES DE MOBILITÉ FLOUES ET INÉQUITABLES

Le texte soumis à consultation prévoit :

- ▶ une durée minimale d'affectation (3 à 5 ans) convenue, tout en prévoyant avec aval de la DRHM et l'avis du service d'accueil la possibilité d'y déroger ;
- ▶ la faculté pour le service d'origine de refuser une mobilité, même après plusieurs années, pour des raisons de nécessité de service ou projets en cours.

La CFDT-VNF s'oppose fermement à cette logique déséquilibrée :

- ▶ la durée minimale doit être limitée à certains postes en cohérence avec le décret ministériel et affichée sur la fiche de poste dès sa publication afin que l'agent en ait connaissance,
- ▶ tout report de mobilité doit être cadré, justifié et limité dans le temps,
- ▶ les blocages arbitraires sont inacceptables et portent atteinte à l'équité de traitement.

N+1 : UN ACTEUR À PLEINEMENT INTÉGRER DANS LES PROCESSUS

Dans sa déclaration préalable du CSA Central du 24 avril, la CFDT-VNF a rappelé que :

- ▶ le N+1 doit participer aux recrutements, en particulier aux entretiens,
- ▶ le même principe doit s'appliquer aux promotions, où la hiérarchie directe est encore trop souvent écartée.

Le N+1 est un acteur clé de l'évaluation et du développement professionnel : il doit être reconnu comme tel.



DES CONCOURS TOUJOURS ABSENTS DANS PLUSIEURS DT

Lors du bilan mobilité, la CFDT-VNF avait dénoncé une carence inquiétante :

- ▶ pas de concours PEVNF organisés dans 5 DT sur 7, malgré plus de 100 postes vacants restés sans candidat après les cycles de mobilité ;

Orientations de recrutement 2025 / Cycle mobilité et LDG (suite)

- la direction avait promis des clarifications, affirmant adhérer à l'idée d'ouvrir des concours là où les besoins sont avérés.

A ce jour, aucune information concrète n'a été fournie.

La question demeure entière : Toutes les DT lanceront-elles enfin des concours en 2025 ?

EN RÉSUMÉ : POUR UNE GESTION DE LA MOBILITÉ PLUS JUSTE ET COHÉRENTE

La CFDT-VNF demande une réécriture partielle du projet LDG, incluant :

- une priorité claire aux candidatures internes,
- une transparence accrue sur les règles de mobilité,
- des durées d'affectation clairement affichées et des reports limités,
- une implication systématique des N+1 dans les recrutements et promotions,
- une politique de concours équitable et coordonnée dans toutes les DT.

EN CONCLUSION

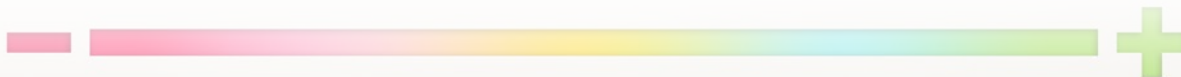
Face à nos interrogations, aux contradictions soulevées en séance et nos contestations avec contre-propositions, la direction a accepté de requalifier ce point de consultation en point d'information. Elle s'est engagée à revoir le projet pour une nouvelle consultation au CSA central du 26 juin.

Souhaitons qu'en plus d'avoir été écoutés, nous serons entendus et que le futur projet appellera à davantage de compréhension et d'acceptation dans l'intérêt collectif des personnels de VNF.

[Retrouvez les déclarations préalables complètes du CSA Central du 24 avril et 22 mai.](#)



Surcomplémentaire santé optionnelle et volontaire



RETOUR SUR L'ENQUÊTE DE SATISFACTION MENÉE PAR LA CDS

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les salariés de droit privé de VNF peuvent bénéficier, s'ils le souhaitent, d'une surcomplémentaire santé volontaire et optionnelle.

Ce dispositif, négocié par la Commission des Droits des Salariés (CDS) avec la MGEN, vient renforcer le contrat socle obligatoire MGEN/VNF. Il couvre aujourd'hui environ 100 salariés et leurs ayants droits.

UN CONTRAT DÉFICITAIRE À RÉÉQUILIBRER

Comme annoncé précédemment, le contrat est déficitaire : le ratio Prestations / Cotisations atteint près de 150 %, menaçant la viabilité du dispositif.

Pour rétablir l'équilibre financier, une augmentation de 30 % des taux de cotisation a été réalisée à compter du 1^{er} janvier 2025, en sus de la revalorisation du PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale).



NOUVEAUX MONTANTS DE COTISATION :

- 6,28 € / mois pour un assuré isolé,
- 16,09 € / mois pour un assuré famille.

UNE ENQUÊTE DE SATISFACTION POUR ENVISAGER L'AVENIR

Pour évaluer l'intérêt du maintien ou de l'évolution du dispositif, la CDS a lancé une enquête en décembre 2024 et janvier 2025.

172 salariés ont répondu, dont 48 % de bénéficiaires.



Résultats chez les bénéficiaires :

81 %

sont satisfaits des garanties actuelles

86 %

souhaitent continuer à en bénéficier,

63 %

seraient favorables à un élargissement des garanties, même avec une cotisation famille portée à 20 €/mois.

Surcomplémentaire santé optionnelle et volontaire (suite)



Résultats chez les non-bénéficiaires :

26 %

envisagent d'y adhérer dans les conditions actuelles,

54 %

seraient intéressés par une version enrichie du contrat à 20 €/mois.

Ces résultats montrent une forte appétence pour une couverture santé améliorée, malgré un tarif plus élevé.

DES PISTES CONCRÈTES D'AMÉLIORATION

Les répondants ont suggéré plusieurs évolutions pour mieux répondre à leurs besoins :

- ▶ meilleure articulation entre le contrat socle et la surcomplémentaire, avec plus de lisibilité sur les remboursements,
- ▶ renforcement de la couverture optique et dentaire, y compris les dépassements d'honoraires,
- ▶ prise en charge élargie des médecines douces : psychologue, naturopathe, pédicure, ergothérapeute...,
- ▶ meilleur accompagnement lors de l'analyse de devis ou en cas de refus de prise en charge.

Ces propositions ont été transmises lors d'une réunion CDS/MGEN et sont actuellement à l'étude.



COMMENT SOUSCRIRE À LA SURCOMPLÉMENTAIRE SANTÉ ?

Si vous ne bénéficiez pas encore de la surcomplémentaire et que vous souhaitez y adhérer :

- ▶ Rendez-vous sur le portail MGEN, rubrique « Nous contacter »
- ▶ Indiquez votre date de début de contrat (au plus tôt le 1er jour du mois suivant la demande)
- ▶ Joignez :
 - ▶ Un mandat SEPA complété
 - ▶ Votre RIB

La CFDT-VNF vous informera dès que les négociations sur l'élargissement des garanties auront abouti.



Écrêtage : travailler plus sans gagner plus



UNE PRATIQUE ILLÉGALE ENCORE TROP RÉPANDUE

Chaque année, des milliers d'heures supplémentaires sont effectuées mais non rémunérées aux personnels, car écrêtées au-delà du plafond de 12 heures.

En 2023, l'écrêtage a atteint 37 060 heures, soit l'équivalent de 23 emplois à temps plein (ETPT), et près de 2 000 heures de plus qu'en 2022. Bien que cette pratique soit illégale, elle est tolérée depuis des années par la direction.

La CFDT-VNF dénonce cette dérive structurelle, en lien direct avec la baisse des effectifs.

En mars 2025, le sujet a enfin été inscrit à l'ordre du jour du CSA Central, où la direction a présenté un plan d'actions concerté, encore jugé très insuffisant.

UN PLAN D'ACTION ENCORE TROP TIMIDE

Actions préventives proposées :

- ▶ formations à la gestion de la charge de travail pour agents et managers,
- ▶ charte nationale de la bonne gestion du temps,
- ▶ alertes automatiques dans Octave pour signaler les dérives.

Actions curatives prévues :

- ▶ documentation pédagogique (méthode "arbre des causes", fiches réflexes),
- ▶ évolution du formulaire d'entretien professionnel.

La CFDT-VNF a revendiqué avec force :

- ▶ le paiement ou la récupération des heures écrêtées comme règle de droit,
- ▶ la reconnaissance des temps de trajet validés par ordre de mission,

- ▶ la création d'un compteur dédié pour suivre les heures injustement écrêtées.



La direction a rejeté ces propositions, invoquant des freins réglementaires (IHTS, risques de compteurs débiteurs).

QUELQUES AVANCÉES, MAIS TRÈS INSUFFISANTES

Ce qui a été obtenu par la CFDT-VNF :

- ▶ une note de cadrage nationale avec un objectif de "Zéro heure écrêtée",
- ▶ un suivi mensuel et annuel des heures écrêtées dans Octave, visible par tous,
- ▶ un plan de communication à l'ensemble des personnels,
- ▶ un bilan semestriel par DT/siège présenté en CSA Central.

Écrêtage : travailler plus sans gagner plus (suite)

SUR LA RÉCUPÉRATION :

La CFDT-VNF proposait un élargissement des périodes au-delà des 2 mois actuels sans limitation à 1 jour/mois. La direction a accepté une expérimentation de 6 jours récupérables par semestre, sous réserve des nécessités de service, sur les compteurs d'écrtage ou crédit/débit.

UNE ALERTE FORMELLE AUPRÈS DES ACTEURS RH

Désormais, un système d'alerte est prévu :

Dès 7h30 d'écrtage par trimestre, une réunion tripartite sera déclenchée entre :

- ▶ l'agent (qui doit alerter en cas de surcharge),
- ▶ le manager (chargé de la répartition et du relais des demandes),
- ▶ le PPRH (garant du respect du droit).



Mais attention :

Une expérimentation au siège a déjà montré ses limites : les alertes, trop fréquentes, ont conduit certains managers à les désactiver, tuant le dispositif dans l'œuf.

TRAVAILLER SANS MOYENS HUMAINS : LE VRAI PROBLÈME

La CFDT-VNF rappelle que 1 200 postes ont été supprimés entre 2013 et 2025, alors que les missions de VNF n'ont pas diminué. Les personnels compensent par du temps de travail non rémunéré, rendu invisible par l'écrtage. La seule réponse pérenne : agir à la source, c'est-à-dire recruter et pourvoir les postes vacants.

UN ENGAGEMENT OBTENU : FAIRE LA LUMIÈRE SUR LES EFFECTIFS

La CFDT-VNF a demandé – et obtenu – une série d'engagements de la direction :

- ▶ la présentation des organigrammes en CSA local,
- ▶ un focus sur les postes vacants :
 - o Ont-ils été publiés ?
 - o Combien de fois ?
 - o Quelles actions ont été mises en place pour les pourvoir ?
- ▶ la présentation des moyens de remplacement et de réorganisation en cas de vacance de poste,
- ▶ l'organisation de concours locaux si nécessaire.

CONCLUSION : L'ÉCRÉTAGE N'EST PAS UNE FATALITÉ

Le plan de la direction va dans le bon sens mais reste largement insuffisant. La CFDT-VNF continuera de porter la revendication d'un droit au temps de travail juste et reconnu, pour chaque heure réellement effectuée.





Retrouvez ICI Les Essentielles,



Lettre mensuelle de l'UFETAM pour rester informé de l'actualité au sein de notre ministère et de la fonction publique

Bon à savoir



ADHÉRENT CFDT-VNF ? PENSEZ À VOTRE CRÉDIT D'IMPÔT !

Que vous soyez imposable ou non, votre cotisation annuelle à la CFDT-VNF vous ouvre droit à un crédit d'impôt équivalent à 66 % du montant versé.

Exemple : pour 100 € de cotisation, 66 € sont déductibles de vos impôts (ou remboursés si vous n'êtes pas imposable).



Cfdt:

VOIES
NAVIGABLES
DE FRANCE

NE LAISSEZ PAS LE HASARD
DÉCIDER DE VOTRE AVENIR PROFESSIONNEL !
**DEVENEZ LE 1^{ER} DÉFENSEUR
DE VOS DROITS !**

» Pour bénéficier de ce crédit d'impôt, vous devez joindre votre attestation fiscale à votre déclaration de revenus.

Connectez-vous
sur www.cfdt.fr

**Identifiez-vous à l'aide
de votre Numéro Personnel
d'Adhérent (NPA) :** ce numéro
figure au verso de votre carte
d'adhérent

Un souci ? On vous accompagne

EN CAS DE DIFFICULTÉ :

Contactez votre
secrétaire de section
CFDT-VNF

OU

Écrivez-nous à :
cfdt@vnf.fr

Un avantage fiscal simple, rapide et accessible à tous les adhérents : pensez à en profiter !