



# **CSAL SIÈGE du 22 octobre 2025**

## Information sur l'Acte II

Le numéro 51 du VNF Réseau est consacré à l'Acte II du projet de transformation.

Les travaux ont débuté à l'été 2023 avec les premières réflexions sur les filières lors du séminaire des managers à Strasbourg, dans la continuité de l'Acte I. Un COCOR a eu lieu en novembre 2024.

Un coup d'accélérateur a été donné avec l'arrivée de Thibaut CHAGNAS qui a été nommé le 10 janvier 2025, directeur général délégué et celle de Guillaume THOREY, Chef de projet acte II, le 2 juin 2025.

Des groupes de travail composés de 20/30 personnes ont été constitués (4 à 5 réunions chacun) afin de « co-construire » les cahiers de filières. Un accompagnement est assuré dans un premier temps par les managers de proximité.

L'objectif est la réalisation de 20 cahiers de filières selon le calendrier prévisionnel ci-après :

- Fin janvier 2026 : présentation des premières versions par les pilotes et co-pilotes,
- 1<sup>er</sup> semestre 2026 : lancement des échanges sur la déclinaison locale,
- 2<sup>ème</sup> semestre 2026 : début de la mise en œuvre progressive de l'Acte II.

Les CSAL en directions territoriales ont été informés de la démarche et un point d'étape est prévu en CSAC en février/mars 2026.

**Les élus** ont demandé un point d'information sur les avancées des groupes de travail avant la communication prévue en février/mars 2026.

**Guillaume THOREY** a proposé de programmer ce point début janvier, les premières pistes n'étant disponibles qu'en décembre. Des éléments pourraient néanmoins être présentés auparavant. Un point global est prévu en COMEX fin novembre.

**Les élus** ont également formulé plusieurs demandes :

- Publication des relevés de décision.

**Guillaume THOREY** a précisé qu'il n'est pas envisagé de publier l'intégralité des documents à l'ensemble des personnels, les volumes étant trop importants et les contenus encore en cours d'élaboration. Toutefois, les résultats des travaux seront partagés via VNF Réseaux, ou tout autre moyen de communication. Un point d'avancement global sera présenté au CSAC, puis une synthèse adaptée pourra être reprise au sein des CSAL afin d'assurer une information homogène.

**Les élus** ont demandé la mise en place d'un canal de communication complémentaire afin de garantir une information descendante claire et homogène depuis les groupes de travail.

- Une communication sur la participation aux groupes de travail : taux de présence, nombre de réunions tenues et nombre de participants par filière.
- Une visibilité sur les filières dont les cahiers avancerait plus lentement.

**Les élus** ont proposé d'organiser des réunions en visioconférence par filière à mi-parcours (fin-novembre), ouvertes à tous les personnels concernés. Ces réunions permettraient de répondre aux questions, enrichir la FAQ et renforcer la mobilisation collective, tout en favorisant une meilleure connaissance des appartenances à chaque filière.

**La direction** a pris note de cette proposition.

**Les élus** ont demandé qu'à l'issue des travaux, un bilan global sur les impacts organisationnels des directions concernées soit présenté.

**La direction** a indiqué qu'un retour global est prévu dès finalisation des cahiers de filière. Les impacts concrets seront discutés également en CSAL sur la déclinaison des cahiers de filière au siège.

**Les élus** ont exprimé leurs inquiétudes concernant les impacts de l'Acte II sur l'organisation du CSAL du siège, notamment avec les créations des nouvelles directions nationales dont le personnel serait rattaché au siège. Le corps électoral évoluant de 300 ETPT à plus de 700, dont plus de la moitié des effectifs ne seraient en réalité pas positionnée au siège, ils redoutent que certaines décisions sur l'organisation du siège soient prises par des élus qui n'y sont pas rattachés.

Concernant la CSSCT, elle découle du CSA : les compétences des CSSCTL pourraient être redéfinies. **Les élus** ont déjà interrogé la direction et demandé une analyse juridique sur l'impact de la création des directions nationales sur cette instance. Le lien hiérarchique primerait. Une consultation par un conseiller de l'état ainsi qu'une consultation DGAFF et bureau des affaires juridiques du ministère est en cours. Le corps électoral devra être défini en janvier, en vue des élections professionnelles à venir.

**La direction** n'a pas eu de retour pour le moment. Elle a précisé que la position finale n'est pas encore stabilisée et que les décisions définitives seront présentées en fin d'année. La communication aura lieu en temps voulu et les impacts sur les CSSCTL vont être étudiés.

### Information sur les préfigurations dans le cadre de l'Acte II, en 2026

Dans le cadre d'une projection pour 2026, il est important que le siège se renforce avec des profils bien choisis pour le pilotage au niveau national. Pour cela, il faut anticiper les besoins en renforts.

Le souhait est de publier les postes au plus vite, puis de présenter en consultation formelle au CSA du 28 novembre en vue de recruter début 2026.

- **7 postes prioritaires** ont été identifiés dont les fiches de poste devraient être publiées rapidement pour un recrutement effectif début 2026 :

- Création d'un poste de chef du service eau GH à temps plein (renfort GH),
- Un 2<sup>ème</sup> directeur adjoint de la DIMOA en charge de préfigurer un service transverse,
- 1 préfigurateur achats/finances (souhait : poste qui chapeaute la finance et les achats) – DJEF,
- 1 préfigurateur juridique – DJEF,
- 1 préfigurateur SIG – DIEE,
- 1 Chargé de mission accompagnement au changement,
- Renfort relations institutionnelles entre le siège et la DT BS (physiquement 3 jours par semaine à FSD et 2 jours par semaine à la DT BS),

**Les élus** ont demandé à clarifier le positionnement hiérarchique de ce dernier poste. **La direction** a précisé qu'il sera rattaché hiérarchiquement à Muriel MOURNETAS. Le DT BS sera positionné en autorité fonctionnel.

**Les élus** ont indiqué comprendre le principe et le besoin de disposer des effectifs nécessaires à la réalisation de l'acte II. Ils comprennent également la nécessité de précipiter les recrutements des préfigurateurs. Dans l'idéal, il aurait été préférable d'associer les préfigurateurs aux cahiers de filière et de décaler les calendriers.

**La direction** a souhaité maintenir le calendrier et tenir les groupes de travail sans attendre le recrutement des préfigurateurs. Elle propose de présenter un retour en instance.

Elle espère que les recrutements se termineront par un contrat pérenne. Dans les profils, une appétence pour l'accompagnement au changement est recherchée.

**Les élus** ont émis leur inquiétude quant aux impacts de la loi de finances 2026 sur VNF et notamment une éventuelle reprise d'effectifs (projet de loi Bayrou : -40 ETPT en 2026). S'il y a de nouvelles coupes dans les effectifs il faudra soit revoir les objectifs à la baisse soit étirer le projet dans le temps.

**Les élus** ont relayé leur surprise qu'à ce stade, VNF ne connaisse pas le positionnement (grade ou niveau) des préfigurateurs. Ils ont émis le souhait de clarifier ce point au moment de la publication des postes. En effet, le positionnement et le niveau, sur lequel il faut rester prudent, pourraient influer sur la nature des candidatures reçues.

**La direction** a précisé que les postes relèveront du niveau 8 ou 9 et qu'une différence sera faîte entre les préfigurateurs et les directeurs adjoints.

**Thibaut CHAGNAS** a précisé que les recrutements seront assez larges et que tout dépendra du niveau d'expérience. Un profil sénior pourrait être recherché.

**Les élus** ont rappelé que le recrutement doit être fait par rapport à un besoin. Le niveau ne doit pas être fixé selon l'âge ni les appétences du candidat.

Les élus n'ont aucun désaccord sur le fond mais sur la forme.

Il est important de ne pas multiplier les strates hiérarchiques et de recruter des personnels sur des postes à haut niveau au détriment des postes opérationnels dont certains sont actuellement gelés. Concernant la DIMOA, le CSA du siège ni le CSA central n'ont de visibilité sur les évolutions de la DIMOA depuis sa création chacune des UO étant gérée par les instances de chaque DT.

**Les élus** ont indiqué que, sous réserve qu'il n'y ait aucun contrat de travail signé avant la consultation en CSAL, la direction peut publier les postes afin d'accélérer le recrutement.

Lors de la consultation, une clarification sera à apporter concernant le niveau sur lequel le recrutement sera effectué et sur le poste projeté pour la suite.

**La direction** a assuré que les fiches de poste vont être réécrites avec une attention particulière pour les niveaux et confirme qu'il n'y aura pas de contrat conclu avant consultation du CSAL.

Il existe également des besoins réels de recrutements mais conditionnels sur la temporalité compte tenu du plafond d'emploi. Ils feront l'objet d'une consultation formelle au CSA de novembre avant publication. Cela concerne **4 créations de poste à envisager en fonction du dialogue de gestion** et des décisions sur les ETPT :

- Création d'un poste d'ingénieur maintenance – service maintenance patrimoine,
- Directeur de projet organisation et pilotage à la direction de l'immobilier – DIMMO,
- Chargé de mission contrôle interne – MACI (la chef de la MACI va partir en retraite),
- Préfigurateur RSE/innovation, éventuellement dans le cadre des réflexions sur le cahier de filière.

Si l'organisation d'un service ou d'une direction s'élargie, **les élus** demandent qu'une concertation soit menée avec les personnels directement concernés.

### **Bilan à plus de 6 mois sur la création de la SRUN à la DDEV**

L'objectif de la création du Service Relations Usagers Navigants (SRUN) est de regrouper des activités de la Division Transport et Report Modal (DTRM) et de la Division Tourisme Territoire et Services (DTTS) afin d'assurer les missions liées à la relation avec les usagers au sein d'une même structure pour améliorer la qualité du service rendu.

A savoir :

- Mettre en place une écoute client structurée et pérenne,
- Favoriser une amélioration continue de la relation avec les usagers,
- Centraliser la relation client au sein d'un dispositif unique.

Les missions de ce service sont :

- La gestion des péages (marchandises, plaisance professionnelle et privée),
- La facturation des services payants liés aux usagers,
- La relation avec les usagers, y compris la gestion de la Commission nationale des usagers (CNU).

Le poste de « gestionnaire péage plaisance », actuellement pourvu en CDD jusqu'au 31 décembre, est transformé en CDI sur des missions de niveau 5, le besoin ayant évolué.

Le poste de gestionnaire « relations usagers navigants », actuellement occupé dans le cadre d'un plan séniior, sera renforcé en 2026.

L'ensemble du service est amené à évoluer en 2026. Un travail de recensement des besoins sera à faire avant la demande d'un ETP supplémentaire.

**Les élus** se sont de nouveau interrogés sur la transformation du poste de CDD en CDI.

Le poste aujourd'hui occupé en CDD a été ouvert en CDI en avril sur un niveau 4 avant d'être gelé.

La fiche de poste a ensuite été republiée mi-octobre en niveau 5, avec la mention « ouvert aux agents de niveau 5 ». Cette formulation, reprise dans d'autres fiches, laisse entendre que seuls les agents de ce niveau peuvent candidater.

**La direction** reconnaît un manque d'anticipation dans la définition du périmètre futur du service. Le rehaussement du niveau vise à recruter un profil disposant de plus d'autonomie et de responsabilités.

Le premier recrutement a été interrompu pour permettre cette révision.

**La direction** a indiqué qu'une vérification sera effectuée sur l'ensemble des fiches de poste publiées afin de retirer la mention « ouvert aux agents de niveau X ».

**Les élus** ont insisté sur la nécessité de mieux préparer la publication des postes afin d'éviter les gels de poste en cours de recrutement, sources d'incompréhension et de démotivation pour les candidats. Ils soulignent que ce type de situation, également observé dans certaines DT, doit être évité à l'avenir.

**Les élus** ont demandé à porter une attention particulière à la salariée actuellement en CDD, en poste depuis deux ans. Celle-ci semble maîtriser le poste qu'elle occupe actuellement même si les attentes du service ont évolué. Si elle candidate mais qu'elle n'est pas retenue pour le CDI, il est souhaité qu'il lui soit apporté des explications claires et que d'autres opportunités lui soient proposées pour valoriser ses compétences acquises et son investissement à VNF.

Une première réunion s'est tenue le 12 novembre 2024, et une seconde rencontre est programmée le 6 novembre au CGN de Saint-Quentin, en présence des quatre agents du service et de la secrétaire de la CSSCTL. Une bonne dynamique d'équipe et une complémentarité entre les personnels ont été observées.

Le second semestre 2025 sera principalement consacré au volet relation client.

L'objectif est de mettre en place un dispositif organisationnel au sein de VNF permettant de :

- répondre efficacement aux demandes des usagers,
- assurer un suivi structuré,
- moderniser les outils existants.

Un nouveau système de gestion des péages plaisance, destiné à remplacer « Péages 2000 », est en cours de développement. Il facilitera la déclaration des flottes et les tâches administratives.

**Les élus** ont exprimé des réserves sur l'usage du terme « client », estimant qu'il implique une logique marchande alors que la voie d'eau relève d'un service public.

**La direction** a indiqué que tous les navigateurs restent avant tout des usagers de la voie d'eau. En effet, si l'usager est celui qui navigue sur les canaux, le client désigne un usager ayant une relation financière avec VNF.

A la demande de la CFDT-VNF, **la direction** a indiqué qu'elle présentera ultérieurement le bilan concernant l'autre volet de la réorganisation qui impacte la Division Transport et Report Modal (DTRM).

### **Bilan à plus de 6 mois sur la création du SMABE à la DRHM**

L'objectif de la réorganisation est de renforcer la cohésion d'équipe autour d'une stratégie commune d'allocation des moyens, de suivi et d'optimisation de la consommation budgétaire. Un chargé de mission sera prochainement recruté pour appuyer cette dynamique. Le pilotage budgétaire doit être sécurisé, tout en garantissant la continuité des activités de la MSDG et de la DMAB.

**Les élus** se sont interrogés sur le choix d'un recrutement en CDD de projet plutôt qu'en poste pérenne. Ils ont préconisé de diffuser rapidement ce poste compte-tenu du besoin identifié depuis le début de l'année.

**La direction** a indiqué que ce recrutement n'est pas encore réalisé et un CDD a été privilégié pour répondre à un pic d'activité ponctuel. Le poste sera publié d'ici la fin de l'année en catégorie A / niveau 6. La mise en place de la nouvelle organisation a fait apparaître un besoin durable, ouvrant la perspective d'un recrutement pérenne en 2026.

Un premier bilan d'étape a été dressé après 10 mois de fonctionnement.

Les collaboratrices issues de l'ex-DMAB se déclarent satisfaites de la nouvelle organisation.

Le binôme MDM Postes est désormais opérationnel, assurant la continuité et la sécurisation des processus.

**Les élus** ont relevé les difficultés rencontrées pour maintenir une assurance Responsabilité Civile (RC) adaptée et ont évoqué la possibilité d'une prolongation du contrat actuel. Le sujet « assurances Responsabilité Civile », complexe en raison des risques spécifiques à VNF, a été transféré à la DJEF pour traitement avec une période de passation organisée

La difficulté principale relevée est l'utilisation de l'outil budgétaire PEP : le SMABE a dû s'adapter à ce nouveau système sans maîtriser pleinement les circuits et processus budgétaires. Malgré ces contraintes, le SMABE a d'ores et déjà préparé l'exercice 2026.

**Les élus** ont rappelé que, lors de l'Acte I et dans l'accord AMG, la stratégie de réduction du parc automobile visait un objectif de verdissement. M. SPAZZI a précisé que, pour accompagner la fermeture des centres, il pourrait être nécessaire de renforcer la flotte afin de faciliter les opérations de « brouettement ». Les élus ont insisté sur la nécessité de ne pas réduire trop rapidement le parc, certains véhicules pouvant servir pour le brouettement.

Une éventuelle centralisation de la gestion de la flotte automobile au sein de la DIEE, direction en charge de la mise en œuvre de l'Acte I, est à l'étude. **La direction** attend une vision globale du parc tertiaire et d'exploitation avant toute décision. Parmi les pistes évoquées figure également l'achat de véhicules d'occasion.

**Les élus** ont attiré l'attention sur le transfert conséquent d'activités vers la DJEF et la DIEE, et ont demandé à mesurer l'impact sur la charge de travail et les fiches de poste des personnels concernés.

Ils souhaitent que l'ensemble des missions complémentaires soit valorisées lors des entretiens individuels.

Un retour d'information sur le devenir du marché RC et sur la centralisation de la gestion de la flotte automobile est prévu à la suite des ateliers.

### **Point sur organigramme du Siège et poste vacants**

Sur l'année 2025, VNF se trouve en situation de sur-effectif par rapport à la cible, principalement au siège, avec un état estimé à environ 12 ETPT au-dessus du plafond. De nombreux recrutements ont déjà été effectués cette année (DIMOA, DSIN). Cette situation est inhabituelle pour le siège. Plusieurs recrutements sont en cours tandis que d'autres sont différés en 2026 afin de ne pas aggraver l'écart d'effectifs, alors même que des candidatures sont déjà reçues. Une attention particulière doit être portée sur la stratégie de recrutement au siège.

La confirmation des reprises d'emplois (ou non) et des priorités fixées par la Direction générale est toujours attendue.

Pour éviter la répétition de cette situation, il est essentiel d'anticiper les départs prévisibles (retraites, maladie longue durée...) afin d'offrir de la visibilité aux services. Les services de tutelle sont surveillants ; des contraintes et sanctions éventuelles sont envisageables.

**Les élus** ont salué le fait d'être au-dessus de la cible. En effet, l'inverse aurait encouragé les tutelles à poursuivre la baisse des effectifs. Le COP était censé offrir cette visibilité ; la reprise des -38 ETP en 2025 était impossible à anticiper, d'où la difficulté de mener un réel dialogue de gestion. Le gel des recrutements durant les six premiers mois de l'année, suivi d'un fort volume de recrutements, apparaît contre-productif pour un véritable dialogue de gestion. Les élus estiment que les tutelles doivent aussi se remettre en question : depuis 20 ans, aucun dépassement du plafond d'emploi n'a été observé au sein de l'établissement.

La revue des organigrammes émane d'une demande des élus en CSAC. Deux options sont envisagées :

- disposer des moyens pour recruter l'ensemble des postes vacants,
- redimensionner l'organigramme et les missions à la hauteur des moyens réellement alloués à VNF.

Les organigrammes, tels que présentés, correspondent à des postes publiés et ont un impact direct sur la masse salariale. Un nouvel organigramme a d'ailleurs été repensé avec un codage couleur.

**Les élus** ont demandé un engagement de publier les postes, organiser les concours le cas échéant ou revoir les organigrammes en adéquation avec la réalité des moyens. Ils souhaitent qu'un bilan sur la DCOM soit réalisé suite à l'arrivée de la nouvelle Directrice en mai.

Ils préconisent de revoir les organigrammes avec un focus sur les postes vacants une fois par an.

### **Bilan à plus de 6 mois sur la réorganisation du Cabinet de la Direction générale**

Dans le cadre du projet global de transformation de l'établissement, la nécessité de renforcer la dimension territoriale et servicielle a été relevée. Ce besoin est encore plus pressant compte tenu du climat politique et budgétaire incertain actuel.

En début d'année, les fonctions traditionnelles de la chefferie de cabinet (gestion d'agenda, rendez-vous, dossiers préparatoires) ont été regroupées avec celles des relations institutionnelles. Le poste de chef de cabinet a donc été redéfini pour inclure ces missions. Son titulaire a été repositionné à la DT NPDC et le tuilage s'est bien déroulé. La Directrice générale se déclare satisfaite sur le plan opérationnel.

L'organisation reste inchangée : des réunions hebdomadaires et bilatérales se tiennent régulièrement.

**Les élus** ont noté l'arrivée d'un renfort institutionnel pour 2026. Ils s'interrogent toutefois sur la logique consistant à centraliser les missions avant de créer aujourd'hui une interaction avec la DT BS.

Selon **la direction**, le contexte externe se caractérise par de fortes tensions politiques, une exigence accrue des élus et une contrainte financière marquée. La création d'un poste support pour les directions territoriales répond à ce constat. La DT BS, vaste et politiquement exposée, justifie un renfort spécifique à titre préventif. Ce dispositif restera unique à ce territoire. Le poste sera rattaché à Muriel MOURNETAS et à Stéphane BOUSQUET, pour une meilleure mutualisation des ressources.

**Les élus** ont souhaité s'assurer que cette évolution s'inscrive bien dans l'organisation présentée dans le bilan du jour.

**La direction** a souligné que le bilan présenté est d'ordre organisationnel. Le pôle administratif fonctionne avec deux assistantes à Béthune et une à Paris. Aucune évolution structurelle n'est envisagée à ce stade.

---

**Vos représentants CFDT-VNF au CSAL :**

TITULAIRES	SUPPLÉANTS
Farida SIAD	Rudy DELEURENCE
Rudy PRIEM	Cathy LEFEBVRE
Isabelle TESTU	Grégory DECOSTER
Pierre-Emmanuel FLIPPE	Chrystelle GUEUDRE
Camille DUMAS	Saïd LAMHAMDI
Pascal LESTIENNE	Sylvie BLONDEL
Cindy CUVELIER-LEROY	Florence DEQUIRET