



COMPTE-RENDU du CSA CENTRAL du 18 décembre 2025

Réponses de la direction à la déclaration préalable de la CFDT-VNF

Concernant la politique de rémunération menée en 2025, sujet qui fera l'objet d'échanges ultérieurs au cours de la séance, notamment dans le cadre des discussions relatives au budget 2026 et aux Actes I et II, la Direction souligne toutefois que cette politique ne repose pas uniquement sur l'individualisation ou la seule manière de servir, même si cet élément peut y contribuer, mais sur un ensemble de leviers plus larges.

Concernant le mouvement de la CFDT-VNF du 8 décembre dernier lors du CA. La direction revient sur le report du Conseil d'Administration, désormais prévu le 23 décembre. Ce report a permis de poursuivre les échanges avec les tutelles, discussions qui sont toujours en cours. Un document budgétaire actualisé sera transmis en vue de ce CA, intégrant des évolutions par rapport à la version présentée initialement. Dans ce contexte, la direction précise qu'aucune décision n'est à ce stade arrêtée concernant les - 40 ETP, faute de projet de budget stabilisé. Elle rappelle également que le contexte national, marqué par les incertitudes autour du projet de loi de finances ou d'une éventuelle loi spéciale, complexifie la situation, sans pour autant interrompre les travaux ni les échanges en cours, l'objectif restant d'aboutir à de meilleures conditions budgétaires.

Concernant l'Acte I et II, la direction reconnaît les inquiétudes exprimées et rappelle les éléments de méthode. Pour l'Acte I, le calendrier de déploiement sera réinterrogé au premier trimestre 2026, en fonction des trajectoires d'effectifs, des budgets disponibles et des coûts immobiliers estimés. Un premier calendrier indicatif des fermetures de sites sera partagé avec les organisations syndicales à l'issue de ce trimestre. Elle réaffirme par ailleurs qu'aucune fermeture de site, en dehors des transferts d'activités vers les PCC déjà en cours de mise en exploitation, n'interviendra tant que la négociation de l'accord sur les mobilités géographiques (AMG) se poursuit. Pour l'Acte II, la direction insiste sur la logique de phases successives et sur les travaux de co-construction actuellement engagés, notamment à travers l'élaboration des cahiers de filière. Le calendrier est maintenu, avec un premier point d'étape et une première rédaction attendue fin janvier, puis un nouveau temps d'échange prévu en février-mars, avant toute entrée en phase de mise en œuvre organisationnelle. Ces sujets seront abordés lors des CSA centraux de fin février et fin mars, dans le respect strict de l'instruction du 9 février 2024 encadrant la méthodologie des projets de réorganisation.

Concernant les accords de mobilité, la direction fait état de l'avancement des échanges sur l'accord AMG, notamment à la suite des discussions techniques de début décembre. Les observations des organisations syndicales ont été prises en compte et la Directrice générale prévoit d'engager des échanges bilatéraux avec chacune d'entre elles afin d'identifier les points de blocage et les marges de déblocage possibles. Un nouveau point est programmé lors de la DG/DS du 8 janvier, avec l'objectif, sinon de conclure, du moins de progresser significativement. La direction souligne toutefois que des échanges sont également en cours avec les tutelles, ce qui peut influer sur le calendrier, sans remettre en cause la volonté d'avancer. S'agissant de l'accord sur les mobilités fonctionnelles (AMF), la direction indique que la balle est désormais dans son camp et qu'elle reviendra vers les organisations syndicales avec des propositions permettant d'ouvrir la discussion, tout en rappelant que le



périmètre exact de cet accord reste à préciser, notamment au regard des dispositifs existants et de son articulation avec le pacte social.

La CFDT-VNF réaffirme clairement ses attentes. Elle souhaite que les réorganisations liées à l'Acte II soient suspendues, à l'instar de ce qui a été fait pour les fermetures de sites dans le cadre de la négociation de l'accord AMG, et ce, dans l'attente, de la conclusion des discussions sur l'accord AMF. **La CFDT-VNF** insiste sur la nécessité d'éviter un déséquilibre entre, d'une part, une accélération des réorganisations et, d'autre part, un ralentissement des négociations sociales. Elle demande que la négociation de l'accord AMF puisse se dérouler sereinement et en parallèle des travaux, avec une visibilité claire sur le calendrier, et en tout état de cause avant toute mise en œuvre de réorganisations issues de l'Acte II. **La CFDT-VNF** rappelle qu'il s'agit là d'un enjeu majeur permettant un dialogue social de qualité, productif, mais mené jusqu'à son terme avant toute décision organisationnelle.

La direction prend acte de ces positions et reconnaît l'enjeu que représente l'articulation entre les négociations et le calendrier global des réorganisations, sans toutefois prendre d'engagement formel à ce stade. Elle indique que ces éléments devront être appréciés au regard du périmètre définitif des accords et des discussions encore en cours.

*

* * *

Note d'organisation de VNF dans le cadre de l'Acte II du projet de modernisation

Contexte et objet de la séance

La direction a présenté la note d'organisation qui s'inscrit dans l'Acte II du projet de modernisation et reprend l'essentiel de VNF Réseau n°51, assorti des engagements pris à la suite de la journée de mobilisation de la CFDT VNF du 8 décembre. L'objectif affiché : clarifier et acter des éléments attendus par le terrain, sans préempter les travaux des cahiers de filière ni les échanges de fin février/fin mars.

Trois volets sont actés par la note :

- **Changement de dénominations au 1er janvier** (UTI → ST ; mise en œuvre des nouvelles appellations ST).
- **Transfert du rattachement de l'Agence comptable principale à la direction générale.**
- **Reformulation administrative des orientations déjà publiées dans VNF Réseau 51**, avec rappel des engagements pris après le 8 décembre.



La direction insiste sur une démarche pragmatique et transparente, structurée par la co-construction dans les cahiers de filière et la gestion des interactions entre filières :

- **Finalité de l'Acte II** : « clarifier le qui fait quoi », harmoniser les pratiques sans uniformiser, renforcer la lisibilité des fiches métier/poste, faciliter les mobilités et mieux hiérarchiser les priorités à moyens constants. Les arbitrages à venir ne visent que les interactions (là où deux filières portent des positions contradictoires) ; pour le reste, les filières décident et structurent leur fonctionnement.
- **Temporalité et méthode** :
 - Fin février/fin mars : deux points d'étape pour partager les avancées, les sujets tranchés et ceux qui resteront ouverts (poursuivis ensuite en amélioration continue dans les réseaux).
 - Campagne des entretiens professionnels 2026 : rappel que c'est le moment opportun pour évoquer les fiches de poste, leur mise à jour quand elles ne reflètent plus la réalité des missions ou leur création quand elles n'existent pas.
- **Fiches métier/fiches de poste** : la direction reconnaît les écarts et confusions actuelles, et veut réaffirmer la cohérence (un agent ne doit pas être éparpillé dans trop de filières ; la fiche métier devient un référentiel stable, la fiche de poste traduit les responsabilités et quotités réelles). Un travail transversal est engagé dans les cahiers de filière (par métiers, cas d'usage, etc.).
- **Effectifs, priorisation et arbitrages** :
 - Les choix d'effectifs seront collectifs (COMEX), préparés par la DRHM, et s'appuieront sur les trajectoires du COP connues à ce stade.
 - Souligne la contrainte : « on ne peut pas tout faire à effectif constant ou en baisse ». Des ajustements (plutôt que des révolutions) interviendront progressivement, avec une orientation réaffirmée de renforcer la maintenance.
 - Les groupes de filière travaillent sur la base de leurs effectifs actuels et explicitent ce qu'ils peuvent/ne peuvent pas faire. Les scénarios cibles (ex. montée en charge à 2029/2030) seront discutés, puis phasés (ex. +1 ETP en 2027, +2 en 2028...).
- **Organisation territorialisée et encadrement** : sur les filières centralisées, pas de mobilité géographique imposée vers Béthune. La direction met en place des réseaux vivants, des managers intermédiaires de proximité et des profils adaptés pour l'encadrement multi-sites. Des webinaires (ex. Support de proximité, 117 participants) pour pédagogie et transparence sont organisés.
- **Instruction du 13 novembre 2025** : reconnue comme une exception volontairement plus descendante, destinée à clarifier des frontières (qui fait quoi) afin d'éviter que les GT travaillent sur deux hypothèses contradictoires.
 - Elle ne préjuge pas du « comment faire » : cela doit être co-défini par les filières concernées.



- Les transferts d'effectifs éventuels ne sont pas arrêtés ; ils seront définis au vu des charges réelles de travail avec des ajustements.

La direction défend un processus ouvert, où 80 % du contenu proviendra des travaux des filières, et où ses arbitrages ne viseront que sur les points d'interactions pour garantir une cohérence d'ensemble.

La CFDT-VNF prend acte que la note reprend VNF Réseau 51 et intègre les engagements du 8 décembre, ce qu'elle salue. Elle porte cependant des vigilances fortes :

- **Accord AMF** : **la CFDT-VNF** refuse que l'accord sur l'accompagnement des mobilités fonctionnelles soit une simple redite du pacte social. Elle veut négocier des dispositifs spécifiques (accompagnement, valorisation des mobilités fonctionnelles, pesée des fiches de poste en cas d'évolution sensible) qui n'existent pas aujourd'hui.
- **Fiches de poste** :
 - Demande que le courrier de la DG aux directeurs inclue explicitement l'instruction d'utiliser les entretiens pro 2026 pour actualiser (et les produire le cas échéant) toutes les fiches de poste en cochant formellement sur le CREP que l'échange a eu lieu et que la fiche est à jour.
 - Alerte sur des agents sans fiche de poste ou avec des fiches obsolètes, des évolutions de missions non formalisées, et la confusion persistante entre fiche métier et fiche de poste (niveau de responsabilité, attentes, évaluation).
- **Charge de travail et quantification** : **la CFDT-VNF** regrette la perte d'outils ou de pratiques permettant de quantifier la charge de travail, ce qui empêche d'objectiver les besoins (ex. CSP, exploitation/entretien) et fragilise l'évaluation des effectifs requis.
- **Organisation et RPS** : inquiétude sur le lien hiérarchique distendu (chef éloigné), la co-activité non anticipée, les sollicitations hors périmètres, et le risque de sur-chARGE de travail si les effectifs diminuent ou sont mal dimensionnés ; demande de dispositifs d'accompagnement adaptés.
- **Co-construction et frustration** : **la CFDT-VNF** met en garde contre une co-construction de façade. Si les retours des GT sont contredits par des arbitrages inexplicables, cela crispera les filières. Elle veut être associée en amont aux choix (y compris ceux liés aux effectifs) et conserver des comparaisons (avant/après Acte II), d'où l'importance d'avoir des fiches de poste à jour dès les entretiens pro.
- **Instruction du 13 novembre 2025** : incompréhension du timing (au démarrage des GT) et sentiment de cadrage trop fin du qui fait quoi, sans clarifier les moyens en ETP. **La CFDT-VNF** demande que soient précisées :
 - les missions transférées réellement,
 - les trajectoires d'effectifs ajustées en conséquence.Elle souligne que, sur ces filières, travailler « sur la trajectoire COP » ne suffit plus si les périmètres évoluent.



La CFDT-VNF réclame des garanties opérationnelles : fiches de poste systématiquement mises à jour en 2026, mesure des écarts et valorisation des mobilités fonctionnelles, quantification des charges de travail, associations réelles aux choix structurants et clarté sur les moyens là où les périmètres changent.

*

* * *

Politique de rémunération 2025

Contexte et objectif

La direction a présenté un bilan global des mesures indemnитaires et salariales appliquées en 2025, dans la continuité des démarches initiées les années précédentes. L'objectif : donner de la visibilité sur les dispositifs mis en œuvre, expliquer les mécanismes et répondre aux interrogations.

La direction rappelle que 2025 s'inscrit dans la deuxième et troisième année des plans de requalification et de promotion pour les personnels d'exploitation. Elle détaille :

- **Plan de requalification :**
 - Dernière année pour les personnels concernés, avec 38 détachements réalisés sur des postes fonctionnels ;
 - Maintien du ticket d'attente (1 300 €) pour les agents dont la promotion n'a pu intervenir en 2024, ainsi que pour les chefs d'équipe principaux en attente de passage TSDD ;
 - Ce dispositif sera reconduit en 2026 pour solder les retards, avec proratisation en fonction de la date réelle de promotion.
- **Régime indemnitaire (IFSE) :**
 - Application du mécanisme triennal de revalorisation minimale : chaque agent doit avoir bénéficié d'une augmentation d'au moins 300 € sur trois ans pour les catégories C (ou 500 € ou plus pour les autres catégories) ;
 - Si le montant cumulé entre janvier 2022 et décembre 2024 est inférieur au seuil, le delta est versé au 1er janvier 2025 ;
 - Cette mesure a concerné 38 agents pour un coût global estimé à 260 000 € ;
 - Ce système agit comme un filet de sécurité, sans rétroactivité, et vise à garantir une progression minimale.
- **Notification des montants indemnitaire**s :
 - La direction reconnaît les difficultés rencontrées par certaines DT qui n'ont pas transmis les notifications aux agents. Elle réaffirme que la communication des



notifications et arrêtés de promotion est un acte managérial, devant s'accompagner d'un échange entre l'encadrant et l'agent ;

- Un rappel a été adressé aux DT pour corriger la situation et harmoniser la pratique.

Enfin, **la direction** insiste sur la volonté de pérenniser ces dispositifs et d'améliorer la rapidité de notification.

La CFDT-VNF prend acte des mesures mises en œuvre mais soulève plusieurs points de vigilance :

- **Transparence des enveloppes** : Demande la communication du coût global des tickets d'attente et des rattrapages IFSE, afin de mesurer l'effort budgétaire réel.
- **Notification aux agents** : Dénonce les retards persistants et le refus de certaines DT de transmettre les notifications, ce qui pénalise les agents (absence de recours possible). Elle demande une clarification des responsabilités : soit la notification est centralisée par Béthune, soit elle est systématiquement assurée par les managers, mais il faut une règle claire et appliquée partout.
- **Lisibilité des dispositifs** : Regrette que les agents ne comprennent pas toujours la logique des revalorisations (IFSE, CIA, tickets d'attente) et demande une pédagogie renforcée, notamment via des notes explicatives ou des échanges en proximité.

La direction s'engage à corriger les pratiques dans les DT et à harmoniser la diffusion des notifications.

La CFDT-VNF souhaite une communication claire sur les enveloppes et les règles applicables. Un retour est attendu lors des prochains CSA.

*

* *

Questions diverses

Journée de carence pour les agents de droit public et remboursements

La CFDT-VNF a relancé une question déjà posée concernant la journée de carence et les situations où certains agents ont été impactés à tort (journée de carence inclue dans le calcul des 10%).

La direction confirme que des erreurs ont été constatées dans le calcul initial (double impact ou absence de prise en compte correcte). Les remboursements sont programmés : une



première vague en janvier, le reste en février. Elle reconnaît la complexité du traitement et précise que la correction vise à rétablir la situation pour les agents concernés.

Concernant les OPA, **la direction** admet que le calendrier reste incertain et que le cumul des montants risque d'être élevé. Elle recommande aux agents concernés d'anticiper et prévoir une épargne pour éviter des difficultés lors des reprises, tout en rappelant que les prélèvements seront limités aux quotités saisissables.

La CFDT-VNF demande une communication claire pour prévenir les agents, notamment si les reprises s'étalent sur plusieurs mois.

- Souligne le risque de forte tension financière pour certains OPA et propose d'étudier des solutions d'étalement ou, à défaut, d'accompagnement social.
- Insiste sur la nécessité d'alerter en début d'année pour que les agents puissent anticiper.

La direction répond qu'un flash info a déjà été diffusé et qu'une relance ciblée sera envisagée pour les agents identifiés, afin d'expliquer les remboursements à venir.

La CFDT-VNF insiste pour que les agents concernés soient informés individuellement des remboursements (montant et motif), afin d'éviter des incompréhensions sur les bulletins de paie.

Plan de requalification et revalorisation des IEE

La CFDT-VNF soulève la situation des agents affectés à des missions techniques (hygiène, sécurité...) qui, malgré un rôle proche de celui des chefs d'équipe, ne bénéficient pas d'un régime indemnitaire équivalent. Elle demande une revalorisation des IEE pour ces agents, afin de reconnaître leurs responsabilités et éviter une démotivation accrue.

La direction rappelle que toutes mesures de requalification ou revalorisation générale (C → B ou B→ A) sont actuellement gelées au niveau ministériel. Elle indique que les propositions remontées en 2024 n'ont pas été suivies d'effet et qu'il n'y a aucune visibilité sur une évolution à court terme.

Valorisation des titres-restaurant

La CFDT-VNF se félicite que la direction ait procédé dès cette année à l'alignement de la valeur du titre-restaurant des agents de droit public sur celle des salariés de droit privé, une mesure jugée positive pour l'équité interne.

Cependant, **la CFDT-VNF** rappelle qu'aucune revalorisation n'a été appliquée pour les salariés de droit privé depuis 2014, malgré l'évolution du coût de la vie. Elle indique que, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) de 2026, **la CFDT-VNF** portera la revendication d'une augmentation de la valeur faciale du titre-restaurant à 10 €, avec une répartition



Voies
Navigables de
France

conforme aux règles légales (part employeur 60% / part salarié 40%). Cette évolution si elle peut se faire devra bien entendu être élargie aux personnels de droit public.

La direction prend note de cette revendication pour les salariés de droit privé et confirme que le sujet sera intégré dans le périmètre des discussions lors de la prochaine NAO.

Président de séance : Patrice Rabaud

Participants CFDT-VNF :

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