



Effectifs renforts au Siège pour 2026

Dans le cadre du dialogue de gestion 2025, sept renforts prioritaires comprenant trois postes de préfigureurs et quatre renforts nécessaires ont été identifiés par la direction (1 chargé d'accompagnement au changement, 1 directeur adjoint DIMOA, 1 chef de service eau et gestion hydraulique, 1 chargé de mission relations institutionnelles DTBS/DG).

La direction informe que les trois postes de préfigureurs sont retirés de la consultation de ce jour.

La consultation porte donc sur ces quatre postes :

- 1 Directeur adjoint DIMOA
- 1 Chef de service eau et gestion hydraulique,
- 1 chargé d'accompagnement au changement,
- 1 chargé de mission relations institutionnelles.

La visibilité sur le budget reste restreinte, l'État s'orientant vers une loi spéciale qui limiterait de nouveaux recrutements. VNF est en lien avec le contrôleur budgétaire pour déterminer les modalités de fonctionnement et d'autorisation des recrutements. Tant qu'aucune loi de finances n'est promulguée, VNF fonctionnera sur la base d'une loi spéciale. L'objectif pour la direction est d'anticiper d'éventuels blocages de recrutement en 2026.

Il avait été précisé par **les élus** dans un précédent CSA-L, que les publications de poste pouvaient être faites afin de ne pas ralentir les recrutements, mais qu'aucun contrat ne devait être signé avant la consultation de cette instance. La direction a informé les élus que le recrutement le moins avancé concerne l'accompagnement au changement.

La direction a indiqué négocier avec le contrôleur budgétaire afin de pouvoir recruter sur la base d'une promesse d'embauche.

Les élus rappellent l'engagement de la direction de ne procéder à aucun recrutement en l'absence de consultation préalable de cette instance. Aussi pour eux, à l'instar d'un contrat de travail, une promesse d'embauche ne peut pas être signée avant la consultation du CSA-L car celle-ci n'aurait plus de sens et s'apparenterait à un délit d'entrave.

De plus, **les élus** réaffirment leur opposition à cette nouvelle méthode de la direction consistant à passer en début d'année une série de recrutements divers et variés, pouvant générer des impacts plus ou moins importants sur l'organisation des services et cela sans même présenter un projet complet. Pour eux, la consultation sur les créations de postes doit se faire service par service car l'avis des élus peut être différent en fonction des dossiers présenté. Ce n'est pas un tout ou rien !

La direction a accepté la demande des élus d'être consultés poste par poste, au motif qu'il n'a jamais été demandé en CSAL de se prononcer simultanément sur plusieurs postes en même temps.

Renfort à la DIEE

Il s'agit du dédoublement du poste d'adjoint DIEE et du chef de service au GH.

➔ Vote POUR

Renfort à la DIMOA

Il est proposé de créer un poste d'adjoint, afin de renforcer la DIMOA dans le cadre de l'Acte 2 et son pilotage transverse dans un second temps.

Les élus ont exprimé des réserves : depuis sa création, la DIMOA n'est ni considérée comme une direction du siège, ni comme une direction territoriale, tout en restant rattachée aux instances locales. Aucun retour n'a été effectué sur cette direction depuis quatre ans. Des dysfonctionnements existent au sein de l'ingénierie avec des postes vacants et non pourvus. Les élus ont exprimé un scepticisme sur le fait que le recrutement d'un second directeur adjoint solutionnerait les problématiques constatées, alors même que la direction ne s'est pas donné les moyens de pourvoir l'ensemble des postes vacants. De plus, ils se sont interrogés sur ce choix de la direction en plein acte 2 et ont recommandé d'attendre les conclusions des cahiers de filière et l'arbitrage final sur les moyens attribués par VNF. Ils ont également souligné la disparité existante entre les unités opérationnelles.

La direction a noté le souhait des élus d'obtenir une vision d'ensemble de cette direction. Ces sujets peuvent être abordés au CSA Central, bien que la direction dépende du siège, car ils ont un impact national.

Les élus ont demandé un retour en CSAL par le Directeur de la DIMOA après présentation en CSA Central. Le retour sur les cahiers de filière est prévu en février/mars, incluant l'ingénierie.

→ Vote CONTRE

Renfort sur l'accompagnement au changement

Le renfort est jugé nécessaire au niveau national car, selon la direction, il n'est pas pertinent de renforcer chaque DT individuellement. Il s'agit d'harmoniser les pratiques, de soutenir les transformations dans les DT et de mieux accompagner le personnel.

Les élus ont souligné la nécessité de renforcer les référents au changement dans chaque DT, en particulier pour les DT les plus étendues géographiquement, ainsi que le pilotage via la création d'un poste spécifique sur l'accompagnement et l'écoute des personnels. Le service compte actuellement deux postes vacants et un arrêt maladie démontrant une fragilité importante. Les remontées du terrain montrent qu'il y a un besoin d'accompagnement au changement dans le cadre des cahiers de filière.

Les élus ont également suggéré la mise en place d'une ligne/mail direct entre les personnels et le chargé d'accompagnement au changement afin de faciliter les échanges.

Dans le cadre de l'Acte 2, l'accompagnement au changement est précisé comme devant relever du service SG.

Les élus ont insisté sur l'importance de concilier proximité et dimension nationale.

→ Vote POUR

Renfort relations institutionnelles

Le renfort sera placé sous l'autorité hiérarchique du cabinet, tout en restant en lien fonctionnel avec la DT BS. Ce recrutement vise à renforcer les relations institutionnelles de l'établissement au niveau national.

La personne recrutée sera affectée au FSD, avec trois jours auprès de la DG et deux jours auprès de la DT BS. Les autres membres du cabinet ne seront pas impactés. Certaines tâches seront partagées avec les assistantes (suivi des courriers institutionnels, préparation des dossiers de déplacements pour les rencontres avec les élus).

Les élus ont validé le renfort en raison des enjeux politiques à la DT BS, tout en préconisant de clarifier l'impact sur les assistantes (tâches et répartition de la charge de travail) compte tenu de la perte en cours de 0,5 ETP au cabinet. Ils ont rappelé que la création d'un pôle assistantes mutualisé avait été évoquée précédemment sans retour.

➔ **Vote FAVORABLE**

Les élus ont sollicité un bilan à six mois après le recrutement.

Concernant les trois postes de préfigureurs, les élus ont rappelé leur souhait de ne pas procéder immédiatement aux recrutements.

Ils ont proposé de mobiliser l'ETP libéré par le départ du Responsable service juridique et commande publique pour recruter éventuellement via une lettre de mission de préfigureur.

Pour les deux autres postes, s'ils entendent la volonté de la direction d'anticiper les recrutements pour éviter un blocage durant la loi spéciale : il est pour eux illogique de procéder à ces recrutements par anticipation alors même qu'il n'y a aucune garantie d'avoir les moyens pour la mise en œuvre de l'acte 2, que se tiennent actuellement les groupes de travail des différentes filières et qu'il n'y a pas de visibilité sur les conclusions et la priorité des besoins qui en découlera. Ils ont rappelé que le budget présenté au CA du 23 décembre acte une baisse des effectifs de 22 ETPT alors qu'initialement dans le COP, il devait y en avoir Zéro. Devant cette réalité, la priorité doit être portée sur le recrutement des postes vacants et sur les compétences techniques et opérationnelles sans alourdir encore davantage les strates hiérarchiques déjà en nombre à VNF.

La direction a rappelé le besoin de personnes pour préfigurer les organisations.

Évolution de l'organisation au sein de la DCOM

La DCOM a connu plusieurs évolutions en 2025 marquées notamment par la prise de fonctions d'une nouvelle Directrice le 2 mai 2025, la nomination d'une seconde adjointe le 1^{er} décembre 2024, ainsi que par l'élargissement des missions de la community manager au suivi des relations presse.

Ces évolutions répondaient à un besoin identifié de renforcement du management au quotidien et de mise en place d'un accompagnement accru des équipes. Le rapport présenté a été élaboré et partagé en concertation avec celles-ci. Les deux adjointes, l'une basée à Béthune et l'autre à Paris, se sont intégrées de manière fluide et ont assuré un intérim de qualité, avec une répartition des tâches jugée efficace.

Sur le plan opérationnel, ce nouveau dispositif permet de répondre de manière globalement satisfaisante aux enjeux de communication. Des points forts ont été identifiés, tout comme des marges de progrès à consolider.

Les élus ont toutefois exprimé des interrogations quant à l'impact de cette organisation sur les directions territoriales. Ils ont fait part d'inquiétudes concernant la capacité à absorber la charge de travail sur le périmètre territorial, notamment dans les directions étendues où les possibilités de renfort de terrain sont limitées. Ils ont également soulevé des questionnements relatifs à la répartition des rôles et responsabilités, avec un ressenti de déséquilibre dans la charge de travail.

De plus, un éclaircissement sur les aspects budgétaires est nécessaire. Il a été rappelé que le budget de la direction a été réduit de 40 % par l'État. Des échanges devront être engagés avec la direction générale afin d'identifier les opérations prioritaires à maintenir impérativement en 2026 et les impacts sur l'organisation de cette direction.

Par ailleurs, le personnel semble confronté à des directives parfois contradictoires entre les demandes émanant des directions territoriales et celles de la DCOM.

Les élus ont attiré l'attention sur la situation de la salariée en charge des relations presse au sein de l'équipe du siège. Ils ont suggéré qu'un bilan de compétences puisse lui être proposé, afin d'accompagner une éventuelle reconversion professionnelle, et qu'une rencontre avec les ressources humaines soit organisée pour étudier les opportunités de postes adaptés au sein de VNF.

La direction a indiqué que cette salariée faisait face à un volume horaire de travail important, ce qui a conduit à une redéfinition de ses priorités. Les missions pour lesquelles elle disposait de moins d'expertise lui ont été retirées, au profit d'une priorisation de ses activités sur les réseaux sociaux. Il a également été précisé que l'intéressée s'inscrivait dans une démarche proactive de mobilité.

La DRHM a indiqué qu'elle étudierait les perspectives professionnelles pouvant être proposées à cette salariée.

La direction a exprimé le souhait de pouvoir accueillir un alternant.

Avancement de l'Acte II

Le point d'avancement s'appuie sur la note transmise ainsi que sur le document VNF Réseau n°51.

Il a été acté, dans le cadre de la nouvelle organisation, de clarifier et de fixer le niveau d'intervention de chaque acteur. L'objectif affiché est de recentrer les directions sur leur cœur de métier.

L'agence comptable principale sera désormais rattachée à la direction générale. Le poste d'adjoint à la DJEF est supprimé. **La direction** précise qu'à ce stade il ne s'agit que d'un changement de rattachement hiérarchique pour l'ACP, sans impact pour les personnels de la filière sachant que ces derniers sont d'ores et déjà rattaché à l'Agent Comptable Secondaire, lui-même sous l'autorité de l'Agent Comptable Principal. Les niveaux d'organisation des agences comptables secondaires feront l'objet d'une présentation en CSAL à la suite des travaux sur le cahier de filière.

Le calendrier de mise en œuvre est prévu à l'issue de la période février-mars.

Les élus ont formulé plusieurs observations. Ils ont rappelé que la note avait été présentée au CSAC du 18 décembre et ont demandé de clarifier l'appellation des documents (note, instruction, décision). Ils ont également souligné qu'entre la publication de VNF Réseau n°51 et la situation actuelle, un point de blocage initié par la CFDT-VNF est intervenu lors du Conseil d'administration le 8 décembre au cours duquel certains engagements ont été pris par la direction générale qui devraient être intégrés dans la note. Une alerte a par ailleurs été formulée concernant le dernier paragraphe de la page 4 de la note :

« Ils [les cahiers de filières] n'ont pas vocation à impliquer des réorganisations pour chaque filière. Les filières sans réorganisation mettront en œuvre le nouveau fonctionnement issu de l'Acte II à la suite de la publication du cahier de filière. Les filières réorganisées suivront quant à elles un calendrier différencié, avec une mise en œuvre progressive et suite à consultation des CSA locaux, dans le respect de la Charte du dialogue social en cas de réorganisation. Aucune consultation des instances sur les réorganisations ne sera présentée sans calendrier des consultations discuté et accepté par les organisations syndicales ».

Les élus ont insisté sur la nécessité d'un travail approfondi sur les fiches de poste y compris pour les filières sans réorganisations issu de l'acte 2, afin de s'assurer qu'elles reflètent fidèlement la réalité des missions exercées, notamment en matière de pesée des postes. Ils ont également demandé que les questions d'accompagnement et de revalorisation soient étudiées et intégrées à la note.

La direction a précisé que la demande de révision des fiches de poste a été intégrée dans la note d'envoi des entretiens professionnels.

Les élus ont exprimé une réserve concernant la référence temporelle de la note interne « VNF Réseau n°51 « Transformons VNF ensemble », Note DG du 13 novembre 2025 Périmètres et coordination entre les filières « Immobilier et services aux sites », « Gestion du domaine et relations clients » et « développement d'activités, de projets et de financement ». Ils ont indiqué que le personnel, tout comme eux-mêmes, s'étonnait de la publication d'une décision en novembre, alors même que les groupes de travail étaient encore en phase de réflexion, donnant le sentiment que les choix étaient déjà arrêtés. Selon eux, la note aurait dû être diffusée soit en amont, soit à l'issue des travaux.

Ils ont également demandé qu'une présentation des différents cahiers de filière et de leurs impacts soit organisée une fois les travaux finalisés.

Évolution de l'organisation de la DSIN en 2026

L'évolution de la direction s'explique par l'accélération des transformations des systèmes d'information, le recours croissant à l'externalisation des infrastructures, le développement de l'informatique industrielle, ainsi que par l'augmentation et la sophistication des cyberattaques dans un contexte où l'intelligence artificielle prend une place croissante.

Les recrutements des responsables au sein des DTRS et de la DTSO ont été réalisés. Un candidat avait été retenu pour la DTBS, mais n'a finalement pas donné suite. Par ailleurs, une candidature interne à la DTSO a été examinée mais non retenue ; cette décision a été motivée et explicitée auprès du candidat.

Le service Infrastructures et support va évoluer d'une organisation composée de quatre unités (Support/Exploitation, Environnement de travail, Infrastructures, Réseau & Télécom) vers une structuration en deux unités : Production (RUN) et Conception (BUILD).

Dans le cadre de l'internalisation de certaines ressources, deux postes sont envisagés au recrutement : un responsable produit « Réarmement à distance / Gestion hydraulique » et un responsable « produit Téléconduite ». L'objectif est de renforcer la maîtrise des compétences au siège.

Les orientations relatives à la mission Architecture sont les suivantes : transformation de la mission Architecture en service Architecture, intégration d'Alain STIEN au sein de ce service, recrutement envisagé d'un architecte en technologies informatiques et réflexion en cours sur l'opportunité de recruter un expert en intelligence artificielle.

La DRHM a précisé que le financement de ces nouveaux postes devra être étudié dans le cadre de l'organigramme.

Les élus ont, pour leur part, attiré l'attention sur la loi spéciale récemment adoptée et ont rappelé que, si ces postes sont inscrits dans le dialogue de gestion, des recrutements prioritaires devront être engagés avant la fin de l'année.

S'agissant de l'intelligence artificielle, il a été précisé que l'outil Copilot Chat est mis à disposition par VNF, avec la garantie que les données ne soient pas externalisées.

Les élus ont recommandé qu'une communication soit adressée à l'ensemble du personnel afin de rappeler la possibilité d'utiliser cet outil encore méconnu du plus grand nombre. Ils ont également interrogé la direction sur la présentation éventuelle d'un nouvel organigramme.

La direction a indiqué que ces recrutements s'inscrivent dans l'évolution normale du service. Les réflexions en cours devraient être finalisées au 1^{er} trimestre, avec une présentation pour consultation au CSAL du 2^{ème} trimestre.

Les élus ont également souhaité qu'un point d'information soit organisé au CSA central.

La direction a précisé que les sujets abordés au niveau local et au niveau central ne recouvrent pas exactement les mêmes enjeux ; les impacts locaux faisant l'objet d'une présentation spécifique.

Ajustement d'organisation au sein de la DJEF/SBCG/UOPPFi

Dans le cadre de son projet de service l'établissement, en lien avec la DJEF, a engagé une démarche de modernisation visant à harmoniser et simplifier l'ensemble de ses règles et processus de gestion. Cette transformation du SIF a pour objectif principal de mieux répondre aux besoins opérationnels de l'établissement et de ses utilisateurs, en améliorant l'efficacité dans la réalisation des tâches quotidiennes et en réduisant autant que possible les tâches manuelles superflues.

L'ajustement organisationnel proposé vise à maintenir durablement le poste de chargé d'assistance budgétaire et comptable au sein du pôle pilotage des processus, qualité et formations, par le repositionnement sur ce poste d'un salarié initialement rattaché au pôle CSP Siège / Dépenses.

Les élus ont souligné les nombreuses difficultés rencontrées lors du lancement de PEP et se sont interrogés sur la capacité du dispositif, au regard des améliorations en cours, à atteindre une vitesse de croisière stabilisée.

À ce jour, 2 600 demandes d'assistance ont été enregistrées. Environ 80 % des dysfonctionnements applicatifs identifiés ont été résolus. Toutefois, les modifications liées à la gestion de chaque nouvelle version mensuelle de l'outil PEP ne peuvent être totalement maîtrisées. Par ailleurs, les échanges de flux avec les plateformes de l'État (infocentre de l'État) représenteront un enjeu important sur l'exercice 2026. Ces évolutions étant prévues pour une mise en œuvre au 1^{er} janvier 2027, le service disposera de l'année 2026 pour procéder aux paramétrages nécessaires. Des tests élémentaires ont d'ores et déjà été engagés.

Un nombre significatif d'interventions concerne des erreurs d'utilisation. Certains correctifs peuvent être réalisés en interne, tandis que d'autres nécessitent des interventions externes.

Dans ce contexte, **les élus** ont interrogé la direction sur l'opportunité de prévoir un renfort temporaire lié à l'accroissement de l'activité, compte tenu des alertes sur la charge de travail et la pression ressentie.

La direction a indiqué qu'aucun besoin spécifique de renfort n'était identifié à ce stade.

Enfin, les principales difficultés à venir concerneront les enregistrements non conformes à la réglementation. Il est toutefois prévu qu'à la fin de l'année 2026, ces problématiques n'aient plus d'impact significatif.

➔ **Vote FAVORABLE**

Les élus ont exprimé le souhait qu'un point d'étape soit organisé en cours d'année, en juin ou en septembre, afin d'analyser les retours d'expérience.

Bilan sur l'impact de la création du SRUN sur le Service Tourisme et Loisirs (DDEV)

Le transfert des activités de gestion du transport de marchandises et de la plaisance vers le Service Relations Usagers Navigants (SRUN), décidé par la DDEV, vise à regrouper au sein d'un même service toutes les activités de gestion des activités facturées, liées à la navigation.

Cette reconfiguration centralise la gestion de l'Observatoire National du Tourisme Fluvial (ONTF) auprès du Service Tourisme et Loisirs. La fiche de poste de l'intéressée a été révisée en co-construction, et a entraîné une revalorisation salariale conforme à la convention collective.

Fermetures ponctuelles du Siège pour 2026

En 2026, deux jours fériés coïncident avec des week-ends. Compte tenu des possibilités offertes par le calendrier, il est proposé de procéder à une fermeture ponctuelle de l'établissement : le vendredi 15 mai 2026 et le lundi 13 juillet 2026.

À cette occasion, l'outil de gestion des temps sera paramétré par le SPS : deux jours de pont seront posés pour les salariés de droit privé, tandis que deux jours de RTT par défaut, ou récupération au choix, seront attribués aux agents de droit public.

➔ **Vote FAVORABLE**

Points divers

Les élus ont signalé que l'ensemble des personnels de la DIMOA avait reçu une invitation à la cérémonie des vœux organisée au siège, ce qui soulève des interrogations quant à leur rattachement fonctionnel. Ils s'interrogent notamment sur le fait de savoir si ces derniers peuvent participer aux vœux du siège ou à ceux organisés par leur direction territoriale, et ont demandé à la direction de clarifier sa position sur ce sujet.

La direction a indiqué qu'un travail approfondi est actuellement mené avec la DSIN et la DRHM sur la gestion des listes de diffusion mais que les salariés en DT restaient conviés au sein de leur DT. Cette problématique concerne l'ensemble des directions nationales implantées au sein des directions territoriales. Une note explicative sera rédigée afin de préciser les modalités retenues dans le cadre des nouveaux périmètres définis par l'acte 2.

Le prochain CSAL est prévu le 23 janvier 2026

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