



CSAL SIÈGE du 28 novembre 2025

Renforts au siège pour 2026

Thibaut CHAGNAS a rappelé que les renforts envisagés se répartissent en deux catégories :

- 7 postes jugés prioritaires
 - o 1 Directeur adjoint DIMOA
 - o 1 Chef du service eau et gestion hydraulique
 - o 1 Chargé de mission accompagnement au changement
 - o 3 préfigurateurs (juridique, achats/finances, SIG)
 - o 1 Chargé de mission relations institutionnelles
- 4 postes conditionnés aux contraintes liées aux ETP
 - o 1 ingénieur maintenance
 - o 1 Chargé de mission contrôle interne
 - o 1 Directeur de projet organisation et pilotage DIMMO
 - o 1 préfigurateur RSE/Innovation

Compte tenu des incertitudes actuelles liées au plafond d'emplois 2026, il n'est pas envisagé à ce stade de lancer les recrutements pour les 4 postes non prioritaires. La consultation porte donc uniquement sur la création des 7 postes.

Les élus ont souligné que seuls 4 des 7 postes prioritaires ont été publiés à ce jour.

La direction a précisé que le travail de publication est en cours et que les 3 autres postes le seront prochainement (Directeur adjoint de la DIMOA, Chargé de mission relations institutionnelles et Chargé de mission accompagnement au changement).

Les élus ont donné leur accord de principe sur la diffusion des postes avant consultation afin de ne pas freiner les recrutements. Toutefois, ils rappellent l'engagement de la direction de ne signer aucun contrat avant la consultation conformément à leur demande. Les élus tiendront compte des arbitrages qui seront communiqués au Conseil d'Administration pour le budget 2026 dont le plafond d'emploi. En cas de non-respect du COP, la priorité ne sera pas la même pour les recrutements de poste de direction.

Le DGD a précisé que les travaux de co-construction de l'établissement ont permis de mobiliser un grand nombre d'agents, près de 450 ayant participé aux groupes de travail sur les cahiers de filières.

L'acte II met en évidence des fonctionnements hétérogènes entre DT, situation jugée anormale pour un établissement national. Il faut plus d'efficience, renforcer les actions sur le terrain. L'objectif est de faire mieux avec autant ou moins. Le fait de savoir qui fait quoi est important.

La direction est aujourd'hui confrontée à des incertitudes, notamment en raison du non-respect du COP. Pour autant, selon elle, le contexte ne doit pas empêcher la définition d'une méthodologie pour poursuivre les travaux.

Les élus estiment impossible de valider le recrutement de 7 cadres, ainsi que l'ouverture de 4 postes supplémentaires en 2026, sans connaître les moyens que l'État accordera à VNF. Le contexte politique actuel ne permet pas davantage de visibilité. Les contraintes transversales imposent en outre le respect du projet de loi de finances.

La direction précise que les actions d'influence menées depuis l'été ont permis une écoute au niveau de l'Assemblée nationale et du Sénat. Plusieurs amendements favorables au maintien et au renforcement des moyens de VNF ont été déposés, traduisant un soutien institutionnel aux enjeux portés par l'établissement.

Cependant, si le PLF 2026 n'est pas voté, la loi spéciale s'appliquera ce qui entraînera une modification du budget voté. Dans l'hypothèse d'un budget initial à -40 ETPT, les impacts seraient significatifs.

Cette période d'incertitude affecte les équipes.

La direction propose de scinder la consultation en deux temps : une première consultation sur les 7 postes prioritaires puis une seconde, ultérieure, sur les 4 autres postes. Dans l'intérêt collectif de l'établissement, l'objectif est de lancer rapidement les recrutements des 7 postes afin de rassurer les membres des filières concernées, et de co-construire les modalités pour travailler ensemble. Elle propose toutefois de ne signer aucun contrat avant la consultation du prochain CSA.

Les élus ont indiqué qu'il serait également possible de reporter la consultation dans l'attente du vote du budget. Ils estiment que les engagements du COP n'ont pas été respectés pour la 2^{ème} année et qu'il a perdu de sa crédibilité, ce qui fragilise la relation de confiance.

Tout en reconnaissant les efforts de la direction pour défendre les effectifs et les moyens, ils s'interrogent sur l'opportunité de recruter des préfigurateurs sans visibilité sur la poursuite de l'Acte 2. Selon eux, les besoins prioritaires concernent davantage des postes opérationnels que des fonctions managériales, l'objectif final étant une centralisation et des gains d'ETP. Si la dotation de saisonniers est réduite, les équipes ne pourront pas assurer le respect des garanties minimales

T. CHAGNAS a indiqué que le contexte pourrait conduire à un arrêt des travaux, mais que cela ne serait pas dans l'intérêt de l'établissement. L'Acte 2 vise à améliorer l'efficience et la rationalisation, avec des baisses d'effectifs, tout en renforçant les moyens nécessaires à la maintenance.

Les élus demandent la mise en pause des recrutements de préfigurateurs dans l'attente d'une meilleure visibilité sur les moyens, l'établissement devant impérativement respecter la loi de finances. Ils recommandent également d'attendre la fin des discussions sur l'Acte 1 et de mener les groupes de travail des cahiers de filière jusqu'à leur terme afin d'en tirer un bilan avant toute décision de recrutement.

T. CHAGNAS a précisé qu'il ne s'agissait pas d'une volonté de renforcer l'encadrement mais que les travaux en cours sont nécessaires.

La stratégie consiste à anticiper un scénario défavorable tout en se préparant à une évolution plus positive des ETP. Concrètement, l'absence de préfiguration pour la DJEF complique toutefois le pilotage des groupes de travail.

Les élus ont estimé que seuls 3 postes apparaissent réellement prioritaires à ce stade :

- chef de service eau et gestion hydraulique,
- chargé de mission accompagnement au changement,
- chargé de mission relations institutionnelles,

À ce stade, ils ont exprimé leur refus d'être consultés ce jour sur la création de ces postes. Ils se sont toutefois déclarés favorables à leur publication, compte tenu des délais de recrutement, à la condition qu'aucune embauche ne soit réalisée avant une nouvelle consultation offrant une meilleure visibilité. Ils ont rappelé l'impact de ces recrutements sur les équipes et les services.

T. CHAGNAS s'est engagé à ce que les 4 postes non prioritaires ne soient pas publiés. Les 7 postes prioritaires le seront, avec l'engagement qu'aucun contrat ne sera signé avant la prochaine consultation, prévue en décembre, portant sur tout ou partie de ces postes. Il n'y aura donc pas de consultation formelle lors de cette séance.

DIEE : bilan à plus de 6 mois de la réorganisation de la DPEM (SPEM)

Le besoin identifié porte sur le recentrage du Service Patrimoine, Exploitation, Maintenance (SPEM). La restructuration nationale impose une modernisation de la maintenance, qui s'inscrit dans les objectifs du COP et a donné lieu à plusieurs réflexions structurantes. L'organisation est désormais stabilisée dans un format de 7 ETP, un ETP ayant été transféré vers la modernisation de la maintenance. La répartition des fonctions au sein de la division a été revue en conséquence.

Un ingénieur maintenance, un ingénieur patrimoine et un chargé de patrimoine ont été recrutés, permettant de compléter l'équipe.

Selon la direction, un constat partagé de satisfaction se dégage quant au renforcement de l'équipe. La communication transversale est jugée bonne. Le pilotage du service s'appuie sur une feuille de route et le CODIR est régulièrement informé de l'avancement des travaux.

Le plan de charge est désormais stabilisé, avec pour objectif de rester soutenable. Une forte complémentarité entre les directions est soulignée.

Le service co-pilote le service exploitation. Par ailleurs, le progiciel de GMAO est co-construit avec les directions territoriales afin d'optimiser les pratiques.

Le bilan présenté est considéré comme solide et positif. L'objectif est de poursuivre l'accompagnement du service et de contribuer à la consolidation du service patrimoine.

Les pistes d'amélioration sont, dans le cadre de l'acte 2, de renforcer l'équipe en recrutant un 2^{ème} ingénieur maintenance.

Les élus ont alerté sur le chantier à venir concernant le règlement de police qui doit être harmonisé. Cela va impliquer une charge de travail importante alors que les équipes sont déjà bien chargées.

Les élus ont salué le travail de l'ensemble de l'équipe et ont estimé que ce recrutement est prioritaire, compte tenu des enjeux liés à la maintenance. Ils se sont toutefois interrogés sur le fait que ce bilan et cette présentation constituent un préalable à une consultation portant modification de l'organigramme. Ils ont préconisé l'organisation d'une consultation formelle pour ce futur recrutement.

Les élus ont également questionné la localisation du poste, celle-ci mentionnant spécifiquement Nancy. Ils ont proposé que l'évolution de l'organigramme de la DIEE fasse l'objet d'une consultation lors du CSAL de décembre et ont exprimé le souhait que ce projet soit présenté de manière individualisée.

La Directrice de la DIEE a précisé que la localisation envisagée est Paris-Béthune afin d'élargir les possibilités de recrutement, Nancy étant mentionnée en raison de la présence de compétences expertes en hydraulique au sein de la direction territoriale. Le poste est ouvert en interne afin de favoriser les évolutions professionnelles.

La direction a indiqué qu'il n'y avait aucune contrainte à ce que le poste soit implanté dans une autre direction territoriale. Nancy est mentionnée du fait des compétences spécifiques et reconnues de l'équipe locale en matière d'hydraulique.

Les élus ont relevé que le poste est d'ores et déjà publié et ont demandé que, pour les prochaines publications, la localisation ne soit pas précisée de manière aussi restrictive si dans la réalité ce n'est pas le cas.

Ils ont demandé que, lors du prochain CSAL, les consultations sur les postes soient organisées poste par poste et présentées par le service concerné.

La direction a pris note du fait que les élus considèrent le recrutement comme prioritaire.

DJEF : bilan à plus de 6 mois sur la réorganisation de la Division recettes dépenses

L'agence comptable se charge de l'émission des titres de recettes pour le compte de la DT NPDC.

Depuis le 1^{er} janvier, le SREC a saisi manuellement dans l'outil PEP 112 titres qui aurait dû être émis par la DT NPDC en 2024. La suppression du service spécial d'éclusage et le développement de borne et eau vont engendrer une diminution des titres manuels.

Julien LERNOULD a présenté les retours et ressentis du personnel :

- Ils ont fait état de plusieurs contraintes, notamment liées à la prise en main simultanée de l'outil PEP et au bug sur les demandes de paiement en annulation de titre.
- Certains agents ont été en arrêt sur la période, avec des reprises à temps partiel, ce qui a pu accentuer les difficultés.
- Les éléments positifs relevés concernent principalement le gain de temps apporté par une plus grande autonomie du service.
- Les attentes portent désormais sur une évolution des outils informatiques, afin de limiter la saisie manuelle.

En conclusion, l'équipe estime que l'impact de cette évolution reste faible et peut être absorbé par l'équipe actuelle lorsque celle-ci est au complet. Cet impact sera même jugé nul à terme, une fois les évolutions informatiques mises en œuvre.

Un recrutement devrait avoir lieu pour pallier le prochain départ en retraite de l'adjointe ; un travail sur la fiche de poste est en cours.

DJEF : information sur l'ajustement d'organisation du SBCG/UOPFFI

Didier Camus a indiqué qu'après 10 mois d'expérimentation, l'objectif est de pérenniser cette organisation en renforçant durablement le pôle assistance.

En 2026, l'obligation de communiquer avec un infocentre entraînera un impact significatif sur les activités de maintenance. Par ailleurs, la mise en place des budgets en DT implique des paramétrages distincts dans le logiciel PEP, sans renfort de ressources. De nombreuses demandes de correctifs sont en cours, ce qui génère des tensions au sein des équipes.

Les élus ont constaté l'apparition de nouvelles charges de travail ainsi que des modes de fonctionnement jugés non opérationnels. Certaines obligations s'imposeront par ailleurs sur le plan réglementaire. Ils estiment que deux ETP sont insuffisants pour un établissement de la taille de VNF.

Il ressort également du rapport que le poste occupé par Valérie MARIE sera pérennisé au sein de la Division Qualité et Pilotage des Processus, ce qui représente un ETP en moins du côté du CSP. Le poste a d'ailleurs disparu de l'organigramme. Cette situation ne permettra pas de résorber la charge de travail ni la pression pesant sur les équipes. Les élus se sont étonnés de l'absence de moyens spécifiques pour soutenir l'équipe et de l'absence de demandes d'effectifs ciblées.

La direction a indiqué que les effectifs n'ont pas été modifiés dans l'attente des conclusions des groupes de travail du cahier de filière. Un sous-effectif du service n'apparaît pas de manière évidente à ce stade, d'autant que le périmètre des CSP diffère selon les directions territoriales. Il est donc nécessaire de stabiliser l'organisation avant d'envisager, le cas échéant, des recrutements.

Les élus ont demandé la présentation d'un point d'information sur les ajustements envisagés, en s'interrogeant notamment sur l'existence d'une consultation à venir sur cet ajustement d'organisation.

Il a été précisé qu'une consultation est prévue lors du prochain CSAL.

DDEV : bilan à plus de 6 mois sur l'impact à la DTRM (STRM) de la création de la DRUN (SRUN)

Éloi FLIPO a présenté la logique de la réorganisation, qui vise à regrouper au sein d'un même service la facturation des services de VNF hors gestion domaniale (péages marchandises, plaisance et redevances borne et eau) ainsi que le développement de la relation avec les usagers nautiques.

Les élus se sont interrogés sur la situation d'un agent, en CDD depuis 16 mois, dont le contrat arrive à échéance en septembre 2026. Ils ont questionné sur la capacité de l'organisation à se stabiliser si ce CDD n'était pas pérennisé et ont demandé des précisions sur le devenir du poste de Maryse DUMONT qui était un appui transverse auprès des services de la DDEV. Ils ont sollicité une meilleure visibilité sur ces deux postes et ont proposé qu'un point d'étape soit inscrit à l'ordre du jour du CSA de juin concernant l'évolution du suivi administratif du service.

Les élus ont également souligné que les événements majeurs Rivertraining et Riverdating ne sont pas financés à 100 % par VNF. Ils ont exprimé leur intérêt pour le suivi de l'évolution de ce financement, notamment dans le cadre de la convention signée avec ReMoVe, compte tenu des impacts potentiels sur le service. Ils ont demandé qu'un point d'information soit réalisé en début d'année 2027 sur le devenir du financement Report Modal et Verdissement - ReMoVe.

Concernant l'évolution du poste de chargé de gestion tourisme, **les élus** se sont interrogés sur l'ampleur des évolutions des missions, et l'absence de révision de la fiche de poste. Ils ont demandé un retour sur cette fiche ainsi que sur le dispositif d'accompagnement financier associé. Ils ont insisté sur la nécessité que la fiche de poste reflète fidèlement les missions exercées et ont demandé qu'un point soit fait à ce sujet lors du CSAL de décembre.

Information sur CIA 2024 et ventilation IFSE par corps

Virgile KACZOREK a présenté le tableau de ventilation par groupe de fonction pour l'ensemble des corps d'agents. 80 % des agents ont perçu au moins 100 % du montant de référence du CIA. Un montant en euros est alloué avec pour objectif de consommer intégralement l'enveloppe allouée. Un bilan sera réalisé pour évaluer la mobilisation de cette enveloppe, qui s'inscrit également dans le cadre des entretiens d'évaluation.

Les élus ont demandé que les pourcentages soient distingués de manière plus claire, soulignant la contrainte selon laquelle valoriser un agent très performant implique parfois de limiter le montant attribué à un autre. Les agents qui ne perçoivent pas le montant de référence ont le sentiment que le travail n'est pas reconnu.

La direction souligne que des explications ont été données aux agents quant au pourcentage octroyé. Le dispositif doit être rapproché de l'entretien individuel. Auparavant, la prime était versée en novembre de l'année suivante ; cette année, elle a été versée dès juillet.

Les élus ont insisté sur la nécessité de cohérence et de logique entre le CIA et le CA. Ils souhaitent qu'un cadrage soit défini en début d'année, afin que la négociation se clôture en mars.

Depuis 3-4 ans, une enveloppe complémentaire a été ouverte par direction au titre du complément annuel (15%), notamment pour valoriser l'intérim latéral ou descendant mais aussi sur la prise en charge d'une mission spécifique ou sur une charge de travail accrue portée par un agent en cas de vacance de poste.

Au regard de la pression sur les effectifs et de la difficulté à recruter, **les élus** se sont interrogés sur l'opportunité d'augmenter l'enveloppe complémentaire allouée.

Ils ont relevé quelques incohérences dans le tableau des 15 % : aucun montant n'a été attribué à la DSIN ni à la DJEF.

Une erreur concernant la DSIN a été signalée, qui concerne 12 personnes. De plus, aucune enveloppe n'a été consommée pour la DJEF parmi les 4 agents éligibles.

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