

Déclaration préalable de la CFDT-VNF

CSA Central du 26 et 27 mars 2026

Madame la Directrice générale,
Mesdames, Messieurs de la direction,
Cher(e)s collègues du CSA Central,

La présentation des cahiers de filières au CSA Central du 26 mars devait constituer une étape structurante, permettant de donner de la lisibilité aux personnels sur leur avenir professionnel et sur l'organisation cible de VNF dans le cadre de l'Acte II.

Or, la méthode et le contenu soulèvent aujourd'hui de fortes inquiétudes.

Concernant la méthode : les derniers cahiers ont été transmis le 18 mars, laissant aux représentants du personnel un temps extrêmement contraint pour analyser des documents structurants, consulter les personnels et exploiter leurs retours.

Dans le même temps, il est prévu de consacrer une seule matinée à la présentation de l'ensemble des cahiers de filières.

Soyons clairs : pour **la CFDT-VNF**, il n'est pas acceptable de survoler un sujet d'une telle importance.

Ces cahiers tracent l'organisation de l'établissement, les métiers, les parcours professionnels et le devenir de nombreux personnels. Ils nécessitent un examen approfondi, filière par filière, en intégrant les remarques des personnels, les travaux des groupes, les points de convergence mais aussi les écarts, parfois majeurs, entre les propositions issues du terrain et les orientations retenues.

Mais au-delà de la méthode, le cadre réel **de ces cahiers de filières doit être clarifié.**

Ces documents :

- ne valent pas accord collectif,
- ne constituent pas un projet de réorganisation abouti,
- ne fixent pas, en l'état, un modèle organisationnel opposable.

Ils tracent, au mieux, une trajectoire encore largement incomplète, parfois opaque, notamment sur les moyens nécessaires pour l'atteindre et sur les effets concrets pour les personnels.

Dans ces conditions, **la CFDT-VNF** tient à rappeler que **ces cahiers n'engagent pas les personnels mais qu'ils n'ont de valeur que celle que vous voulez bien leur donner.**

Ainsi, ils ne sauraient valoir validation d'une organisation ni même d'une pré-organisation, d'autant plus lorsque la concertation est partielle et que des arbitrages structurants semblent déjà arrêtés par la direction.

Sur le fond, les retours des personnels, qu'ils aient participé ou non aux groupes de travail, convergent vers un constat clair. Dans de nombreuses filières, les cahiers apparaissent incomplets avec :

- des organisations cibles non stabilisées,
- des rôles et interfaces flous,
- des impacts concrets pour les personnels non précisés.

Dans ces conditions, comment demander aux personnels de se projeter ?

Un sentiment très fort s'exprime également : celui que les trajectoires et décisions étaient actées avant même les groupes de travail, notamment en matière de centralisation ou d'externalisation, et cela sans que ces arbitrages ne soient clairement expliqués.

Ce décalage entre le travail mené en groupes et les orientations présentées nourrit aujourd'hui une perte de confiance dans la méthode.

Par ailleurs, une contradiction majeure traverse l'ensemble des cahiers : Bien que les ambitions affichées soient élevées comme la montée en expertise, l'amélioration de la qualité de service, le renforcement des missions, elles s'accompagnent d'une trajectoire de réduction des effectifs et d'une centralisation accrue.

Cette équation, les personnels ne la comprennent pas et surtout, elle ne leur semble pas envisageable sans dégrader leurs conditions de travail et la qualité du service rendu.

Les inquiétudes sont concrètes et largement partagées, notamment sur :

- le devenir des postes et des missions,
- le maintien de la proximité territoriale,
- les risques d'externalisation de compétences clés,
- la surcharge de travail sans moyens supplémentaires,
- la perte de sens des métiers,
- les risques opérationnels réels dans certains cas.

Dans ce contexte déjà incertain, la direction prévoit en outre un dispositif en deux temps :

- dès 2026, le transfert de personnels vers des directions nationales,
- en 2027, la définition des organisations et des évolutions de postes.

La CFDT-VNF le dit à nouveau clairement : ce schéma n'est pas acceptable.

On ne peut pas demander aux personnels de changer de rattachement hiérarchique sans connaître précisément leur organisation cible, leurs missions, leur positionnement, les impacts sur leur parcours professionnel.

La visibilité doit précéder la décision, et non l'inverse.

Enfin, un point majeur demeure : **les impacts RH ne sont aujourd'hui ni explicités, ni sécurisés**. Les personnels sont invités à se projeter dans une transformation dont ils ne connaissent ni les conséquences concrètes sur leur poste, ni les garanties associées.

Dans ce contexte, **la CFDT-VNF** réaffirme plusieurs exigences :

- un temps d'analyse et de débat à la hauteur des enjeux,
- une présentation détaillée des cahiers, sans survol,
- le refus de toute logique de transfert des personnels sans visibilité complète,
- la clarification des organisations cibles avant toute mise en œuvre,
- la transparence complète sur les impacts en effectifs et en missions,
- des garanties sur le maintien de la proximité territoriale,
- des moyens cohérents avec les ambitions affichées,
- des dispositifs de reconnaissance à la hauteur des enjeux que la direction fait peser sur les personnels.

La modernisation de VNF n'est pas le problème, mais elle le devient lorsqu'elle se fait dans la précipitation, dans le flou et au détriment des personnels.

Au-delà des documents, c'est bien une question de méthode, de crédibilité et de confiance qui est aujourd'hui posée.

Dispositif don de jours

Sur le point relatif à l'évolution du dispositif de don de jours sur lequel nous devons échanger demain, **la CFDT-VNF** partage l'objectif de le simplifier et de l'élargir. Toutefois, plusieurs orientations proposées appellent des réserves importantes.

La restriction du dispositif pour les sapeurs-pompiers volontaires aux seules interventions liées à des catastrophes naturelles ou technologiques ne nous paraît ni adaptée ni opérationnelle. En effet, ces reconnaissances relèvent de décisions préfectorales souvent tardives, alors même que les agents sont mobilisés en urgence sur le terrain. De même, la limitation à 10 jours consécutifs interroge, et nous proposons de conserver un plafond annuel permettant davantage de souplesse.

Au-delà, **la CFDT-VNF** considère que si l'intention est louable et juste, cela ne devrait pas peser sur le dispositif de don de jours. **La CFDT-VNF** propose d'augmenter le nombre d'autorisations spéciales d'absence pour tous les réservistes, notamment sapeurs-pompiers volontaires mais aussi réservistes militaires. A ce titre, nous proposons de porter le nombre d'ASA à 20 ce qui est possible au regard des textes en vigueur.

Par ailleurs, l'engagement des agents dans des missions d'intérêt général ne doit pas se traduire par une dégradation des capacités de VNF à assurer ses missions de service public. À ce titre, il apparaît nécessaire que cet engagement soit accompagné par des moyens supplémentaires en effectif, en tenant compte du nombre de réservistes présents dans l'établissement. Si cela n'est pas à la main de VNF, il est important que la direction générale le porte et le revendique dans ses discussions avec les tutelles.

Concernant le dispositif de don de jours, la pertinence d'un plafond revu à la baisse, interroge. En effet, la décision relève déjà de l'appréciation de la direction au regard des nécessités de service et des situations individuelles. Aussi, conserver une plus grande souplesse semble

préférable et permettra les ajustements utiles au regard des jours disponibles et du nombre de demandes.

Par ailleurs, la solidarité ne peut reposer uniquement sur les personnels. Dans un contexte de hausse des demandes, notamment des proches aidants, nous proposons de faire évoluer la contribution de VNF de **1 jour pour 10 donnés par les personnels à 2,5 jours**, afin de mieux partager l'effort de solidarité.

Dans cette logique, nous réitérons également notre demande d'intégrer dans la banque de don les jours non consommés, notamment les jours de récupération non pris, afin d'élargir les possibilités de solidarité au bénéfice des agents en difficulté.

Nous vous remercions pour votre attention.

Les élus **CFDT-VNF** au CSA Central