

## COMPTE-RENDU CFDT-VNF du CSAL du 10 avril 2026

### Réponses apportées à la déclaration de la **CFDT-VNF**

#### ➤ Sur l'augmentation des frais de déplacement

La Direction reconnaît l'existence d'un sujet relatif aux frais de déplacement. Toutefois, elle indique qu'une réflexion est actuellement menée au niveau national. À ce stade, aucune décision locale ne peut être arrêtée, les dispositifs d'accompagnement étant encore à l'étude.

#### ➤ Basculement progressif des PCC petits gabarits sur TOUL

Le calendrier prévisionnel de déploiement des centres de pilotage est établi comme suit :

1. Heuilley-Cotton
2. Bar-le-Duc
3. Golbey
4. Einville

Ce séquençage est fondé sur le volume de conduite à distance et le niveau de modernisation des installations. La Direction précise toutefois que l'échéance initialement prévue pour Heuilley-Cotton (2028) n'est pas garantie à ce stade.

1. Mise en place de la filiale « Port de Lorraine » principe de mise à disposition temporaire d'un salarié de la DTNE de VNF.

La filiale Port de Lorraine, créée au 1er janvier 2026 et exploitée par le consortium Lorraine Multi Hub, entre désormais en phase opérationnelle. En attendant la nomination du directeur général, une période de transition nécessite un renfort temporaire : un salarié de Voies Navigables de France, Thibault BERNARD, fortement impliqué dans la structuration de la société, est mis à disposition un jour par semaine environ pour soutenir la filiale. Cette mise à disposition, encadrée juridiquement par une convention entre VNF et Port de Lorraine et approuvée par l'agent, permet à Port de Lorraine de rembourser la masse salariale à VNF tout en maintenant l'agent dans les effectifs VNF.

**La CFDT-VNF** s'est abstenue lors du vote sur la mise à disposition, en raison des récentes demandes de réduction d'effectifs. Cette abstention traduit une prudence quant à l'intégration d'un agent temporaire dans un contexte de restriction, témoignant de la volonté de **la CFDT-VNF** de surveiller l'évolution des effectifs et l'impact sur les conditions de travail. Néanmoins, la mise à disposition reste essentielle pour maintenir la stabilité opérationnelle durant cette phase cruciale du projet.

Votes FO pour, CGT contre

2. Projet de mise en télé conduite sur la MOSELLE phase 1.

Le projet de mise en télé conduite sur la Moselle, phase 1, constitue une étape transitoire visant une montée en puissance progressive du nouveau dispositif tout en assurant la continuité d'exploitation. Le PC provisoire de Thionville est prêt mais en attente de mobilier, avec un déploiement prévu pour l'été et un démarrage de la télé conduite en fin d'été. Un important travail de maintenance vise à adapter les automatismes locaux et mettre à niveau le programme automate national, condition indispensable au lancement. Un superviseur local sera développé pour la conduite en mode dégradé et la maintenance.

L'organisation prévoit la suppression des CDD de transition à terme, avec possibilité de reclassement, et la mise en place d'une bourse aux postes pour les titulaires. Les effectifs actuels comprennent 83 éclusiers, 19 CDD, 17 responsables d'ouvrages Moselle et 1 responsable PC des 4 Cheminées. Des astreintes temporaires seront instaurées pour assurer la continuité H24, avec un objectif de montée rapide en autonomie des équipes et limitation du recours aux techniciens d'atelier.

La réorganisation liée au cadrage national limite la maintenance aux sites pérennes de Koenigsmacker, Pont-à-Mousson et Toul, suscitant un débat sur la localisation entre Koenigsmacker et Thionville. Les agents expriment des inquiétudes sur les déplacements et les conditions de travail. La direction insiste sur la cohérence organisationnelle, le respect du cadrage national et l'adaptation progressive des postes.

**La CFDT-VNF** soulève plusieurs points : contestation sur l'absence de concertation concernant les astreintes, opposition à la dispersion des activités entre Thionville et Koenigsmacker, et un ressenti d'imposition et d'incompréhension parmi les agents. En réponse, la direction rappelle le caractère expérimental et temporaire de cette phase, la nécessité d'une capacité H24, l'évolution possible de l'organisation des astreintes, et la flexibilité sur les affectations et mobilités. Elle se montre également ouverte à dialoguer sur la localisation de la maintenance verte.

## FORMATION

Le parcours de formation, conçu en collaboration avec les ambassadeurs, le groupe projet, le SEMEH et l'unité formation, vise principalement à faciliter l'intégration des agents au sein d'un collectif, notamment lors de la prise de poste au PC. Il se déroule en trois phases : une première phase généraliste préparatoire avant pré-positionnement, une seconde phase technique après positionnement axée sur les compétences opérationnelles, et une dernière phase post-ouverture du PC proposant des modules complémentaires pour une prise de poste progressive. Ce dispositif combine modules nationaux et locaux, avec une forte adaptation aux spécificités de la DTU, environ 40 % du contenu étant construit localement. Le parcours, jugé complet et exigeant, s'étale sur six mois et intègre des formations « sans regret », des outils pratiques et une immersion terrain. Il met également l'accent sur la dimension collective, encourageant une posture professionnelle et le travail d'équipe. **La CFDT-VNF** salue ce dispositif structuré et progressif, tout en rappelant l'importance d'accompagner les éclusiers, chefs de salle et agents de maintenance, notamment face aux évolutions des modalités d'intervention. Globalement, ce parcours vise une montée en compétence opérationnelle et collective des agents, avec un fort enjeu d'accompagnement au changement.

## ACCOMPAGNEMENT (Impact individuel / mesures indemnitaire)

La Direction a présenté un ensemble de mesures d'accompagnement liées à l'ouverture du PC/PCC et aux mobilités des agents d'exploitation, avec la mise en place d'un comité de suivi pour assurer le déploiement et gérer les situations individuelles.

Au niveau individuel, une prime de restructuration (PRS) comprise entre 5 000 € et 7 500 € sera versée selon les cas, avec une clause spécifique pour quatre agents logés garantissant un maintien sous conditions. Certains agents ont exprimé leur souhait de quitter leur poste à l'ouverture du PC, sans maintien sur site prévu sauf changement d'avis.

Concernant les indemnités liées à l'entrée en PC/PCC, une prime de 700 € sera versée six mois après la prise de poste, distincte des indemnités de formation indispensables (IAMF), lesquelles varient entre 500 € et 1 700 € selon les fonctions, avec des montants à préciser.

Le suivi sera assuré par un comité, avec des entretiens post-affectation avant l'expiration du droit de remords pour un accompagnement personnalisé.

**La CFDT-VNF** insiste sur la nécessité de vérifier que tous les agents disposent des documents financiers (M0 et M1) permettant un calcul correct des indemnités, face à des difficultés relevées au niveau national.

En synthèse, la Direction propose un dispositif combinant primes, indemnités et accompagnement individualisé, tout en soulignant la nécessité de clarifier certains montants et modalités.

Lors du vote concernant la mise en place de la télé conduite sur la Moselle, incluant le site de Thionville ainsi que trois écluses, la **CFDT-VNF** a choisi de s'abstenir. Cette position traduit notre volonté d'accompagner la modernisation inévitable de nos ouvrages tout en restant attentifs aux préoccupations légitimes des agents concernés.

Nous comprenons parfaitement l'ampleur du changement que représente cette évolution technologique et les inquiétudes qu'elle suscite quant à l'avenir professionnel des personnels. La **CFDT-VNF** estime qu'il est primordial que des propositions sérieuses d'accompagnement et de sécurisation de l'emploi soient rapidement présentées afin de rassurer les agents.

Notre abstention reflète donc un appel à la responsabilité collective : moderniser sans précipitation et surtout sans laisser les agents dans l'incertitude. La **CFDT-VNF** poursuivra son engagement pour défendre les intérêts des salariés et accompagner cette transition essentielle dans les meilleures conditions possibles.

Vote contre de la CGT et FO

Vos élus **CFDT-VNF** à la DT du Nord-Est

**TÉLÉ CONDUITE SUR LA MOSELLE : UN GRAND CHANGEMENT... À DISTANCE !**

**OBJECTIF :**

- CONTINUITÉ D'EXPLOITATION
- MODERNISATION
- MONTÉE EN PUISSANCE PROGRESSIVE

**PC DE THIONVILLE – BIEN TÔT OPÉRATIONNEL !**

ICI, ON GÈRE 3 ÉCLUSES ... ET DES TONNES DE BATEAUX !

**LES EFFECTIFS AUJOURD'HUI**

- 83 ÉCLUSIERS
- 19 CDD
- 17 RESPONSABLES D'OUVRAGES MOSELLE
- 1 RESPONSABLE PC DES 4 CHEMINÉES

**MANTENANCE & AUTOMATISMES**

- ✓ ADAPTER LES AUTOMATISMES LOCAUX
- ✓ METTRE À NIVEAU LE PROGRAMME AUTOMATE NATIONAL
- ✓ SUPERVISEUR LOCAL POUR MODE DÉGRADÉ & MAINTENANCE

**FORMATION : UN PARCOURS EN 3 PHASES**

1. PRÉPARATION GÉNÉRALISTE
2. PHASE TECHNIQUE OPÉRATIONNELLE
3. POST-OUVERTURE MODULES COMPLÉMENTAIRES

**LA CFDT-VNF DIT :**

- ✗ ABSENCE DE CONCERTATION SUR LES ASTREINTES
- ✗ DISPERSION DES ACTIVITÉS ENTRE THIONVILLE ET KOENIGSMACKER
- ✗ IMPRESSION D'IMPOSITION ET D'INCOMPRÉHENSION

**ACCOMPAGNEMENT & MESURES INDEMNITAIRES**

- PRIME DE RESTRUCTURATION 5 000 € À 7 500 €
- PRIME PC/PCC 700 € (6 MOIS APRÈS PRISE DE POSTE)
- INDEMNITÉS DE FORMATION (IAMF) 500 € À 1 700 € SELON LES FONCTIONS
- SUIVI PERSONNALISÉ ENTRETIENS, COMITÉ DE SUIVI, DROIT DE REMORD...
- VÉRIFIER LES DOCUMENTS FINANCIERS (MO & M1) POUR DES CALCULS JUSTES !

**LA CFDT-VNF S'ABSTIENT, MAIS RESTE MOBILISÉE !**

- ✓ MODERNISER, OUI... MAIS PAS SANS LES AGENTS !
- ✓ ACCOMPAGNER, SÉCURISER, RASSURER.
- ✓ CONSTRUIRE ENSEMBLE L'AVENIR DE LA MOSELLE.

**LA CFDT-VNF, VOTRE VOIX DANS LE CHANGEMENT !**

**TÉLÉ CONDUITE SUR LA MOSELLE : PLUS DE TECHNOLOGIE, TOUJOURS DE L'HUMAIN !**