

Déclaration CFDT-VNF - Conseil d'administration du 17 juin 2026

Monsieur le Président,
Madame la Directrice générale,
Mesdames et Messieurs les Administrateurs,

À mi-parcours de l'année 2026, force est de constater que les défis auxquels notre établissement est confronté demeurent entiers et, pour certains, s'intensifient.

Après les épisodes d'inondations qui ont marqué le début de l'année, les phénomènes de sécheresse et de fortes chaleurs s'installent désormais durablement sur nos territoires. Ces événements rappellent chaque jour davantage le rôle essentiel de la voie d'eau dans les politiques d'adaptation au changement climatique, de préservation de la ressource en eau, de décarbonation des transports et dans le développement d'une offre logistique et servicielle répondant aux enjeux de la transition écologique de notre pays. Dans le même temps, les interrogations relatives aux moyens accordés à l'établissement, à la soutenabilité de ses ambitions et à la reconnaissance de ses personnels demeurent pleinement d'actualité.

Car derrière les indicateurs, les tableaux de bord et les résultats présentés à chaque Conseil d'administration, il y a avant tout des femmes et des hommes dont l'engagement permet à VNF d'assurer ses missions, de tenir ses objectifs et de répondre aux attentes toujours plus nombreuses qui lui sont adressées.

La CFDT-VNF souhaite tout d'abord attirer l'attention du Conseil d'administration sur la situation du pouvoir d'achat des personnels.

L'inflation, la hausse des carburants, même si elles ralentissent, continue de peser sur les agents. Les dépenses contraintes demeurent élevées et les difficultés du quotidien restent une réalité pour nombre de salariés et d'agents publics de l'établissement.

Pourtant, à la lecture du budget rectificatif présenté aujourd'hui, aucune mesure nouvelle n'apparaît pour accompagner les personnels dans ce contexte.

Cette situation est particulièrement préoccupante pour les agents de droit public. L'érosion continue de la valeur du point d'indice, conjuguée aux revalorisations successives du SMIC, conduit progressivement à un tassement des grilles salariales, à une perte de lisibilité des parcours professionnels et à une dévalorisation de l'expérience acquise.

Les dispositifs compensatoires mis en œuvre ces dernières années ne constituent pas une réponse durable. Parce qu'ils ne sont pas intégrés dans le calcul des pensions, ils reportent sur l'avenir une perte de pouvoir d'achat déjà subie aujourd'hui.

La CFDT-VNF rappelle que la reconnaissance de l'engagement des personnels ne peut reposer uniquement sur leur sens du service public. Elle doit également se traduire par une politique salariale cohérente, juste, durable et à la hauteur des efforts qui leur sont demandés. En effet, il ne saurait être demandé toujours davantage aux personnels sans que leur engagement ne trouve sa traduction dans les moyens qui leur sont accordés et dans la reconnaissance qui leur est due.

Nous souhaitons également alerter le Conseil d'administration sur les évolutions envisagées en matière d'action sociale.

L'action sociale constitue un élément majeur de cohésion, de solidarité et d'attractivité. Elle participe directement à la qualité de vie au travail des personnels et représente souvent un soutien concret pour de nombreux agents et leurs familles.

Dans un contexte de tensions économiques persistantes, toute remise en cause ou tout affaiblissement de ces dispositifs serait incompris et constituerait un signal particulièrement négatif envoyé aux personnels.

Si le contrôle Urssaf impose aujourd'hui une évolution du modèle de gouvernance de l'action sociale des agents de droit public, la réussite de cette transformation suppose que tous les moyens nécessaires soient réunis, tant pour garantir son fonctionnement que pour donner un niveau de prestations répondant aux attentes des personnels.

La CFDT-VNF ne cautionnera pas un simple transfert de responsabilités, de charges de travail ou de risques juridiques et financiers de l'établissement vers les représentants du personnel sans que les garanties nécessaires en matière de moyens humains, financiers, techniques et d'accompagnement aient été préalablement réunies.

Au-delà de ces sujets, **la CFDT-VNF** souhaite revenir sur une question fondamentale : celle de l'adéquation entre les ambitions assignées à l'établissement et les moyens qui lui sont réellement accordés.

Depuis plusieurs années, VNF doit simultanément assurer l'exploitation du réseau, entretenir les infrastructures existantes, poursuivre leur régénération, accélérer leur modernisation, accompagner la transition écologique, développer le transport fluvial, transformer ses organisations de travail, conduire l'Acte I puis l'Acte II de sa réorganisation et mettre en œuvre de nombreux projets structurants.

Or chacun sait que ces transformations nécessitent des investissements humains, financiers et techniques considérables.

Les constats établis depuis plusieurs années par différentes missions nationales convergent tous dans le même sens.

Le rapport Duron soulignait déjà l'insuffisance chronique des moyens consacrés aux infrastructures fluviales et la nécessité d'investir davantage dans leur entretien, leur régénération et leur modernisation.

Plus récemment, la Cour des comptes a rappelé que, malgré les progrès réalisés, les besoins d'investissement demeuraient considérables et que la soutenabilité à long terme du modèle économique de la voie d'eau restait conditionnée à l'octroi de moyens pérennes à la hauteur des ambitions nationales affichées.

Ces constats prennent aujourd'hui une résonance particulière au moment où VNF engage simultanément la transformation de son organisation à travers l'Acte I et prépare déjà l'Acte II. Moderniser les infrastructures, transformer les organisations, développer de nouvelles compétences et répondre aux défis climatiques ne pourra durablement se faire à moyens constants.

Ces analyses ne relèvent ni d'une revendication corporatiste ni d'une lecture syndicale isolée. Elles traduisent une réalité objective : l'établissement doit faire toujours plus avec des ressources qui demeurent contraintes.

Le Contrat d'objectifs et de performance devait précisément permettre de répondre à cette problématique en définissant une trajectoire garantissant la congruence entre les missions confiées à VNF, les ambitions affichées et les moyens nécessaires à leur réalisation. À cette étape, l'heure est désormais venue d'en dresser le bilan.

À chaque Conseil d'administration, les résultats sont présentés comme satisfaisants. Les objectifs sont globalement atteints ou en bonne voie. Les indicateurs sont au rendez-vous.

Mais ces résultats ne doivent pas conduire à une lecture erronée de la situation.

Ils ne démontrent pas que l'établissement dispose de moyens suffisants. Ils démontrent au contraire la capacité remarquable des personnels à maintenir un haut niveau de performance malgré les contraintes auxquelles ils sont confrontés.

Ils démontrent également que les gains de productivité attendus depuis plusieurs années ont déjà largement été réalisés et absorbés par les équipes.

Ces résultats sont obtenus grâce à l'engagement, au professionnalisme, à la capacité d'adaptation et au profond attachement des personnels au service public fluvial.

Depuis plusieurs années, les personnels compensent les insuffisances de moyens par des efforts constants, une mobilisation permanente et une implication qui ne se dément pas.

Cette situation ne doit plus être considérée comme un mode normal de fonctionnement.

La CFDT-VNF refuse que les bons résultats obtenus servent demain à justifier de nouvelles restrictions budgétaires, de nouvelles suppressions de postes ou de nouvelles exigences de performance sans moyens supplémentaires.

À l'heure où s'engagent les réflexions relatives au futur Contrat d'objectifs et de performance, nous rappelons qu'au dernier Conseil d'administration, la direction comme les tutelles indiquaient que sa renégociation n'interviendrait pas avant l'année prochaine, notamment en raison du contexte politique national.

Cette position devait également permettre de sécuriser le plafond d'emplois cible fixé pour 2027, déjà intégré dans le COP actuel et atteint par anticipation à la suite des réductions d'effectifs intervenues en 2025 et 2026.

Si les engagements du COP demeurent naturellement soumis aux lois de finances successives, nous n'entendons pas que le futur projet de loi de finances initial reproduise les remises en cause observées l'an dernier.

Nous invitons donc la direction, les tutelles et le Gouvernement à veiller à la cohérence entre les engagements pris dans le cadre du COP, les moyens budgétaires effectivement alloués à l'établissement et les effectifs nécessaires à l'exercice de ses missions.

Faute de quoi, le climat de confiance indispensable à la réussite des transformations engagées pourrait être durablement fragilisé.

Lorsque les objectifs sont atteints malgré les difficultés, la conclusion ne devrait pas être de considérer que les moyens sont suffisants. Elle devrait être de reconnaître l'engagement exceptionnel des personnels et de consolider durablement les capacités d'action de l'établissement.

L'avenir de VNF ne pourra être construit durablement qu'à une condition : faire enfin coïncider les ambitions affichées avec les moyens réellement accordés à l'établissement, fixer des objectifs réalistes et soutenables et investir davantage dans les femmes et les hommes qui font vivre chaque jour le service public fluvial.

Nous vous remercions pour votre attention.

L'administratrice et les administrateurs CFDT-VNF