

Déclaration préalable de la CFDT-VNF
à la CSSCT Centrale du 17 septembre 2026

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs de la direction
Collègues et membres de la CSSCT Centrale,

La CFDT-VNF souhaite ouvrir cette CSSCT Centrale par une **alerte urgente**.

Une alerte sur la situation économique et sociale de nos personnels, mais surtout sur les conséquences qu'elle commence à produire sur leurs conditions de vie, leurs conditions de travail et, demain, sur leur capacité même à venir travailler.

Il faut aujourd'hui regarder la réalité en face.

Le coût de la vie augmente, les dépenses contraintes pèsent toujours davantage sur les ménages et l'explosion du coût des carburants frappe directement les personnels qui n'ont d'autre choix que d'utiliser leur véhicule pour rejoindre leur lieu de travail.

Cette situation est particulièrement préoccupante à VNF.

Notre établissement est implanté sur l'ensemble du territoire, souvent en zone rurale ou périurbaine, avec des sites parfois éloignés des réseaux de transports collectifs. Pour nombre de nos collègues, prendre leur voiture pour venir travailler n'est pas un choix de confort : **c'est une nécessité**.

Et lorsque travailler finit par coûter toujours plus cher, il arrive un moment où une phrase prend malheureusement tout son sens : **on perd sa vie à la gagner**.

Les personnels publics subissent en outre une situation particulière. L'État demande régulièrement aux employeurs privés de soutenir les salaires et le pouvoir d'achat. Mais lorsqu'il s'agit de ses propres agents, le constat est tout autre : la valeur du point d'indice reste gelée, la GIPA n'est plus versée et les fonctionnaires en congé de maladie ordinaire ont vu leur rémunération passer à 90 %. Certains de ces personnels ont en outre subi des reprises de rémunération rétroactives qui viennent frapper des budgets familiaux déjà extrêmement contraints.

À cela viennent désormais s'ajouter les difficultés rencontrées avec NOTILUS qui, en allongeant les délais de remboursement des frais professionnels, obligent certains agents à avancer plus longtemps encore des sommes parfois importantes. Dans le contexte actuel, les personnels n'ont pas vocation à devenir la trésorerie de l'établissement. Pour la CFDT-VNF, l'établissement doit donc prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir des remboursements rapides des frais engagés pour les besoins du service.

L'accumulation devient insupportable.

Nous savons parfaitement que VNF n'est pas responsable de toutes les décisions prises par l'État ni du contexte international. Mais ne pas être responsable de la situation ne dispense pas d'agir sur ce qui est à sa main et c'est précisément ce que nous demandons aujourd'hui à la Direction générale car cette situation relève aussi des conditions de travail et de la prévention des risques psychosociaux.

Les difficultés financières, l'angoisse de remplir son réservoir pour aller travailler, la multiplication des arbitrages dans les dépenses familiales, la crainte d'une nouvelle hausse des prix ou d'une perte de rémunération constituent une pression supplémentaire sur les personnels.

On ne peut pas afficher une politique ambitieuse de prévention des RPS et rester sourd aux facteurs qui alimentent concrètement ces risques.

C'est précisément dans ce contexte que nous apprenons que le COMEX envisagerait de mettre fin à la souplesse permettant jusqu'à trois jours de télétravail par semaine pour les personnels résidant à plus de 10 kilomètres de leur lieu d'embauche.

Si cette information est confirmée, **le moment choisi serait incompréhensible.**

Le COMEX se ferait écho de la chaîne hiérarchique qui expliquerait que l'élargissement du télétravail désorganise certains services. Nous demandons alors sur la base de quels éléments objectifs ? Quels indicateurs ? Quelle évaluation ? Quelle mesure de l'impact sur la continuité et la qualité du service ? Quel bilan préalable du dispositif ?

Beaucoup se souviennent de la période Covid. Pendant plus d'un an, alors que tous les personnels dont les missions le permettaient étaient massivement en télétravail imposé, la Direction elle-même saluait la mobilisation des agents et la qualité de la continuité du service public.

Il serait donc pour le moins paradoxal d'affirmer aujourd'hui que quelques jours de télétravail supplémentaires accordés dans un contexte exceptionnel et dans un cadre organisé suffiraient à désorganiser les services.

Tout aussi grave, les organisations syndicales ont récemment fait connaître au directeur général adjoint leur opposition à la suppression de cette mesure. Celui-ci a indiqué que notre position était entendue et serait relayée au COMEX.

Pourtant, avant même qu'un retour officiel ne soit fait aux représentants du personnel, des agents se voient déjà annoncer, par la chaîne hiérarchique dans certaines directions territoriales, que cette souplesse prendrait fin à la fin du mois.

Ce n'est pas acceptable.

Le dialogue social ne peut pas consister à écouter les organisations syndicales à Paris pendant que les décisions sont annoncées dans les territoires.

Nous demandons donc aujourd'hui une instruction immédiate afin qu'aucune suppression du dispositif ne soit annoncée localement. A l'inverse et afin de donner de la visibilité aux personnels nous vous demandons d'ores et déjà d'annoncer la prolongation de ce dispositif. Plus l'annonce sera anticipée, plus les services et les personnels pourront s'organiser car c'est peut-être aussi votre choix d'avancer par sauts de puce qui contribue à la désorganisation.

Dans la situation actuelle, **la CFDT-VNF** demande que le télétravail soit considéré comme l'un des leviers permettant de réduire les déplacements contraints, chaque fois que les missions et l'organisation du service le permettent.

Mais le télétravail ne peut évidemment pas constituer la seule réponse d'autant plus qu'il ne peut pas s'appliquer pour tous les personnels.

En effet, une grande partie de nos personnels exerce des métiers qui ne sont pas télétravaillables. Les personnels d'exploitation, de maintenance et de terrain ne doivent surtout pas devenir les oubliés des mesures de soutien.

C'est pourquoi **la CFDT-VNF** porte aujourd'hui une deuxième demande très claire.

Nous demandons une mesure exceptionnelle de 300 euros en faveur des personnels de VNF et 500 euros en faveur des personnels non bénéficiaires du télétravail élargi en mobilisant tous les leviers indemnitaires juridiquement disponibles pour les fonctionnaires, les OPA, les agents contractuels de droit public et les salariés de droit privé, ainsi que pour les CDD de plus d'un an, avec l'objectif d'assurer un traitement aussi équitable que possible entre les différentes catégories de personnels.

Pour la CFDT-VNF, l'objectif est simple : 300 à 500 euros pour aider les personnels à absorber ce choc sur leur pouvoir d'achat.

Nous demandons à la Direction générale d'en étudier immédiatement les modalités juridiques et de présenter les solutions permettant sa mise en œuvre et nous demandons que la question budgétaire ne soit pas utilisée comme argument de principe pour écarter cette proposition.

Pour environ 3 800 personnels, cela représente un ordre de grandeur de **1,5 millions d'euros**.

Nous demandons donc que cette enveloppe soit examinée dans le cadre d'un budget rectificatif et, si nécessaire que la masse salariale soit abondée par la mobilisation de la trésorerie disponible de l'établissement.

VNF mobilise sa trésorerie lorsqu'il faut absorber des contraintes budgétaires, financer ses politiques ou compenser certaines insuffisances de financement. **La CFDT-VNF considère que soutenir exceptionnellement les femmes et les hommes qui font fonctionner VNF constitue également une priorité légitime.**

1,5 million d'euros consacrés aux personnels ce n'est pas une dépense accessoire. C'est un investissement dans la continuité du service, la préservation des personnels et la prévention des risques sociaux.

Parce que notre alerte aujourd'hui est simple : nous nous approchons d'un point où certains personnels pourraient devoir arbitrer entre leurs dépenses essentielles et le coût nécessaire pour venir travailler.

Il ne faut pas attendre d'y être confrontés pour agir. Nous demandons donc à la Direction générale trois engagements immédiats :

Premièrement, la prolongation de la souplesse actuelle des trois jours de télétravail et aucune suppression de l'élargissement du dispositif dans ce contexte économique en l'absence d'un bilan objectivé et contradictoire du dispositif ait été présenté et discuté avec les organisations syndicales.

Deuxièmement, l'ouverture immédiate d'un travail sur une mesure exceptionnelle de 300 euros pour les personnels éligibles au télétravail élargi et 500 € pour celles et ceux qui ne le sont pas, avec recherche de leviers juridiques mobilisables adaptés aux différents statuts présents au sein de VNF et mobilisation des moyens budgétaires nécessaires avant la fin d'année.

Troisièmement, la présentation d'un plan VNF de soutien facilité et rapide pour les personnels qui solliciteraient les assistantes sociales dû à un déséquilibre financier lié à l'augmentation du prix des carburants.

Monsieur le Président, cette déclaration n'est pas une posture et encore moins un coup de communication : **c'est une alerte**. Une alerte sociale, une alerte sur les conditions de travail et une alerte sur les risques psychosociaux.

Nous ne demandons pas à VNF de réparer à lui seul les conséquences de décisions qui relèvent de l'État. Nous lui demandons simplement de prendre toute sa part, sur tout ce qui est à sa main.

Lorsque la situation devient exceptionnelle, les réponses ne peuvent pas rester ordinaires.

La CFDT-VNF attend donc aujourd'hui non seulement que cette alerte soit entendue, mais qu'elle soit suivie d'actes concrets et rapides car derrière des tableaux budgétaires, des règles statutaires et des organisations de service, il y a des femmes et des hommes.

Avant de demander toujours davantage à nos personnels, VNF doit aussi savoir être là lorsqu'ils ont besoin de leur établissement.

Les représentants **CFDT-VNF** à la CSSCT Centrale

