

Déclaration préalable de la CFDT-VNF **Au CSA Central du 24 septembre 2026**

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs de la direction
Collègues et membres du CSA Central,

Lors de la CSSCT centrale du 17 septembre, **la CFDT-VNF** a alerté sur les conséquences de la hausse du coût de la vie et des carburants pour les personnels.

Nous avons demandé le maintien du télétravail élargi jusqu'à la fin d'année pour donner de la visibilité aux personnels et aux services, une mesure exceptionnelle de soutien au pouvoir d'achat qui n'oublie pas les métiers non télétravaillables davantage percutés encore étant donné les déplacements quotidiens, ainsi qu'un accès rapide à l'accompagnement social pour les collègues en difficulté. Nous ne reprendrons pas aujourd'hui le détail de cette déclaration, mais nous attendons désormais des réponses, un calendrier et une communication claire.

L'ordre du jour de ce CSA touche aussi directement à l'organisation du travail, aux parcours professionnels et à la confiance que les personnels peuvent accorder aux engagements pris par VNF.

La semaine en 4 jours

La CFDT-VNF tient d'abord à saluer la proposition d'expérimentation présentée aujourd'hui. Nous avons demandé que les personnels publics administratifs et techniques puissent, sur la base du volontariat, accéder à cette possibilité à l'instar des salariés de droit privé. Le fait qu'un projet concret soit désormais soumis au CSA constitue une avancée. Nous aurons cependant des remarques à formuler en séance sur ses modalités, notamment sur la nécessité de justifier les refus, le dispositif de recours, les délais et conditions de réversibilité du dispositif, un bilan intermédiaire sans attendre les 2 années d'expérimentation.

Sur ce dernier point en effet, une expérimentation doit permettre d'identifier et de corriger ces difficultés en cours de route et nous attendons donc un véritable suivi partagé avec les représentants des personnels, avant l'évaluation finale annoncée.

Le RETEX PCC

Le retour d'expérience reconnaît l'accompagnement réalisé, l'investissement et la capacité d'adaptation des équipes. Il fait aussi apparaître des questions que **la CFDT-VNF** porte depuis le début du déploiement et auxquelles il faut maintenant apporter des réponses précises.

➤ L'affectation dynamique

Outre le fait que cette modalité n'a jamais fait l'objet d'une présentation ni d'une concertation avec les représentants du personnel, elle s'est imposée aux personnels en évoluant et en s'adaptant partiellement à la réalité du terrain.

L'affectation dynamique ne peut être appréciée uniquement comme un moyen de répartir des ouvrages entre pupitres. Il faut examiner le travail réel de l'opérateur : combien d'ouvrages il peut être amené à manœuvrer, combien doit-il en surveiller en parallèle et comment réellement les surveiller ?

En effet, devoir surveiller des sites sur lesquels on ne dispose pas d'une visibilité permanente est source d'inquiétude pour les opérateurs et pose une question de maîtrise des situations dégradées et de responsabilités. **La CFDT-VNF** demande que ce dispositif, les conditions d'exercice et ses limites soient désormais posés sur la table sur la base d'une étude, à l'instar de ce qui a pu être fait, pour définir le nombre d'ouvrages manœuvrables simultanément par un opérateur.

➤ **Le dimensionnement des équipes en PCC**

Le RETEX montre également des différences de dimensionnement des équipes entre directions territoriales ainsi que des PCC disposant d'un chef de salle présent sur les vacations quand d'autres fonctionnent sans cet appui systématique. Ces écarts doivent être expliqués. Ils entraînent des conséquences sur la charge, la régulation du trafic et le soutien apporté à un opérateur confronté à un incident ou à un usager en difficulté.

Il est également à signaler que cette absence de chef de salle risque d'avoir, par effet rebond, indépendamment de la question indemnitaire, une incidence sur la possibilité de déroulé de carrière de ces opérateurs.

Dans la réalité, les retours des agents montrent que le nombre moyen de bassinées ne suffit pas à mesurer la charge de travail. La surveillance, les échanges avec les usagers et les autres missions confiées au PCC doivent être comptabilisés afin de définir les effectifs nécessaires sur chaque vacation.

➤ **Les journées support**

Elles doivent être réellement dimensionnées pour permettre aux opérateurs de se rendre sur le terrain, de connaître les ouvrages qu'ils sont amenés à manœuvrer mais également pour poursuivre leur formation et leur montée en compétences. Si ces journées support servent principalement à remplacer des collègues absents faute d'effectifs suffisants, une condition essentielle à la maîtrise du métier disparaît.

La CFDT-VNF demande que leur utilisation réelle soit examinée, PCC par PCC, et que les besoins en ETPT soient réévalués lorsque les remplacements deviennent structurels.

➤ **De la visibilité pour les agents**

La CFDT-VNF attend aussi de la clarté sur les possibilités réellement offertes à chaque agent. Quelles solutions sont proposées à celui qui ne souhaite pas rejoindre un PCC lorsque les postes vacants à proximité sont insuffisants ? La direction a évoqué la possibilité d'assumer temporairement des sureffectifs pour respecter le volontariat, mais est-ce réellement mis en

pratique ? Combien de poste en sureffectifs ont été créés par les DT d'ores et déjà dotées de PCC ?

➤ **La note OTT**

Le RETEX constate enfin des écarts à la note relative à l'organisation du temps de travail des PCC. Or cette note n'a, jusqu'à présent, jamais fait l'objet de la présentation et de la concertation que nous demandons alors même qu'elle sert de référence aux DT pour organiser le temps de travail dans les PCC. **La CFDT-VNF** souhaite que son contenu, ses éventuelles dérogations et les corrections envisagées soient remises en discussion avec les représentants des personnels.

➤ **La maintenance**

La maintenance est présentée comme une voie majeure d'évolution pour les éclusiers qui ne rejoignent pas les PCC. Il faut désormais préciser ce que la direction attend de cette filière : les missions confiées et celles abandonnées ou externalisées, les niveaux de formation, de qualification ou de diplôme requis selon les postes, les parcours de formation financés, ainsi que les passerelles permettant de passer de l'exploitation à la maintenance puis, lorsque l'agent le souhaite et en a les capacités, d'évoluer vers la maintenance spécialisée. Une perspective professionnelle ne peut être crédible sans postes identifiés, formation accessible et reconnaissance des compétences acquises. Pour **la CFDT-VNF**, le RETEX doit aussi examiner la transmission des alertes entre exploitation et maintenance, la formation aux outils de téléconduite et les conditions d'intervention sur les ouvrages.

Le baromètre social

Le baromètre social confirme l'attachement des personnels à leurs missions mais fait ressortir la progression ressentie de la charge de travail, des attentes fortes sur l'accompagnement des parcours, des différences de résultat selon la catégorie de personnel. **La CFDT-VNF** demande que ces résultats donnent lieu à un plan d'actions suivi en instance, avec une attention particulière envers les agents de terrain, mais également sur les managers qui relayent une charge de travail croissante et parfois démesurée au regard des moyens et du temps dont ils disposent.

L'apprentissage

La CFDT-VNF salue les efforts annoncés pour anticiper les recrutements et améliorer l'accueil des apprentis à VNF. Nous souhaiterions que soit intégré dans le bilan quelques indications complémentaires à savoir :

- Parmi les 21 apprentis sortants, 15 auraient terminé leurs études et six signé un contrat avec VNF. Combien ont effectivement obtenu le diplôme préparé ?
- Parmi les 6 recrutés, combien l'ont été après l'obtention de ce diplôme, sur un poste correspondant à leur qualification et pour quelle durée ?

Ces données nous semblent nécessaires pour apprécier ce que l'apprentissage apporte réellement aux jeunes et à VNF et pouvoir valoriser un bilan pour les prochaines campagnes de recrutement.

La CFDT-VNF reconnaît les avancées notamment lorsqu'elles répondent aux demandes des agents. Elle attend avec la même exigence que les difficultés mises au jour par les documents de la direction tel que le RETEX PCC et le baromètre social débouchent sur des décisions vérifiables, des moyens adaptés et un dialogue avec celles et ceux qui exercent ces métiers au quotidien.

Les représentants **CFDT-VNF** au CSA central

