

Déclaration préalable de la CFDT-VNF **Au CSA Central du 22 octobre 2026**

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs de la direction,
Cher(e)s collègues,

Les points inscrits à l'ordre du jour de ce CSA central soulèvent plusieurs questions essentielles pour les personnels de VNF à savoir, leurs places dans les transformations de l'établissement, la reconnaissance de leur travail et leurs perspectives d'évolution professionnelle.

Pour **la CFDT-VNF**, ces sujets ne peuvent être dissociés. On ne peut pas demander aux personnels de s'adapter continuellement, de faire davantage avec des moyens contraints, sans leur garantir en retour un véritable accompagnement, la reconnaissance de leur investissement et de la visibilité sur leur avenir professionnel.

Acte II : des engagements à respecter, pas seulement des intentions à afficher

L'acte II du projet de modernisation entre dans une phase déterminante, notamment avec les travaux engagés sur les directions nationales, la réorganisation des secrétariats généraux des directions territoriales et les évolutions des différentes filières métiers.

Pour les personnels concernés, ces transformations soulèvent des questions très concrètes :

- Quelles seront leurs missions demain ?
- Leur poste sera-t-il maintenu ou transformé ?
- Leur rattachement hiérarchique évoluera-t-il ?
- Quelles conséquences sur leur rémunération, leur mobilité et leur déroulement de carrière ?

Or, concernant la réorganisation des secrétariats généraux dans les directions territoriales, les remontées de nos représentants font apparaître des différences préoccupantes dans la manière dont ces travaux sont conduits. L'une a recours à l'accompagnement d'un cabinet spécialisé, une autre organise des groupes de travail associant les personnels et leurs représentants et dans d'autres DT, les agents, comme les organisations syndicales, ne disposent d'aucune ou très peu d'informations sur l'avancement des réflexions, les scénarios envisagés ou le calendrier des décisions. Ce dernier cas de figure laisse les personnels dans l'incertitude, avec des questions sans réponse et des inquiétudes qui grandissent, alors même que leur organisation, leurs missions et leur avenir professionnel sont directement concernés.

Nous ne contestons pas qu'une souplesse puisse être laissée aux directions territoriales pour adapter leurs méthodes aux réalités locales. Mais cette souplesse ne doit pas conduire à des différences de traitement entre les personnels.

Pour **la CFDT-VNF**, il appartient à la direction générale de s'assurer que chaque DT et chaque direction nationale disposent des moyens nécessaires pour conduire ces travaux et respectent un socle commun de concertation, de transparence et d'accompagnement. Nous demandons notamment un calendrier national permettant une progression cohérente et sans précipitation, qui garantisse à chacun le temps nécessaire pour participer aux réflexions.

Les personnels et leurs représentants doivent être associés suffisamment tôt, avant que les scénarios soient arrêtés. Les réunions de concertation doivent faire l'objet de comptes rendus permettant de suivre les propositions formulées et les suites qui leur sont données.

Chaque projet doit également s'appuyer sur une étude d'impact RH complète, précisant les conséquences sur les emplois, les missions, les fiches de poste, les rattachements hiérarchiques et les conditions de travail.

Les modalités de déploiement et les garanties individuelles doivent être connues avant toute décision :

- Prépositionnement ou bourse aux postes ?
- Possibilités de mobilité ?
- Priorité de réaffectation ?
- Droit de remords ?
- Accompagnement à la prise de nouvelles fonctions, (intégrant les formations indispensables ainsi qu'un temps d'immersion dédié à la connaissance et à l'appropriation du terrain) ?
- Maintien des garanties salariales ?

La reconnaissance des responsabilités nouvelles ou supplémentaires doit également conduire à examiner l'évolution des cotations de postes, de l'IFSE et, plus largement, des dispositifs de valorisation applicables aux différents statuts.

Sur le dialogue social, **la CFDT-VNF** demande que les CSA locaux disposent de véritables temps d'information et d'échange préalables aux consultations formelles, avec des documents transmis suffisamment en amont pour permettre aux représentants du personnel de consulter leurs collègues et de préparer leurs interventions. Nous ne voulons pas d'un dialogue social de façade où des ordres du jour surchargés étouffent le débat.

Sur la base des questions et des inquiétudes des personnels, **la CFDT-VNF** demande également la mise à disposition d'une FAQ locale accessible à tous, dédiée aux réorganisations des secrétariats généraux, des services territoriaux et des directions nationales. Bien entendu, au fur et à mesure que les projets se construisent, il sera nécessaire que ces FAQ soient actualisées. De plus, nous sollicitons la possibilité d'associer des experts aux travaux des instances locales sur demande des organisations syndicales notamment lorsque la technicité ou l'ampleur des réorganisations le justifie.

Ces exigences ne sont pas de nouvelles revendications, elles s'inscrivent dans les engagements du pacte social signé en avril 2024 et dans le cadre de la conduite des réorganisations qui lui est annexé. Pour mémoire, cette annexe au pacte social, négociée et obtenue par **la CFDT-VNF**, prévoit un accompagnement individuel et collectif des personnels, des études d'impact RH, un dialogue social renforcé et une chronologie avec des délais suffisants dont nous demandons le respect dans toutes les directions et pour tous les personnels concernés.

Heures écrêtées : le travail effectué doit être reconnu

Le bilan du premier semestre 2026 révèle que 12 735 heures de travail ont été écrêtées pour 628 agents en horaires variables. Concrètement, il s'agit d'heures effectuées au-delà des horaires habituels qui, faute d'avoir été récupérées dans les délais autorisés, ne sont plus comptabilisées.

Cela représente environ 8 ETPT à l'échelle de VNF et 85% de ces heures sont concentrées sur 232 agents ce qui reste très préoccupant.

Sur l'ensemble des heures effectuées, 14 471 heures ont pu être récupérées, notamment grâce à l'allongement à six mois de la période de récupération, une évolution portée et obtenue par **la CFDT-VNF**. Ces résultats démontrent toutefois que le dispositif actuel atteint ses limites.

Les entretiens professionnels confirment d'ailleurs les difficultés rencontrées. En effet, près de 700 agents estiment leur charge de travail excessive, en permanence ou lors des pics d'activité. Les multiples déplacements, les vacances de postes et les absences non remplacées contribuent également à ces dépassements.

Lorsqu'un agent accumule régulièrement des heures supplémentaires parce que sa charge de travail ne lui permet ni de respecter ses horaires ni de récupérer ses heures, le problème ne peut pas être considéré comme relevant uniquement de sa gestion du temps. La priorité doit être de réexaminer l'organisation du travail, les moyens disponibles et les missions confiées.

Il serait particulièrement injuste de culpabiliser des personnels qui ont consacré du temps supplémentaire à leurs missions sans s'être vu proposer de solution adaptée. De plus, **la CFDT-VNF** ne peut accepter que la seule réponse apportée consiste à laisser disparaître des heures réellement travaillées.

Enfin, lorsque ces dépassements sont récurrents, nécessaires au fonctionnement du service, connus et vus par la hiérarchie, **la CFDT-VNF** demande qu'ils puissent faire l'objet d'une rémunération au titre des heures supplémentaires, dans le cadre des dispositifs applicables, notamment lorsque leur récupération est matériellement impossible.

Nous demandons à la direction d'identifier les situations récurrentes, d'analyser les organisations qui permettent de réduire les écrêtages, comme cela semble être le cas à Strasbourg dont nous saluons les résultats, et de mettre en place des réponses concrètes. En contre-exemple, la situation du siège, qui totalise à lui seul 2 454 heures écrêtées, mérite également une attention particulière et un plan d'actions.

Les contraintes d'effectifs ne peuvent justifier que le travail des personnels devienne une variable d'ajustement : toute heure travaillée doit être reconnue.

Promotions : des perspectives de carrière toujours trop limitées

Le bilan des promotions 2026 confirme les difficultés rencontrées par certains personnels pour faire reconnaître leur expérience et accéder à une catégorie supérieure.

La situation de la filière technique est particulièrement révélatrice : 119 agents étaient promouvables à l'accès au corps des ingénieurs des travaux publics de l'État (ITPE) par liste d'aptitude, pour une seule promotion en 2026. Sur les cinq dernières années, seuls trois agents ont bénéficié de cette voie de promotion.

Au-delà de la faiblesse des contingents, les critères ministériels valorisent fortement la diversité des postes occupés et la mobilité professionnelle. Or, ces critères sont difficilement conciliables avec les parcours de nombreux personnels de VNF, dont l'expertise se construit souvent au sein d'un même territoire ou d'une même filière.

Les contraintes liées aux zones de gouvernance, qui limitent encore les possibilités de mobilité et de diversification des parcours, ne font qu'accentuer ces difficultés.

La CFDT-VNF renouvelle sa demande auprès de la direction pour que le ministère reconnaisse les spécificités des carrières au sein de l'établissement et ouvre de véritables perspectives d'accès à la catégorie A. L'expertise professionnelle ne doit pas être moins reconnue au seul motif qu'elle s'est construite sans multiplier les mobilités.

La CFDT-VNF sera également attentive au dispositif pérenne d'accès à la catégorie B qui doit succéder, en 2027, au plan triennal de requalification des personnels d'exploitation qu'elle a porté et obtenu.

Enfin, si nous avons compris que les plans de requalification pour les catégories C et B administratives et techniques ont du plomb dans l'aile, d'autant plus dans ce contexte politique et économique, nous ne perdons pas de vue cette revendication légitime et nécessaire. Nous demandons donc à VNF de poursuivre auprès du ministère, le portage de ce projet et que dans l'attente, VNF identifie les personnels potentiellement sujets à bénéficier de ce plan de requalification. L'objectif serait que dès l'année prochaine, la direction opère, à l'instar de ce qu'a porté et obtenu **la CFDT-VNF** pour les personnels du SGAP, une revalorisation de l'indemnitaire au plus proche de la catégorie à laquelle-les personnels recensés peuvent légitimement prétendre au regard de leurs missions.

Au travers ces trois dossiers, **la CFDT-VNF** rappelle une conviction essentielle : **les personnels ne doivent pas être les seuls à supporter les conséquences des transformations et des contraintes de fonctionnement de VNF.**

Leur association aux décisions, la reconnaissance du temps réellement travaillé et les perspectives d'évolution professionnelle ne sont pas des attentes accessoires. Ce sont des conditions essentielles pour maintenir la confiance et l'engagement des équipes.

La CFDT-VNF continuera à défendre une modernisation qui donne du sens au travail, protège les personnels et reconnaît leurs compétences. La réussite de VNF ne se mesurera pas seulement à ses nouvelles organisations, mais aussi à la place qu'il aura su donner à celles et ceux qui les font fonctionner chaque jour.

Pour conclure cette déclaration, **la CFDT-VNF** s'interroge également sur les conséquences des nouvelles dispositions relatives à la prise en charge à 90 % du traitement des OPA en congé maladie. Le courrier adressé aux agents indique que les trop-perçus pourront être récupérés, y compris en une seule fois à la demande de l'agent. À aucun moment il est expliqué la méthode de retenue sur la paie si l'agent ne formalise pas la demande d'un prélèvement en une seule fois, ni l'échéancier. Ceci n'est pas normal. À minima, nous vous demandons de la visibilité pour les personnels impactés et de la souplesse au regard des situations personnelles difficiles. Dans ce contexte économique particulièrement tendu, tout doit être mis en œuvre pour accompagner au mieux les personnels.

Nous vous remercions pour votre attention.

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

