Cfdt: Voies Navigables de France

Déclaration préalable de la CFDT-VNF
Au CSA Central du 12 novembre 2026

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs de la direction,
Chers collègues,

Une nouvelle fois, ce CSA Central se tient dans un contexte de fortes attentes sur les salaires et le pouvoir d'achat. Après les mobilisations, notamment celle du 5 novembre, le gouvernement a annoncé une revalorisation anticipée du SMIC de 1,6 % au 1er décembre et appelle les branches et les entreprises à engager des négociations salariales. Pour **la CFDT**, cette première réponse reste insuffisante au regard des besoins exprimés et des attentes légitimes.

L'État doit également prendre ses responsabilités d'employeur. Il ne peut encourager la progression des salaires dans les entreprises tout en maintenant le gel du point d'indice et l'absence de GIPA pour les agents publics. Nous réaffirmons les revendications portées par **la CFDT**, à savoir :

- une revalorisation générale des rémunérations et donc du point d'indice ;
- le rétablissement de la GIPA ;
- une refonte des grilles permettant de reconnaître les qualifications et de redonner des perspectives de carrière avec la mise en œuvre rapide des plans de requalification.

À VNF, les salariés de droit privé subissent eux aussi un cadrage salarial trop contraint. Nous avons signé l'accord NAO 2026 pour les avancées obtenues, mais cette signature ne signifie pas que les moyens répondent à l'ensemble des besoins. Où en est la demande de cadrage RMPP à 5 % pour 2027 que VNF s'est engagé à porter auprès des tutelles ?

Nous attendons que les orientations nationales en faveur des salaires se traduisent aussi par des marges réelles de négociation dans notre établissement et plus largement encore au sein de la fonction publique.

L'aide exceptionnelle d'action sociale et les mesures obtenues pour réduire certaines dépenses sont utiles pour celles et ceux qui en bénéficient. Elles ne peuvent cependant compenser durablement l'érosion des rémunérations, et puis il y a les autres…

Nous demandons à la direction de mobiliser ses leviers **pour tous les personnels** et de porter clairement auprès des tutelles les besoins de l'ensemble des personnels, publics comme privés.

Quant aux sujets inscrits à ce CSA Central, ils engagent directement les métiers, les conditions de travail et les perspectives professionnelles des personnels. Pour **la CFDT-VNF,** cette séance doit permettre d'obtenir des réponses aux alertes déjà portées et de préciser celles qui restent réellement ouvertes à la discussion.

Sur les PCC, nous reconnaissons l'investissement des équipes dans la mise en œuvre de la téléconduite mais leur engagement ne peut tenir lieu de réponse aux difficultés d'organisation,

aux formations incomplètes ou aux écarts avec les standards que votre propre retour d'expérience identifie.

En septembre, plusieurs questions sont restées sans réponse. Que se passe-t-il précisément lorsqu'une liaison réseau est interrompue pendant une manœuvre ? Quelles commandes et sécurités restent disponibles ? Quelles consignes doivent appliquer les opérateurs et quels exercices leur permettent de se préparer à ces situations ? **La CFDT-VNF** attend aujourd'hui des réponses précises et formalisées.

Les questions organisationnelles et humaines doivent également être traitées. L'affectation dynamique nécessite une évaluation du travail réel : manœuvres simultanées, ouvrages à suivre, alarmes, communications et gestion des imprévus. Les moyennes de trafic ne suffisent pas à dimensionner une vacation. **La CFDT-VNF** demande également que les journées support remplissent effectivement leur fonction de formation et de connaissance du terrain, que la présence des chefs de salle soit assurée **dans tous les PCC** et que la discussion annoncée sur la note d'organisation du temps de travail soit programmée.

Le projet maintenance appelle la même exigence de transparence.
Le 24 septembre, vous nous indiquiez que le stade de la décision n'était pas atteint. Or, les documents transmis mentionnent une validation des orientations en COTER dès le 1er juillet. La note de la Directrice générale du 18 septembre demande déjà leur déclinaison dans les territoires.

Que reste-t-il donc d'amendable aujourd'hui ? Quelles décisions ont déjà été prises et quelles évolutions ont été engagées localement ? La participation de personnels à des groupes de travail métier est utile mais ne remplace pas le dialogue avec tous les personnels et leurs représentants sur les choix et leurs conséquences.

La CFDT-VNF partage l'objectif de construire une filière maintenance offrant des métiers lisibles, des qualifications reconnues et de véritables perspectives mais les moyens permettant d'atteindre cette ambition doivent être explicités.

Vous présentez la maintenance comme une voie majeure pour les personnels ne rejoignant pas les PCC. Il faut donc identifier les postes disponibles, leurs localisations, les prérequis, les formations financées et les passerelles vers la maintenance spécialisée. Le respect du volontariat suppose que les personnels connaissent les alternatives avant de se positionner. Dans ce contexte, **la CFDT-VNF** réaffirme qu'un véritable droit au remords doit pouvoir s'appliquer, quels que soient les métiers ou les postes concernés que cela soit dans le cadre de l'acte 1 ou l'acte 2.

Les choix entre régie, sous-traitance et externalisation doivent également reposer sur des comparaisons documentées, intégrant les coûts de préparation, de suivi et de contrôle des prestations, ainsi que la disponibilité des entreprises. **La CFDT-VNF** attend des garanties sur la préservation des compétences critiques et sur les capacités d'intervention en urgence.

Le document sur les investissements présente une méthode de priorisation, mais il ne permet pas de connaître la programmation réelle ni les opérations laissées sans financement. Nous demandons cette liste et les conséquences des reports sur la sécurité, les conditions de travail et la continuité du service.

Un classement technique ne démontre pas que les crédits sont suffisants. La direction doit expliciter les arbitrages, garantir le traitement des risques prioritaires et montrer comment les investissements répondent aux besoins de régénération, de modernisation et de maintenance, en tenant compte des capacités des équipes.

Enfin sur ce point, les changements de mission doivent être précédés des formations, des équipements et des moyens humains nécessaires.

Le compagnonnage peut contribuer à cette transmission. Son élargissement constitue une évolution positive. Toutefois, avec seulement 20 % de réponses des apprenants et 35 % des compagnons, l'évaluation doit être approfondie auprès de ceux qui vivent directement le dispositif. **La CFDT-VNF** demande du temps réellement dégagé, des critères d'accès équitables et une reconnaissance des personnels qui transmettent leurs savoir-faire, notamment pour accompagner les parcours vers la maintenance.

Enfin, le bilan des rémunérations doit permettre de vérifier l'application des mesures et de traiter les situations en attente : tickets d'attente, revalorisations des contractuels, garanties indemnitaires et compensations des réorganisations. **La CFDT-VNF** attend aussi des perspectives précises pour l'après-plan triennal de requalification des personnels d'exploitation.

Pour chaque engagement pris aujourd'hui, nous demandons une action identifiée, un responsable et une échéance. C'est sur cette base que nous pourrons mesurer les progrès réalisés et rendre compte aux personnels des réponses apportées à leurs préoccupations.

Nous vous remercions pour votre attention.

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

