



## Sommaire

- 1. Édito : les Eq'eaux, une nouvelle formule, au plus près de vos attentes**
- 2. Budget 2026 sous "loi spéciale" : l'incertitude qui se transforme en charge de travail**
- 3. Plan d'actions RPS : un diagnostic sans appel... Mais la CFDT-VNF refuse une consultation expéditive**
- 4. PCC & CMI : des "standards" qui bougent selon les territoires, et une harmonisation qui tarde**
- 5. Incivilités, protection fonctionnelle, numérique et IA : protéger les agents et simplifier le quotidien**
- 6. Programme annuel de prévention 2026 : des avancées obtenues, mais la CFDT-VNF veut des résultats, pas des intentions**

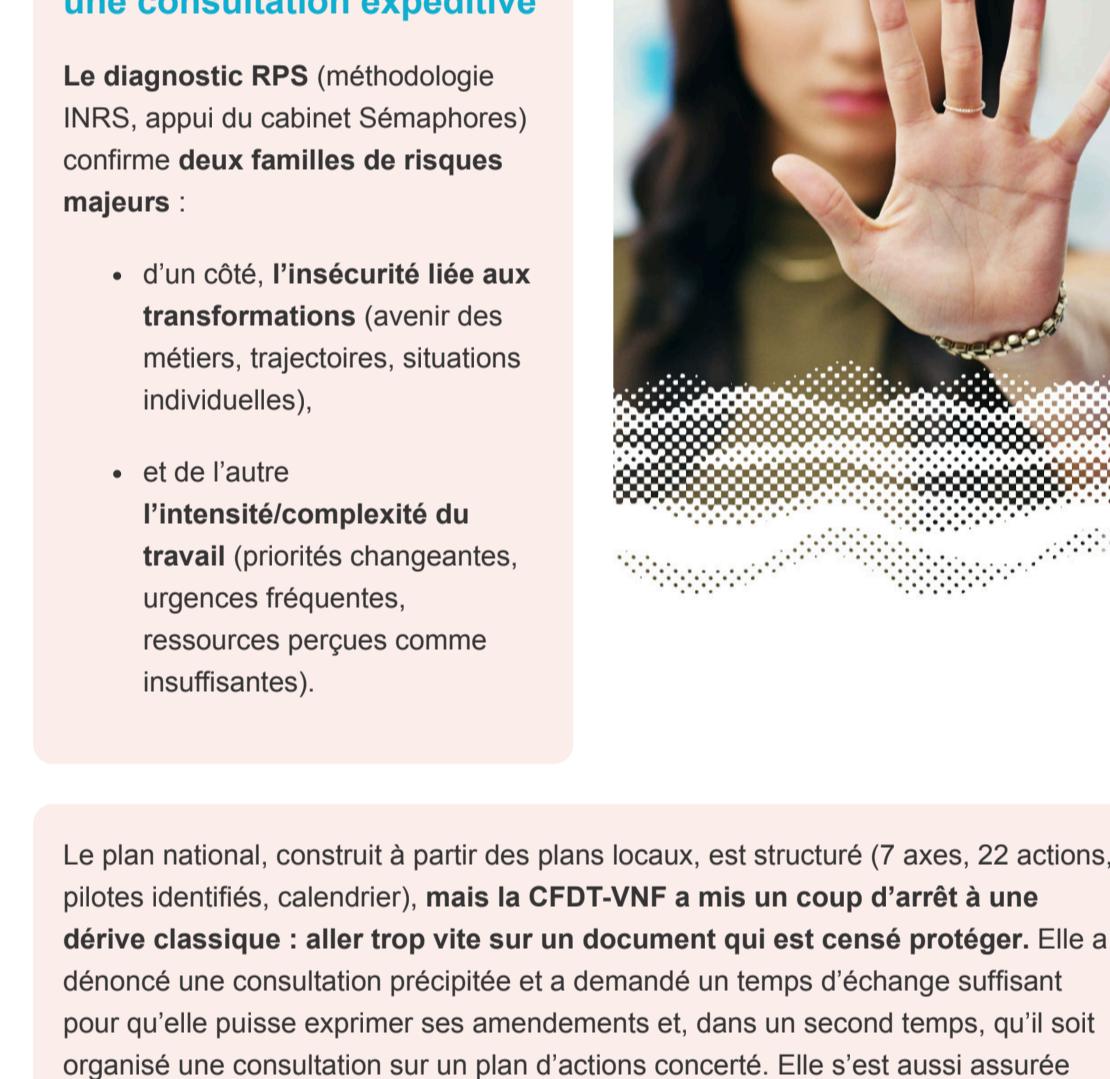
## Édito

### "Les Eq'eaux : une nouvelle formule, au plus près de vos attentes"

En ce début d'année 2026, les élus CFDT-VNF adressent à l'ensemble des personnels de VNF — à titre personnel comme professionnel — leurs vœux les plus sincères : santé, sérénité au travail, reconnaissance de vos compétences et de votre engagement au service du réseau et de l'intérêt général.

#### Une communication CFDT-VNF qui évolue, pour mieux vous informer

Vous nous dites régulièrement : entre le rythme des instances, les dossiers techniques, et des comptes-rendus parfois trop denses et difficiles à lire, il devient compliqué d'aller à l'essentiel... et de suivre ce qui compte vraiment pour votre quotidien. C'est pour cela que la CFDT-VNF fait évoluer sa communication et lance une nouvelle version *Des Eq'eaux* afin de vous proposer une newsletter plus régulière, à chaque instance ou à chaque moment important, avec :

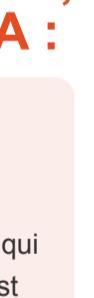


#### Un contexte social tendu : rester lucides, rester unis

Cette évolution *Des Eq'eaux* intervient aussi dans un contexte où les relations sociales se crispent. Ces dernières semaines, plusieurs signaux sont préoccupants.



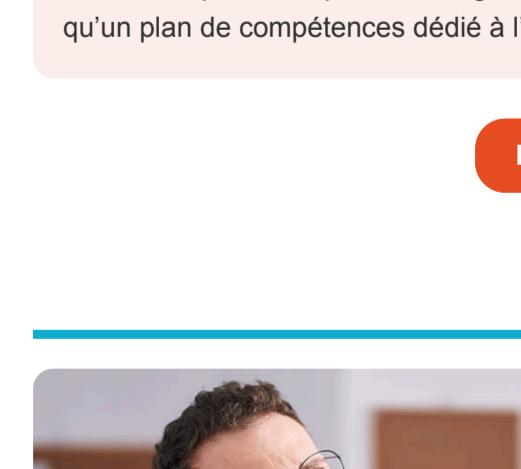
Sur le dossier de l'Accord Mobilité Géographique (AMG), la réunion avec la Direction générale du lundi 12 janvier s'est traduite par un constat de **blocage**, sans avancée à ce stade, avec une **remise en cause d'engagements** présentés jusque-là comme des préalables, notamment autour des fermetures de sites et de la garantie liée au seul d'agents. Dans ces conditions, la CFDT-VNF, en intersyndicale avec FO, a proposé la consultation des personnels directement impactés par leur positionnement sur les 155 sites non-pérennes. Lors de la seconde réunion programmée le lundi 19 janvier, la direction a donné une suite favorable à cette demande et s'est engagée à co-construire le contenu de la consultation avec l'intersyndicale CFDT-VNF et FO pour garantir l'objectivité et la neutralité de celle-ci tout comme le suivi et la conclusion qui en découlera. Dans ces conditions, l'intersyndicale a décidé de suspendre le boycott des instances et tiendra toutes les conclusions qui s'imposeront à l'issue de la consultation qui devra débuter au plus tard fin février 2026.



Dans le même temps, sur le **budget 2026** et les moyens, la CFDT-VNF a alerté : malgré une inflexion obtenue, le budget demeure jugé défavorable, avec des suppressions d'emplois et un écart persistant entre les ambitions affichées et les moyens humains/financiers. La CFDT-VNF a également porté une motion adoptée en Conseil d'administration demandant le respect des engagements et des garanties pour les personnels.

#### La CFDT-VNF ne lâchera rien

Face à ces reculs, ces ambiguïtés et ces pressions, nous le disons clairement : la CFDT-VNF ne lâchera rien. Nous resterons force de propositions, **pleinement mobilisés** pour défendre vos intérêts, protéger vos conditions de travail, refuser les décisions imposées sans garanties, faire entendre votre voix et respecter les engagements pris par la Direction.



#### Budget 2026 sous "loi spéciale" :

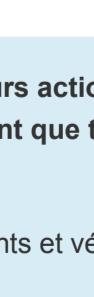
##### L'incertitude qui se transforme en charge de travail

La CFDT-VNF a ouvert l'instance en posant un constat très concret :

- L'absence de visibilité sur les moyens 2026
- La trajectoire de recrutements qui se traduit par des retards ou des gels de postes.

Dans des collectifs en sous-effectif, chaque poste vacant rapporte mécaniquement la charge sur les équipes présentes, avec un risque direct sur la santé, la sécurité et la qualité du travail. La Direction confirme un **pilotage budgétaire renforcé et un fonctionnement "sous contrainte"**, dans un contexte où la durée de la loi spéciale reste incertaine. Elle indique que les recrutements de remplacement se poursuivent sans effet sur le plafond d'emplois, mais elle explique aussi que toute création nette devient plus difficile, car elle impose une compensation (suppression équivalente) ou un décalage d'arrivée. La CFDT-VNF demande donc un **cadrage clair, partagé et traçable sur les impacts réels** (postes concernés, délais, arbitrages), et elle conteste que des créations de postes de direction puissent se décider "au cas par cas" alors que la priorité, sur le terrain, reste de pourvoir les postes opérationnels et techniques.

[Lire la suite](#)



#### PCC & CMI :

Des "standards" qui bougent selon les territoires, et une harmonisation qui tarde

Sur les PCC, CMI et Point d'appuis (PA), la CFDT-VNF alerte sur un point qui, à terme, peut devenir irréversible : les "standards" semblent ajustés au fil des localisations et des contraintes budgétaires, avec des écarts significatifs entre sites.

Dans les collectifs en sous-effectif, chaque poste vacant rapporte mécaniquement la charge sur les équipes présentes, avec un risque direct sur la santé, la sécurité et la qualité du travail. La Direction confirme un **pilotage budgétaire renforcé et un fonctionnement "sous contrainte"**, dans un contexte où la durée de la loi spéciale reste incertaine. Elle indique que les recrutements de remplacement se poursuivent sans effet sur le plafond d'emplois, mais elle explique aussi que toute création nette devient plus difficile, car elle impose une compensation (suppression équivalente) ou un décalage d'arrivée. La CFDT-VNF demande donc un **cadrage clair, partagé et traçable sur les impacts réels** (postes concernés, délais, arbitrages), et elle conteste que des créations de postes de direction puissent se décider "au cas par cas" alors que la priorité, sur le terrain, reste de pourvoir les postes opérationnels et techniques.

[Lire la suite](#)

Le plan national, construit à partir des plans locaux, est structuré (7 axes, 22 actions, pilotes identifiés, calendrier), mais la CFDT-VNF a mis un coup d'arrêt à une dérive classique : aller trop vite sur un document qui est censé protéger. Elle a donc quitté la réunion pour exprimer ses préoccupations et a demandé, dans un second temps, qu'il soit organisé une consultation sur un plan d'actions concerté. Elle s'est aussi assurée que les actions nationales identifiées, notamment dans les travaux et expertises déjà existants (notamment l'expertise DEGEST annexée au DUERPA de la DTNE), soient intégrées, notamment l'expertise DEGEST annexée au DUERPA de la DTNE.

Résultat : compte tenu des recommandations, la Direction a effectué un report de la consultation et retenu la proposition d'une consultation électronique, avec la possibilité de poursuivre les échanges si nécessaire. Pour la CFDT-VNF, l'enjeu est net : un plan RPS doit être applicable, suivi et évalué, pas simplement validé.

En parallèle, la CFDT-VNF a déposé des enjeux à un autre instant quotidien :

• L'accès doit être effectif,

• Les personnels doivent être systématiquement informés de leur droit à porter plainte et accompagnés,

• Et VNF doit s'engager plus clairement à déposer plainte lorsque ses personnes de l'établissement.

En parallèle, la CFDT-VNF a déposé des enjeux à un autre instant quotidien :

• L'accès doit être effectif,

• Les personnels doivent être systématiquement informés de leur droit à porter plainte et accompagnés,

• Et VNF doit s'engager plus clairement à déposer plainte lorsque ses personnes de l'établissement.

En parallèle, la CFDT-VNF a déposé des enjeux à un autre instant quotidien :

• L'accès doit être effectif,

• Les personnels doivent être systématiquement informés de leur droit à porter plainte et accompagnés,

• Et VNF doit s'engager plus clairement à déposer plainte lorsque ses personnes de l'établissement.

En parallèle, la CFDT-VNF a déposé des enjeux à un autre instant quotidien :

• L'accès doit être effectif,

• Les personnels doivent être systématiquement informés de leur droit à porter plainte et accompagnés,

• Et VNF doit s'engager plus clairement à déposer plainte lorsque ses personnes de l'établissement.

En parallèle, la CFDT-VNF a déposé des enjeux à un autre instant quotidien :

• L'accès doit être effectif,

• Les personnels doivent être systématiquement informés de leur droit à porter plainte et accompagnés,

• Et VNF doit s'engager plus clairement à déposer plainte lorsque ses personnes de l'établissement.

En parallèle, la CFDT-VNF a déposé des enjeux à un autre instant quotidien :

• L'accès doit être effectif,

• Les personnels doivent être systématiquement informés de leur droit à porter plainte et accompagnés,

• Et VNF doit s'engager plus clairement à déposer plainte lorsque ses personnes de l'établissement.

En parallèle, la CFDT-VNF a déposé des enjeux à un autre instant quotidien :

• L'accès doit être effectif,

• Les personnels doivent être systématiquement informés de leur droit à porter plainte et accompagnés,

• Et VNF doit s'engager plus clairement à déposer plainte lorsque ses personnes de l'établissement.

En parallèle, la CFDT-VNF a déposé des enjeux à un autre instant quotidien :

• L'accès doit être effectif,

• Les personnels doivent être systématiquement informés de leur droit à porter plainte et accompagnés,

• Et VNF doit s'engager plus clairement à déposer plainte lorsque ses personnes de l'établissement.

En parallèle, la CFDT-VNF a déposé des enjeux à un autre instant quotidien :

• L'accès doit être effectif,

• Les personnels doivent être systématiquement informés de leur droit à porter plainte et accompagnés,

• Et VNF doit s'engager plus clairement à déposer plainte lorsque ses personnes de l'établissement.

En parallèle, la CFDT-VNF a déposé des enjeux à un autre instant quotidien :

• L'accès doit être effectif,

• Les personnels doivent être systématiquement informés de leur droit à porter plainte et accompagnés,

• Et VNF doit s'engager plus clairement à déposer plainte lorsque ses personnes de l'établissement.

En parallèle, la CFDT-VNF a déposé des enjeux à un autre instant quotidien :

• L'accès doit être effectif,

• Les personnels doivent être systématiquement informés de leur droit à porter plainte et accompagnés,

• Et VNF doit s'engager plus clairement à déposer plainte lorsque ses personnes de l'établissement.

En parallèle, la CFDT-VNF a déposé des enjeux à un autre instant quotidien :

• L'accès doit être effectif,

• Les personnels doivent être systématiquement informés de leur droit à porter plainte et accompagnés,

• Et VNF doit s'engager plus clairement à déposer plainte lorsque ses personnes de l'établissement.

En parallèle, la CFDT-VNF a déposé des enjeux à un autre instant quotidien :

• L'accès doit être effectif,

• Les personnels doivent être systématiquement informés de leur droit à porter plainte et accompagnés,

• Et VNF doit s'engager plus clairement à déposer plainte lorsque ses personnes de l'établissement.

En parallèle, la CFDT-VNF a déposé des enjeux à un autre instant quotidien :

• L'accès doit être effectif,

• Les personnels doivent être systématiquement informés de leur droit à porter plainte et accompagnés,

• Et VNF doit s'engager plus clairement à déposer plainte lorsque ses personnes de l'établissement.

En parallèle, la CFDT-VNF a déposé des enjeux à un autre instant quotidien :

• L'accès doit être effectif,

• Les personnels doivent être systématiquement informés de leur droit à porter plainte et accompagnés,

• Et VNF doit s'engager plus clairement à déposer plainte lorsque ses personnes de l'établissement.

En parallèle, la CFDT-VNF a déposé des enjeux à un autre instant quotidien :

• L'accès doit être effectif,

• Les personnels doivent être systématiquement informés de leur droit à porter plainte et accompagnés,

• Et VNF doit s'engager plus clairement à déposer plainte lorsque ses personnes de l'établissement.

En parallèle, la CFDT-VNF a déposé des enjeux à un autre instant quotidien :

• L'accès doit être effectif,

• Les personnels doivent être systématiquement informés de leur droit à porter plainte et accompagnés,

• Et VNF doit s'engager plus clairement à déposer plainte lorsque ses personnes de l'établissement.

En parallèle, la CFDT-VNF a déposé des enjeux à un autre instant quotidien :

• L'accès doit être effectif,

• Les personnels doivent être systématiquement informés de leur droit à porter plainte et accompagnés,

• Et VNF doit s'engager plus clairement à déposer plainte lorsque ses personnes de l'établissement.

En parallèle, la CFDT-VNF a déposé des enjeux à un autre instant quotidien :

• L'accès doit être effectif,

• Les personnels doivent être systématiquement informés de leur droit à porter plainte et accompagnés,

• Et VNF doit s'engager plus clairement à déposer plainte lorsque ses personnes de l'établissement.

En parallèle, la CFDT-VNF a déposé des enjeux à un autre instant quotidien :

• L'accès doit être effectif,

• Les personnels doivent être systématiquement informés de leur droit à porter plainte et accompagnés,

• Et VNF doit s'engager plus clairement à déposer plainte lorsque ses personnes de l'établissement.

En parallèle, la CFDT-VNF a déposé des enjeux à un autre instant quotidien :

• L'accès doit être effectif,