



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

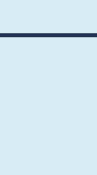
"Les Eq'eaux : une nouvelle formule, au plus près de vos attentes"

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 le 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.

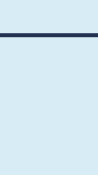
C'est pour cela que la **CFDT-VNF** fait évoluer sa communication et lance une **nouvelle version Des Eq'eaux** afin de vous proposer une newsletter **plus régulière, à chaque instance ou à chaque moment important**, avec :



Les points clés (ce qu'il faut retenir) dans le corps du mail pour aller à l'essentiel,



Une synthèse claire (ce qui change / ce qui bloque / ce qui avance),



Et la possibilité de **lire la suite sur notre site** si vous souhaitez approfondir un sujet en particulier.

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.



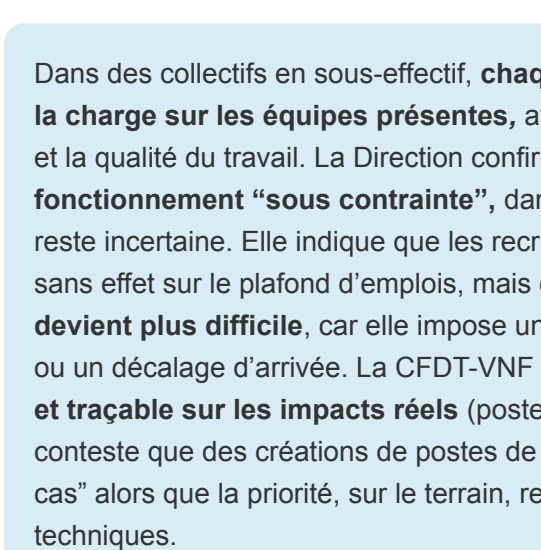
Sur le dossier de l'**Accord Mobilité Géographique (AMG)**, la réunion avec la Direction générale du **lundi 12 janvier** s'est traduite par un constat de **blocage**, sans avancée à ce stade, avec une **remise en cause d'engagements** présentés jusque-là comme des préalables, notamment autour des fermetures de sites et de la garantie liée au seuil 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 tirera 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 reporte 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 **pilote 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 **cadre 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](#)

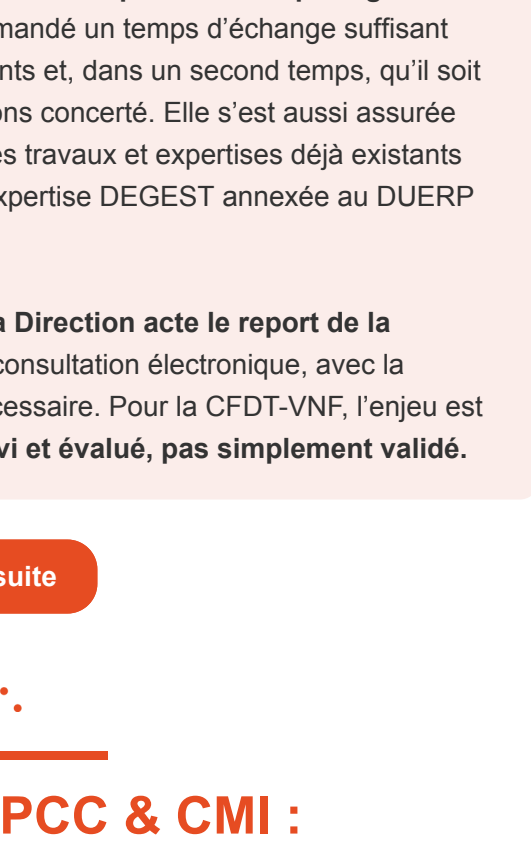


Plan d'actions RPS :

Un diagnostic sans appel... Mais la CFDT-VNF refuse une consultation expéditive

Le **diagnostic RPS** (méthodologie INRS, appui du cabinet Sémaphores) confirme **deux familles de risques majeurs** :

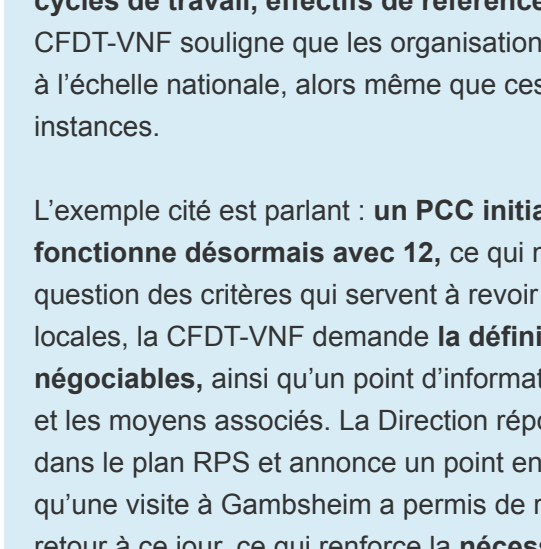
- d'un côté, **l'insécurité liée aux transformations** (avenir des métiers, trajectoires, situations individuelles),
- et de l'autre **l'intensité/complexité du travail** (priorités changeantes, urgences fréquentes, ressources perçues comme insuffisantes).



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 dénoncé une consultation précipitée et a demandé un temps d'échange suffisant pour qu'elle puisse exprimer ses amendements et, 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 dans les travaux et expertises déjà existants soient explicitement intégrés, notamment l'expertise DEGEST annexée au DUERP de la DTNE.

Résultat : compte tenu des amendements, **la Direction acte le report de la consultation** et retient 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**.

[Lire la suite](#)



PCC & CMI :

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

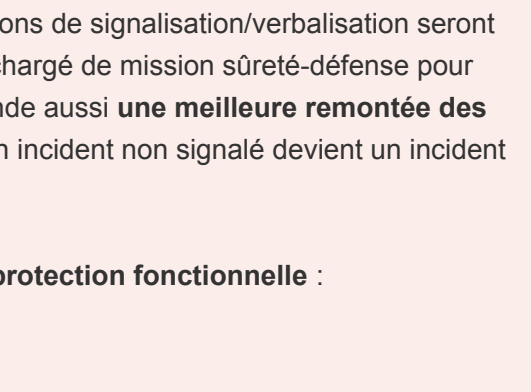
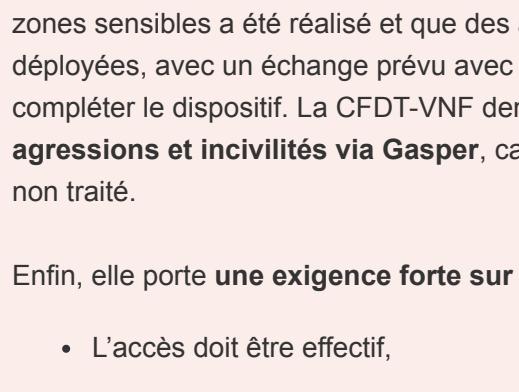
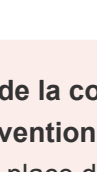
Sur les PCC, CMI et Point d'Appui (PA), la CFDT-VNF alerte sur un point qui, à terme, peut devenir irréversible :

- **Les "standards" semblent ajustés au fil des localisations et des contraintes budgétaires**, avec des écarts significatifs entre sites.

Or ces écarts touchent des éléments structurants des conditions de travail : **vestiaires et sanitaires**, conformité des **issues de secours**, harmonisation des **cycles de travail**, **effectifs de référence**, et plus largement l'organisation cible. La CFDT-VNF souligne que les organisations évoluent vite et parfois sans concertation à l'échelle nationale, alors même que ces sujets relèvent des prérogatives des instances.

L'exemple cité est parlant : **un PCC initialement dimensionné pour 16 agents fonctionne désormais avec 12**, ce qui modifie concrètement le quotidien et pose la question des **critères** qui servent à revoir les effectifs. S'il peut y avoir des spécificités locales, la CFDT-VNF demande la **définition de standards nationaux non négociables**, ainsi qu'un point d'information national sur les évolutions PCC/CMI, PA et les moyens associés. La Direction répond qu'un retour d'expérience est prévu dans le plan RPS et annonce un point en CSA Central. La CFDT-VNF rappelle enfin qu'une visite à Gambenheim a permis de remonter plusieurs alertes restées sans retour à ce jour, ce qui renforce la **nécessité d'un traitement national plus robuste**.

[Lire la suite](#)



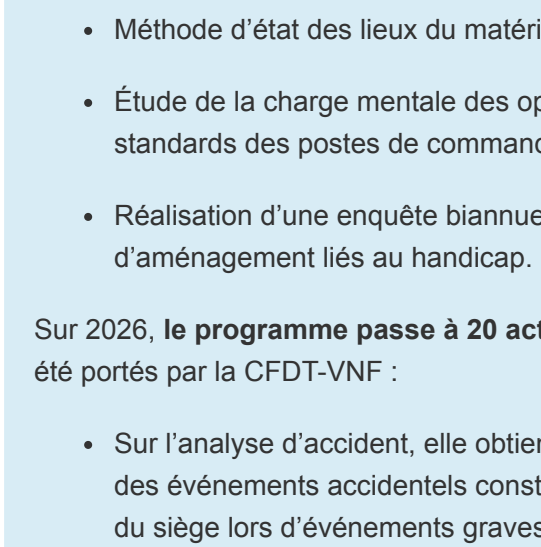
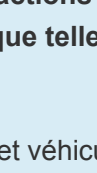
Elle demande donc un **renforcement de la communication** sur les abords de la voie d'eau, le **développement de conventions opérationnelles avec la police de l'eau et la gendarmerie**, et la mise en place de **patrouilles**, afin que **les agents ne restent pas seuls face aux tensions**. La Direction indique qu'un recensement des zones sensibles a été réalisé et que des actions de signalisation/verbalisation seront déployées, avec un échange prévu avec le chargé de mission sûreté-défense pour compléter le dispositif. La CFDT-VNF demande aussi **une meilleure remontée des agressions et incivilités via Gasper**, car un incident non signalé devient un incident non traité.

Enfin, elle porte **une exigence forte sur la protection fonctionnelle** :

- 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 personnels sont mis en cause, pour manifester son soutien et protéger l'image de l'établissement.

En parallèle, la CFDT-VNF relie ces enjeux à un autre irritant quotidien : **l'environnement numérique, jugé trop dispersé et hétérogène** selon les DT. Elle insiste sur la nécessité d'un **cadre national, incluant l'usage de l'IA**, ainsi que des formations par filière pour un usage maîtrisé et réellement utile. La Direction confirme qu'un plan de compétences dédié à l'IA sera déployé.

[Lire la suite](#)



Programme annuel de prévention 2026 :

Des avancées obtenues, mais la CFDT-VNF veut des résultats, pas des intentions

Le **bilan 2025 affiche 74,5 % de réalisation**. Pour la CFDT-VNF, ce chiffre doit surtout amener une question simple : qu'est-ce qui n'a pas été fait, pourquoi, et comment on évite la répétition ?

Elle s'étonne d'ailleurs que **plusieurs actions prévues mais non réalisées en 2025 ne soient pas reconduites "en tant que telles" en 2026**, alors qu'elles répondent à des besoins très concrets :

- Adaptation des aménagements et véhicules ateliers pour la maintenance sur le terrain,
- Méthode d'état des lieux du matériel (fonctionnel, adapté),
- Étude de la charge mentale des opérateurs polyvalents pour sécuriser les standards des postes de commande
- Réalisation d'une enquête biannuelle sur les besoins d'accompagnement ou d'aménagement liés au handicap.

Sur 2026, **le programme passe à 20 actions sur 6 axes**. Plusieurs ajustements ont été portés par la CFDT-VNF :

- Sur l'analyse d'accident, elle obtient une cible plus réaliste (un ciblage à 10 % des événements accidentels constatés) et elle rappelle la nécessité d'un appui du siège lors d'événements graves pour garantir une analyse objective et partagée.
- Elle alerte également sur des sujets terrains insuffisamment traités, comme les risques neige/verglas, avec des propositions concrètes (équipements adaptés, pneus hiver), la direction indiquant finaliser un guide sur les risques hivernaux et engager un état des lieux des équipements.
- Enfin, la CFDT-VNF alerte sur un risque d'angle mort : développer des réseaux de formateurs internes, oui, mais sans transférer silencieusement une charge supplémentaire sur des personnels déjà en poste.

La Direction retenant l'intégralité des amendements CFDT-VNF, vos élus donnent un avis favorable.

[Lire la suite](#)

Suivez toutes nos actualités sur notre site www.cfdt-vnf.fr