

Sommaire

1. Petit gabarit :

la régénération n'est plus un sujet "technique", c'est un choix politique

2. Maintenance :

on ne pilote pas l'avenir "dans VNF Réseau"

3. Acte II :

co-construction sous contrainte, centralisations assumées

4. Recrutements 2026 :

plafond en baisse, hypothèses fragiles, services sous tension

5. Dialogue de gestion :

99,98 % du plafond, "performance" sur le papier, zéro marge dans les équipes

6. Heures écrêtées :

l'indicateur baisse, mais la surcharge reste



[Lire la suite](#)



Petit gabarit :

la régénération n'est plus un sujet "technique", c'est un choix politique

La CFDT-VNF a alerté sur la **dégradation** du réseau, particulièrement sur le petit gabarit, avec des **fermetures prolongées** et **des avaries découvertes trop tard**, en rappelant les constats déjà posés par des rapports publics. **La Direction confirme** le besoin de modernisation et de régénération, tout en expliquant que **les enveloppes ne sont pas fongibles** et qu'elle cherche à obtenir davantage de crédits pour rééquilibrer vers la régénération. La Directrice générale reconnaît l'insuffisance des moyens actuels et annonce **une stratégie d'investissement pour établir des priorités** et documenter des scénarios dans la perspective du prochain COP, en précisant qu'aucune "dénavigation" n'est arrêtée et que ce type d'arbitrage relève d'un choix politique national.

La CFDT-VNF retient surtout l'urgence d'un débat transparent, parce que le risque n'est pas une décision affichée, mais un recul "de fait" par l'usure et les urgences.

Maintenance :

on ne pilote pas l'avenir dans "VNF Réseau"

La CFDT-VNF rappelle un engagement : **la Direction doit présenter régulièrement** en CSA l'avancée **des réflexions sur la maintenance**. Or, la CFDT-VNF regrette d'avoir **découvert certaines orientations via le magazine VNF Réseau**, ce qui fragilise la confiance et le dialogue social. La Direction répond qu'un point d'information a été fait aux délégués syndicaux et que les instances seront consultées dès qu'un projet de réorganisation "structuré" sera prêt, tout en indiquant que le terrain a été associé via des déplacements.

La CFDT-VNF maintient l'alerte : la perte de compétences, les difficultés de recrutement et le risque de décrochage opérationnel imposent un calendrier clair et des garanties, pas une simple logique "on verra quand ce sera prêt".



[Lire la suite](#)



[Lire la suite](#)



Acte II :

co-construction sous contrainte, centralisations assumées

La Direction met en avant une mobilisation importante et un élargissement des groupes de travail, en reconnaissant toutefois que **la participation des agents de terrain n'a pas toujours été au niveau attendu**, notamment parce que l'expression face à l'encadrement peut être difficile.

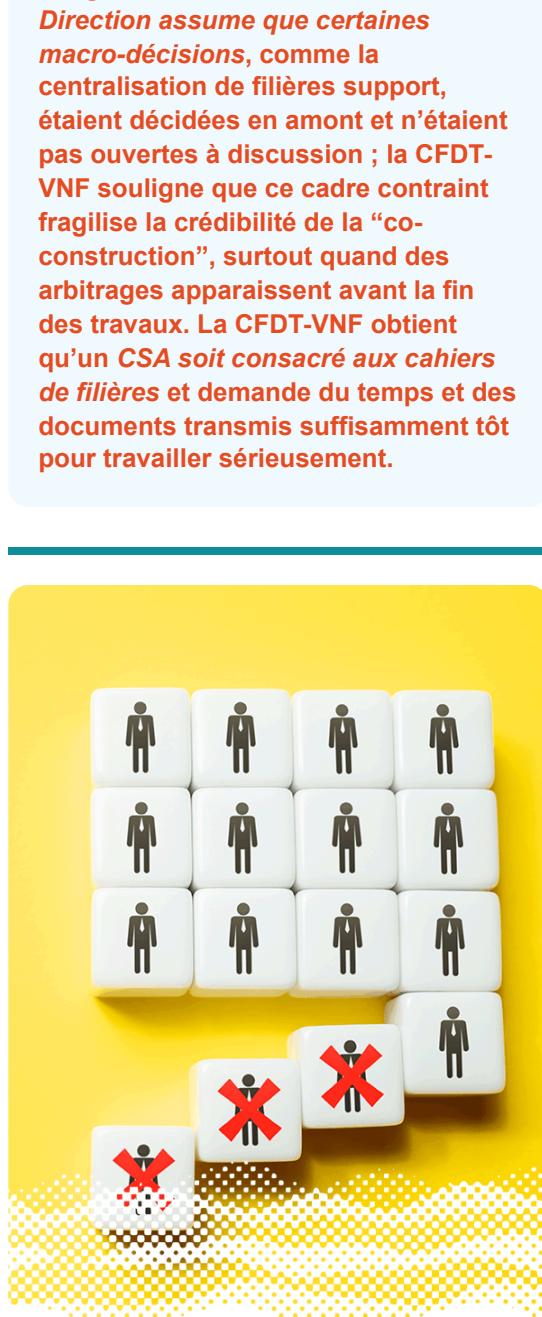
La CFDT-VNF rappelle que la représentativité n'est pas un détail : si les agents n'ont pas pu ou osé s'exprimer, des enjeux essentiels peuvent ne pas avoir été débattus ni intégrés aux cahiers. Sur le fond, la Direction assume que certaines macro-décisions, comme la centralisation de filières support, étaient décidées en amont et n'étaient pas ouvertes à discussion ; la CFDT-VNF souligne que ce cadre contraint fragilise la crédibilité de la "co-construction", surtout quand des arbitrages apparaissent avant la fin des travaux. La CFDT-VNF obtient qu'un CSA soit consacré aux cahiers de filières et demande du temps et des documents transmis suffisamment tôt pour travailler sérieusement.

Recrutements 2026 :

plafond en baisse, hypothèses fragiles, services sous tension

La Direction présente des orientations de recrutement soumises au Conseil d'administration du 11 mars 2026 et annonce un plafond 2026 à **3 968 ETPT**, soit **-22 ETPT**, avec **250 sorties**, soit **-22 ETPT**, avec **228 entrées**. Elle reconnaît un écart important avec 2025, où **333 sorties** ont été constatées, et s'engage à vérifier certains points, notamment sur les fins de contrats.

La CFDT-VNF alerte : si les hypothèses sous-évaluent les départs, l'établissement se retrouvera en difficulté en cours d'année, avec des concours et recrutements non anticipés. Elle dénonce aussi le manque de lisibilité des données et la place trop importante des contrats temporaires, puis vote contre ces orientations, en cohérence avec son opposition à la baisse d'effectifs.



[Lire la suite](#)



[Lire la suite](#)



Dialogue de gestion :

99,98 % du plafond, "performance" sur le papier, zéro marge dans les équipes

La Direction souligne qu'en 2025 la consommation a atteint **99,98 %** du plafond (3 989,13 ETPT pour 3 990), en parlant d'un résultat "historique".

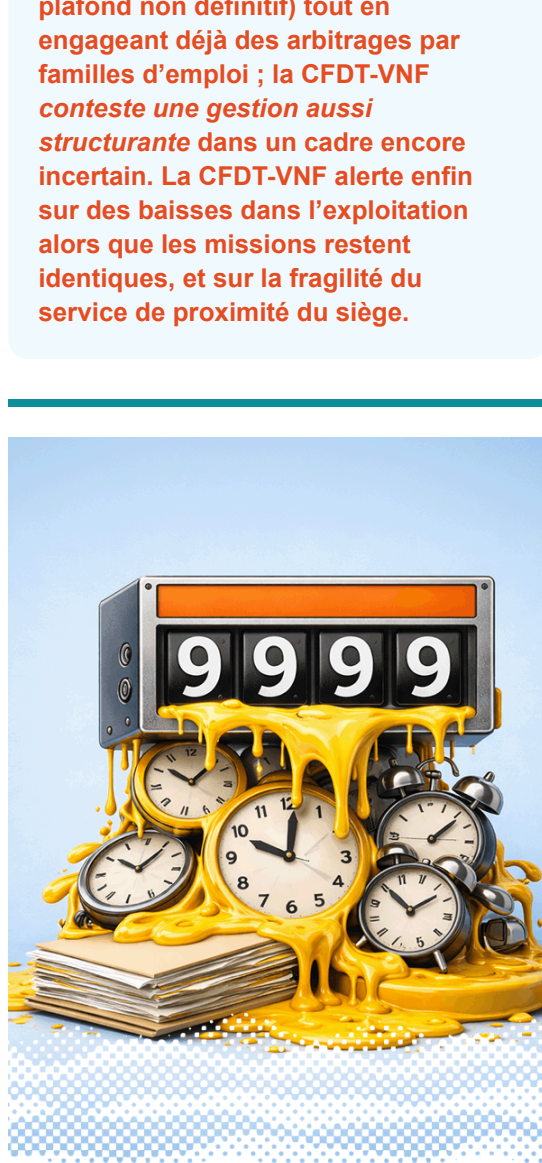
La CFDT-VNF répond que cette "optimisation" signifie surtout qu'il n'existe plus de marge pour absorber les imprévus et les absences, donc une tension maximale sur les collectifs. Pour 2026, la Direction indique que la notification est provisoire (contexte de loi spéciale, plafond non définitif) tout en engageant déjà des arbitrages par familles d'emploi ; la CFDT-VNF conteste une gestion aussi structurante dans un cadre encore incertain. La CFDT-VNF alerte enfin sur des baisses dans l'exploitation alors que les missions restent identiques, et sur la fragilité du service de proximité du siège.

Heures écrêtées :

l'indicateur baisse, mais la surcharge reste

La Direction présente le bilan du second semestre 2025 : **10 818 heures** écrêtées pour **533 agents**, avec **11 617 heures** récupérées grâce au nouveau compteur, et un mois de décembre à lui seul très marqué.

La CFDT-VNF reconnaît que le dispositif limite une partie de la casse, notamment parce qu'il permet davantage de récupération, mais rappelle que les heures écrêtées rappellent perdues et que, écrêtées ou non, elles traduisent un volume très élevé d'heures supplémentaires réalisées. Elle s'inquiète des causes identifiées, dont certaines relèvent d'une "charge de travail inhérente au poste", et alerte sur un risque de sous-déclaration si l'on cherche à faire baisser les chiffres sans traiter l'organisation.



[Lire la suite](#)

