



Sommaire

- 1. Pouvoir d'achat, déplacements, formation, management :**
La CFDT-VNF remet le réel au centre du dialogue social
- 2. Pouvoir d'achat :**
les personnels ne vivent pas d'intentions budgétaires
- 3. Télétravail et organisations du travail :**
les consignes nationales doivent enfin s'appliquer partout
- 4. École du management :**
former les managers, oui, mais pour transformer les pratiques
- 5. Déplacements professionnels :**
quand la modernisation rallonge la route
- 6. CAP et CCP :**
des instances à préserver pour garantir les droits
- 7. Formation 2025 :**
beaucoup de chiffres, mais encore trop d'angles morts
- 8. CIA et CA :**
reconnaître sans exclure



Pouvoir d'achat, déplacements, formation, management :

La CFDT-VNF remet la réalité au centre du dialogue social

Lors du CSA central du 21 mai 2026, la CFDT-VNF a une nouvelle fois porté les préoccupations très concrètes des personnels : pouvoir d'achat en berne, télétravail appliqué de façon inégale, frais de déplacement parfois contestés, accès à la formation encore trop variable, reconnaissance financière des missions supplémentaires et conditions d'exercice du management. Derrière les présentations institutionnelles et les bilans chiffrés, une même question traverse tous les sujets : comment faire évoluer VNF sans faire porter aux personnels le coût humain, financier et organisationnel des transformations engagées ?

La CFDT-VNF a rappelé que les personnels ne demandent pas des discours de méthode, mais des règles claires, des droits réellement appliqués, une reconnaissance équitable et des conditions de travail soutenables. Découvrez la synthèse des débats du dernier CSA Central dans cette newsletter.

Pouvoir d'achat :

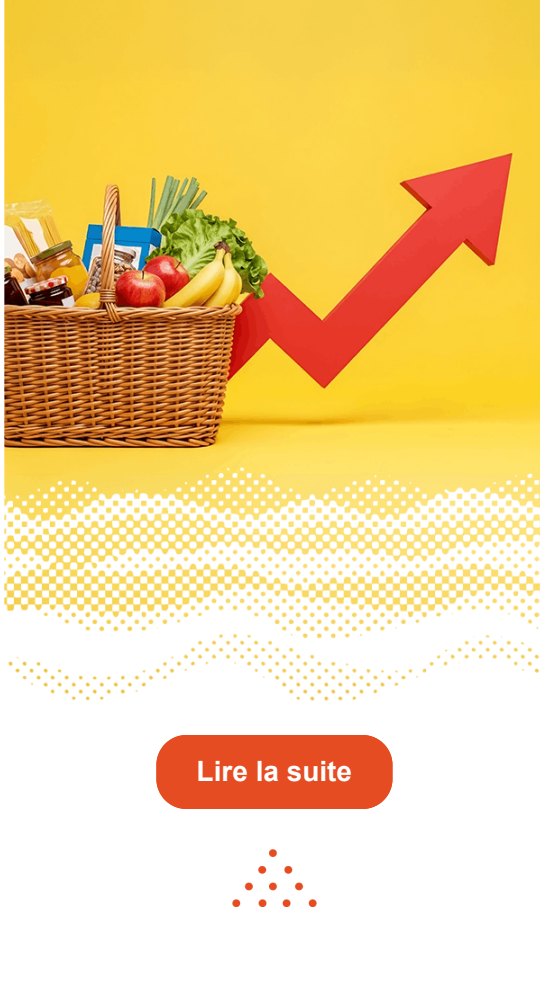
Les personnels ne vivent pas d'intentions budgétaires

Vos élus CFDT-VNF ont ouvert les échanges en alertant la direction sur **la dégradation persistante du pouvoir d'achat**. L'inflation, les coûts de l'énergie, **les frais de déplacement et l'alimentation** pèsent de plus en plus lourdement sur les personnels, en particulier sur les catégories les plus modestes.

La CFDT-VNF a demandé une revalorisation progressive des titres-restaurant jusqu'à 12 euros d'ici 2028, avec au minimum une augmentation d'un euro par an. À défaut d'engagement pluriannuel, elle revendique une hausse d'au moins 1,50 euro dès juillet 2026, afin de compenser l'absence d'augmentation depuis le début de l'année.

La direction renvoie sa décision au mois de juin, après analyse budgétaire. Pour la CFDT-VNF, **cette prudence ne peut pas devenir une stratégie d'attente permanente**. Les personnels subissent déjà le décrochage salarial, le gel du point d'indice et le sentiment de déclassement.

La CFDT-VNF a obtenu que ces alertes soient relayées au niveau ministériel. Mais elle continuera de rappeler que le pouvoir d'achat n'est pas un sujet périphérique : il conditionne l'attractivité, la reconnaissance et la dignité au travail.



[Lire la suite](#)



Télétravail et organisations du travail :

Les consignes nationales doivent enfin s'appliquer partout

La CFDT-VNF a dénoncé les écarts persistants entre les engagements nationaux et les pratiques locales. Sur le télétravail, **certaines demandes restent sans réponse pendant plusieurs semaines**, alors que les instructions prévoient un délai d'une semaine. **Des pratiques restrictives persistent également** pour certains managers, malgré les assouplissements annoncés.

La direction a reconnu ces difficultés et annonce **un rappel auprès des directions territoriales** et des secrétariats généraux, ainsi qu'un **suivi mensuel jusqu'à la fin du dispositif**.

La CFDT-VNF a également rappelé que les discussions sur les cycles de travail et la semaine en quatre jours ne doivent pas rester théoriques. Les échanges locaux doivent être transparents, notamment sur les conséquences concrètes en matière de congés, de RTT et d'organisation des services.

École du management :

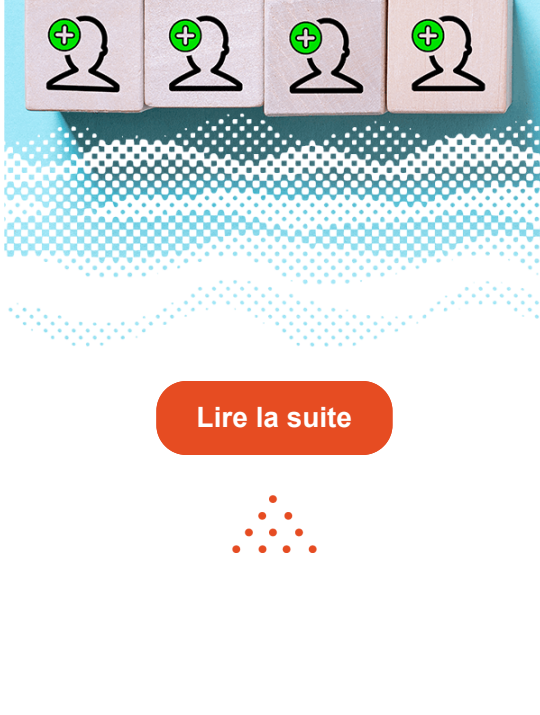
Former les managers, oui, mais pour transformer les pratiques

La direction a présenté l'avancement de l'École du management, conçue pour accompagner les encadrants autour de repères communs. **Huit séminaires** ont déjà réuni **environ 730 managers** sur les 900 recensés à VNF.

La CFDT-VNF a reconnu les **retours globalement positifs des ateliers**, mais elle a rappelé que les managers ne peuvent **pas être seulement « embarqués » dans un dispositif descendant**. Ils sont souvent pris entre des **injonctions contradictoires**, des équipes sous tension et des transformations qu'ils doivent faire appliquer sans toujours disposer des moyens nécessaires.

La CFDT-VNF a insisté sur deux exigences :

- *Ne pas créer de distinction implicite entre les chefs d'équipe et les autres managers,*
- *Evaluer réellement les effets des formations sur les pratiques de terrain, le climat social et les conditions de travail.*



[Lire la suite](#)



Déplacements professionnels :

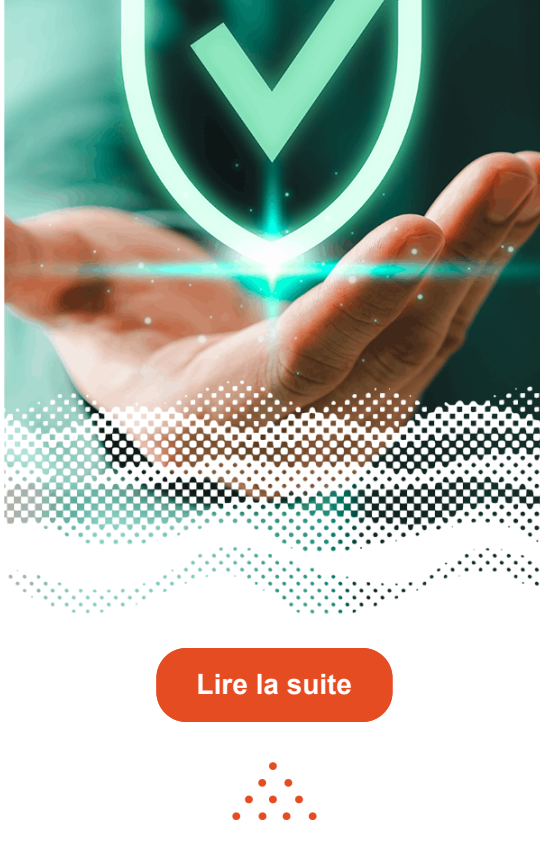
Quand la modernisation rallonge la route

L'audit interne sur les déplacements professionnels confirme ce que la CFDT-VNF alerte depuis longtemps : **les réorganisations, les regroupements de sites, le management à distance et la multiplication des réseaux nationaux augmentent les déplacements**.

La direction reconnaît **une politique encore insuffisamment structurée**, avec **des règles hétérogènes** selon les territoires, **des outils de suivi imparfaits** et une **absence d'évaluation globale** des impacts de la modernisation.

La CFDT-VNF a dénoncé les **pratiques consistant à limiter artificiellement les frais de repas** en imposant à des agents de terrain **des allers-retours sur le temps du déjeuner**. Ces pratiques dégradent les conditions de travail, augmentent les temps de trajet, fatiguent les agents et peuvent poser des enjeux de sécurité routière.

Pour la CFDT-VNF, les déplacements ne sont pas une dépense de confort. Ils sont la conséquence directe des choix d'organisation de l'établissement.



[Lire la suite](#)



CAP et CCP :

Des instances à préserver pour garantir les droits

Le CSA central a également examiné les projets de décision relatifs aux CAP des personnels d'exploitation de VNF et à la CCP des agents contractuels de droit public.

Concernant les CAP, la direction a présenté l'organisation des commissions centrales et locales, ainsi que les règles de représentation. La CFDT-VNF a rappelé que les compétences des CAP ont été fortement réduites par les réformes de la fonction publique, mais **qu'il reste essentiel de préserver ces espaces de garanties collectives**, notamment sur les **questions disciplinaires et les droits individuels**.

Concernant la CCP, la direction a présenté une mise à jour juridique du dispositif existant. La CFDT-VNF a porté une attention particulière aux garanties apportées aux agents contractuels, notamment en matière d'assistance, de représentation, de confidentialité et d'accès aux documents.

Formation 2025 :

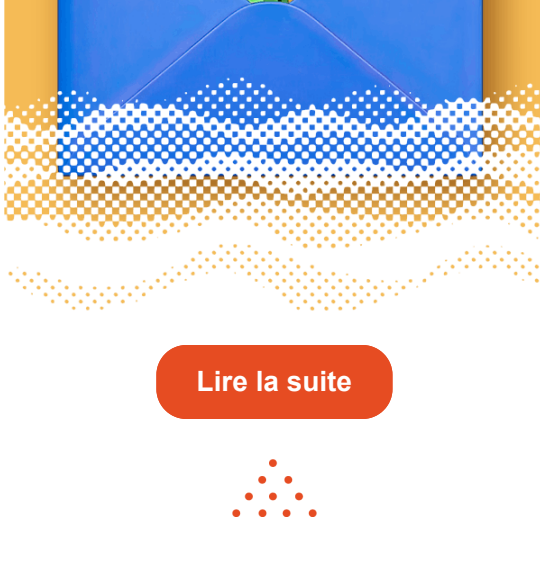
Beaucoup de chiffres, mais encore trop d'angles morts

Le bilan formation 2025 affiche des indicateurs en progression :

- 3 078 agents formés,
- Un taux d'accès à la formation de 78 %,
- Plus de 15 400 jours de formation,
- Un taux d'exécution budgétaire de 92 %.

Mais la CFDT-VNF a demandé **une lecture plus qualitative**. Toutes les formations ne se valent pas : il faut distinguer les **formations obligatoires**, les formations liées à la **sécurité** ou aux **habilitations**, et les formations réellement choisies par les personnels pour **développer leurs compétences**.

La CFDT-VNF a également alerté sur les 871 personnels n'ayant suivi aucune formation au cours des deux dernières années. Dans un établissement en transformation, cette situation est préoccupante, notamment pour les catégories C administratives et certains personnels techniques exposés aux évolutions numériques, technologiques et organisationnelles.



[Lire la suite](#)



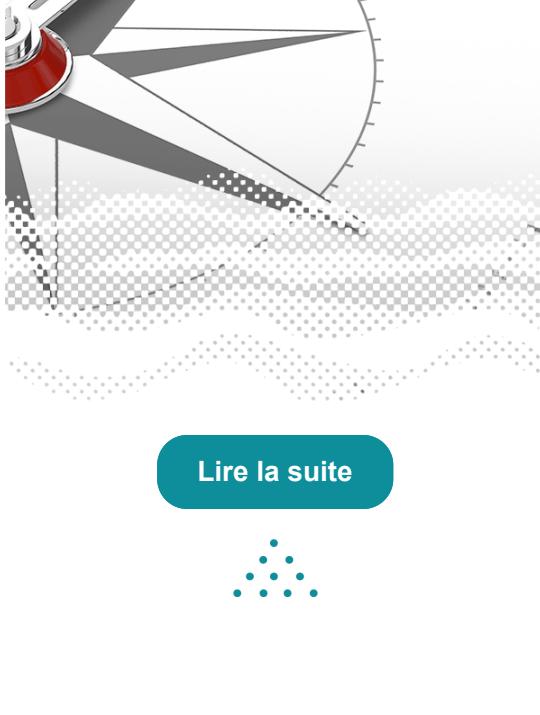
CIA et CA :

Reconnaître sans exclure

La direction a présenté les modalités 2026 des CIA et compléments annuels versés au titre de 2025. Les montants de référence restent identiques, mais **l'enveloppe complémentaire de 15 % est désormais davantage encadrée**, avec des fourchettes minimales et maximales selon les catégories.

La CFDT-VNF a rappelé que cette enveloppe complémentaire est issue de ses interventions pour reconnaître les intérim, les missions supplémentaires et les charges exceptionnelles. Elle a toutefois alerté sur un risque majeur : si les montants minimaux augmentent sans enveloppe suffisante, le nombre de bénéficiaires pourrait mécaniquement diminuer.

La CFDT-VNF a demandé un bilan comparatif précis pour vérifier que ces nouvelles règles ne conduisent pas à l'exclusion des agents pourtant fortement investis. Elle a également rappelé que les intérim et missions supplémentaires ne sont pas seulement des efforts individuels : ils résultent souvent des sous-effectifs et des vacances de postes.



[Lire la suite](#)

