

LES EQ'EAUX

Des Régions'

-VOIES NAVIGABLES DE FRANCE-

DÉCEMBRE
2024

N° 5

Cfdt:



Sommaire

p. 3 DT Nord-Pas-de-Calais

p. 8 DT Sud-Ouest

p. 10 DT bassin de la Seine et Loire Aval

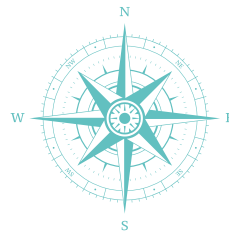
p. 12 DT Strasbourg

p. 14 DT Centre-Bourgogne

p. 19 DT Nord-Est

p. 23 Siège

p. 25 DT Rhône-Saône



ÉDITO

UNE FIN D'ANNÉE SOUS LE SIGNE DE L'ENGAGEMENT ET DE LA PROXIMITÉ

Cette fin d'année 2024 est marquée par un **contexte politique complexe** avec des enjeux importants pour l'établissement. Le **Conseil d'Administration de VNF** a voté le projet de budget initial 2025, actant une baisse du plafond d'emplois de **37 ETPT** par rapport à 2024, malgré les engagements du COP. Cette décision, assortie suite à la déclaration préalable de la CFDT-VNF, d'une motion demandant au gouvernement de respecter ses engagements, reflète la nécessité de préserver les moyens indispensables à la modernisation de l'établissement.

La modernisation, les réorganisations et la centralisation sont autant de défis qui transforment nos métiers et nos organisations, parfois au détriment des agents. Les problématiques soulevées dans les différentes directions territoriales — que ce soit la téléconduite en Nord Pas-de-Calais, le projet de Flex-office au siège ou les contrats de canaux en Nord-Est — mettent en évidence les impacts directs de ces évolutions sur les conditions de travail des personnels.

La CFDT-VNF reste mobilisée pour défendre vos intérêts face à ces bouleversements. À travers ses enquêtes, ses interventions en instances et sa proximité sur le terrain, elle œuvre pour garantir une équité et le respect des agents.

Mettre l'humain au centre des décisions

Dans ce contexte, il est essentiel de rappeler que la réussite de nos projets repose sur les femmes et les hommes qui composent VNF. Les agents, qu'ils soient éclusiers, gestionnaires RH ou techniciens méritent des conditions de travail optimales et un accompagnement adapté face à ces transformations.

Qu'il s'agisse des **inquiétudes des personnels RH** sur la centralisation à venir, des **agents du SEME et de la DIMOA de la DT NPDC** confrontés à des déménagements, ou des **équipes du CEMI Confluence en DT CB** qui ont su relever un défi technique remarquable, ces exemples témoignent d'une volonté collective de surmonter les difficultés.

Ensemble pour une année 2025 tournée vers l'avenir

À l'approche des fêtes de fin d'année, les élus et militants des sections **CFDT-VNF** se joignent à moi pour vous remercier de votre engagement tout au long de cette année. Nous restons à vos côtés, dans chaque direction territoriale, pour vous accompagner au plus près de vos préoccupations. Nous vous souhaitons à toutes et à tous, ainsi qu'à vos proches, **de belles fêtes de fin d'année**. Que cette période soit l'occasion de moments chaleureux et réconfortants. En 2025, nous continuerons à défendre vos droits et à construire avec vous un avenir professionnel respectueux et valorisant.

L'équipe CFDT-VNF, toujours à vos côtés



Rudy Deleurence
Secrétaire général
de la CFDT-VNF



Téléconduite : une mise en place à marche forcée

Depuis plusieurs mois, le projet de téléconduite des écluses à grand gabarit s'installe à la direction territoriale NPDC. Sa mise en place marque une étape significative dans la gestion des infrastructures hydrauliques. Cependant, les délais fixés pour le passage à cette nouvelle technologie ont été extrêmement serrés et la CFDT-VNF estime que la direction a plutôt adopté une stratégie d'ajustement en continu plutôt qu'une vision globale du projet. **Sa mise en place a été perçue comme un passage forcé ne laissant pas suffisamment de place au dialogue social.**

C'est pourquoi, malgré les arguments avancés par la direction, **les organisations syndicales ont voté unanimement « contre » ce projet lors du CSA d'avril dernier.**

Un projet de modernisation qui souligne des enjeux sociaux

Depuis l'annonce de la mise en place de ce projet, la CFDT-VNF s'est faite écho des craintes grandissantes des agents et s'est engagée activement à défendre leurs droits et leurs intérêts. En effet, cette évolution va bien au-delà d'une simple modernisation technique : **elle modifie profondément l'organisation du travail des agents et leur rapport au terrain.**

Les éclusiers, habitués à intervenir localement, se retrouvent confrontés à la perspective d'une centralisation qui **remet en question leur rôle de proximité, pourtant essentiel pour la sécurité des installations et la qualité du service public.** Ils redoutent une perte de sens dans leur travail autrefois ancré dans le concret et le local. **Cette évolution impactera leurs conditions de travail : diminution des effectifs, risque de surcharge de travail...**

La réduction sur site de la présence humaine chargée d'assurer le service public inquiète les agents et la CFDT-VNF. En effet, les usagers bénéficiaient jusqu'à d'une assistance directe en cas de besoin, **une réactivité que la téléconduite pourrait fortement affaiblir car elle rompt le lien de proximité qui faisait la force de VNF.**

Un déploiement par étapes

Préalablement à la mise en place de la téléconduite, la DT NPDC a souhaité faire évoluer l'offre de service de son réseau grand gabarit pour atteindre, à terme, **une exploitation 24 h/24 et 7 j/7.** Cette nouvelle offre de service est effective depuis le 3 juin dernier sur l'ensemble de ce réseau, à l'exception d'une écluse qui passera à ces nouveaux horaires dans quelques mois. **Ce périmètre représente 84 postes de travail d'exploitation.**

La téléconduite des écluses du réseau grand gabarit sera assurée depuis un poste de commande centralisé (PCC) unique, **implanté sur 2 sites : Waziers et Valenciennes.** Sa mise en place est organisée en 4 étapes :

- **Phase 1 (2024) :** Itinéraire Escaut — 6 sas
- **Phase 2 (2025) :** Itinéraire Sensée-Deûle et écluse de Palluel — 10 sas
- **Phase 3 (2026) :** itinéraire Bauvin-Dunkerque — 4 sas
- **Phase 4 (horizon 2030) :** Canal Seine-Nord Europe

La première phase était prévue initialement le 16 décembre 2024 mais la direction nous a annoncé le report de sa mise en place en raison de problèmes techniques rencontrés lors de la phase de tests. **Ce report d'environ 3 mois n'est pas sans impact en termes d'organisation de travail et de coût financier pour VNF qui doit prolonger les contrats des CDD en conséquence.**



DT NORD-PAS-DE-CALAIS

Téléconduite : une mise en place à marche forcée (suite)

Les moyens humains : une exigence prioritaire

L'organisation de la première phase du projet s'articule autour

- d'un responsable de PCC,
- de 12 opérateurs,
- de 5 chefs de salle.

L'exercice d'affectation des agents s'est achevé mi-septembre. Sur les 18 éclusiers,

- 10 ont accepté d'évoluer vers le poste d'opérateur,
- 2 ont été retenus pour un poste de chef de salle,
- 1 est maintenu à son poste à l'écluse (départ en retraite dans moins de 2 ans),
- 5 ont refusé leur proposition d'affectation en tant qu'opérateur ou chef de salle.

Un plan de formation pour l'intégration des agents au PCC est en cours de déploiement depuis mai dernier. Parallèlement, un recensement des compétences détenues et attendues par les 5 agents qui n'intégreront pas le PCC est ou sera engagé.

Le travail sur la réorganisation de la maintenance n'ayant pas encore été initié à la DT NPDC, il a été difficile pour les agents concernés de se projeter sur cette filière sans avoir d'autres véritables alternatives. Sur les 5 agents ne souhaitant pas rejoindre le PCC, 4 agents se sont vu proposer un poste notamment dans le domaine de la maintenance. Un agent s'est vu « imposer » un poste qui ne lui convient pas.

La CFDT-VNF dénonce un manque d'accompagnement de ces agents, un manque de visibilité en amont du prépositionnement sur les postes vacants. Même si les agents ont pu bénéficier d'entretiens individuels en 2023 et 2024 et de réunions d'information en UTI au cours desquelles ils ont pu poser leurs questions, ils n'ont pas pour autant obtenu toutes les réponses utiles, car le projet s'est précisé au fur et à mesure de sa mise en œuvre.

La CFDT-VNF avait demandé la mise en place d'une foire aux questions (FAQ) spécifique afin de permettre aux agents concernés d'être informés et de faire un choix éclairé quant à leur avenir professionnel à VNF. Malheureusement, cette FAQ n'a jamais été mise en place. Les agents ont dû se contenter de l'ouverture d'une boîte mail « téléconduite ». Elle déplore également que les futurs chefs de salle potentiels n'aient eu que tardivement connaissance du planning définitif.

Pour la CFDT-VNF, les moyens humains ne sont pas une option, mais une nécessité pour le succès de la téléconduite. Elle défend une vision où modernisation et respect des agents vont de pair.



Des alertes sur les équipements et la sécurité

De nombreuses questions techniques se posent et sont relayées par la CFDT-VNF. **En effet, la présence physique des agents sur le terrain est cruciale pour réagir rapidement en cas d'incident (embâcles) ou de panne.** La téléconduite limite la capacité d'action immédiate en cas de problème : quelle sera l'organisation de demain pour pallier ces difficultés ? Quel protocole d'intervention rapide en cas d'urgence ?

Aucune technologie ne peut remplacer l'expertise et la réactivité d'un agent en place. De nombreuses interrogations émergent également **concernant les caméras :**

- Sont-elles en nombre suffisant ?
- Un stock est-il prévu et qui en assurera la gestion (interne ou externe) ?
- Dans quels délais et à quels coûts ?
- Quel est le type de pannes récurrentes sur ces équipements ?

En cas de panne généralisée, quelle est la procédure en mode dégradé ? Qui va gérer la maintenance du poste de commande ? Quels sont les moyens d'alerte en cas de rupture de la fibre optique ?



DT NORD-PAS-DE-CALAIS

Téléconduite : une mise en place à marche forcée *(suite)*

Une vigilance constante pour un dialogue social de qualité

Les réformes en cours à VNF, notamment dans le cadre de la mise en place de la téléconduite, imposent des changements majeurs dans l'organisation du travail. La CFDT-VNF est consciente de l'importance de ces évolutions pour la modernisation de l'établissement mais **elle reste ferme sur le fait que ces transformations ne doivent pas se faire ni au détriment des agents ni de la mission de service public.**

La mise en place de la téléconduite à la **DT NPDC s'effectue par phases et la CFDT-VNF s'assurera que chaque étape soit accompagnée d'un dialogue social de qualité.** Pour la CFDT-VNF, il est crucial que les intérêts des agents restent au centre des décisions, **et elle restera mobilisée lors de chaque étape de ce déploiement.**





SDVE : Des difficultés qui perdurent

Une réorganisation initiée en 2019 et mise en place en 2023

Rappelez-vous, le SDVE de la DT NPDC a fait l'objet d'une réorganisation initiée en 2019 et mise en place en octobre 2023. En 2022, nous évoquions les difficiles négociations avec la direction dans le cadre de cette réorganisation et nous vous avons également fait part des avancées que la CFDT-VNF avait obtenues.

En 2023, des problématiques liées à une surcharge de travail, en raison des postes vacants, avaient été dénoncées.

Des alertes récurrentes sur les conditions de travail

Une fois encore, à la suite de plusieurs alertes du personnel, **la CFDT-VNF a interpellé la direction sur les problématiques persistantes au sein de ce service.** Les principaux sujets d'inquiétude relevés incluent :

- **une surcharge de travail et l'absence d'encadrement intermédiaire** causées par des postes vacants ou non remplacés,
- **un manque de reconnaissance** et une perte de sens au travail,
- **un sentiment d'isolement** et d'abandon chez les agents,
- une communication défailante de la hiérarchie.

Ces conditions dégradées affectent directement le moral et l'efficacité des agents.

Des inquiétudes dans la filière domaine/immobilier

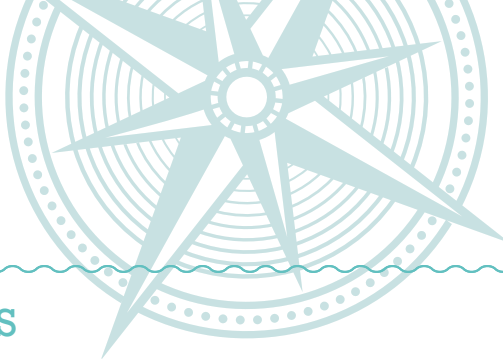
Les agents de la filière domaine/immobilier ont exprimé leurs préoccupations concernant leur avenir professionnel et le manque de clarté dans la répartition des tâches entre la DT et les UTI. **Ce flou organisationnel s'ajoute à leurs inquiétudes face à une nouvelle réorganisation annoncée** au sein du service, sans réelle visibilité sur ses implications.

Des engagements attendus de la direction

Pour donner suite aux alertes de la CFDT-VNF, **la direction a organisé des entretiens individuels pour permettre aux agents de s'exprimer.** Elle a également affirmé son intention de résoudre les difficultés identifiées et de revoir l'organisation d'une partie de ce service.

En tout état de cause, **la CFDT-VNF reste en attente d'actions concrètes et de décisions de la part de la direction.** Elle restera mobilisée et vigilante quant aux mesures qui seront mises en place pour répondre aux préoccupations des agents.





DT NORD-PAS-DE-CALAIS

Un futur déménagement annoncé pour les agents du SEME et de la DIMOA/UOL

Des conditions de travail dégradées depuis plusieurs années

Cela fait quelques années que les agents du SEME et de la DIMOA/UOL, hébergés dans les locaux de la rue Jeanne Maillotte, subissent des conditions de travail dégradées, notamment en période hivernale :

- dysfonctionnement du chauffage,
- problèmes d'humidité et infiltrations d'eau,
- fenêtres condamnées.

Une recherche active de nouveaux locaux

Faute d'un accord avec le bailleur pour financer les travaux nécessaires, la DT NPDC a lancé une prospection pour trouver de nouveaux locaux à Lille, capables d'accueillir les personnels concernés.

Cinq sites avaient été identifiés dans le périmètre ciblé. Cependant, le premier site pressenti a été écarté en raison de travaux de façade trop importants prévus dans les prochains mois, rendant les conditions d'accueil inacceptables pour les agents.

Le choix du site ONIX

À ce jour, après concertation, la direction a retenu le site **ONIX**, situé au 556 avenue Willy Brandt. Ce site présente plusieurs avantages :

- localisation accessible : **18 minutes de la DT NPDC, 9 minutes de la gare Lille Flandres et 7 minutes de la gare Lille Europe ;**
- un plateau de 834 m² comprenant des bureaux lumineux, des locaux techniques, un réfectoire et **15 places de parking pour les véhicules de service (en partie) ;**
- un bâtiment climatisé **offrant des conditions de travail modernes.**

Le projet nécessite encore des ajustements et les locaux devront être aménagés. Selon le calendrier établi, le déménagement pourrait avoir lieu à la fin du premier semestre 2025.



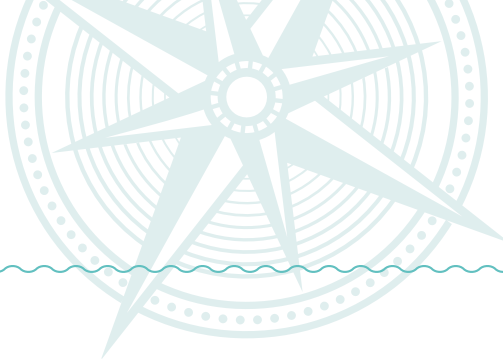
Les garanties attendues par la CFDT-VNF

La CFDT-VNF veillera à ce que :

- 1. L'aménagement des locaux soit réalisé en concertation** avec les équipes, afin de répondre aux besoins des agents.
- 2. Le déménagement soit préparé et anticipé de manière rigoureuse**, afin de minimiser les perturbations pour le personnel.

La CFDT-VNF restera attentive tout au long de ce processus pour garantir des conditions de travail optimales et une transition sans heurts pour les agents concernés.

A vous toutes et tous, à vos proches, à vos familles, la section CFDT-VNF de la DT NPDC vous souhaite d'excellentes fêtes de fin d'année. Profitez bien et prenez soin de vous.



DT SUD-OUEST

Focus sur le projet du poste de commandes centralisées de Moissac (82)

Un projet en lien avec le Contrat d'Objectifs et de Performance

Dans le cadre du Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) signé avec l'État, le modèle d'exploitation de VNF évolue, et la direction territoriale Sud-Ouest (DTSO) s'inscrit pleinement dans cette dynamique. À ce titre, un projet de Poste de Commandes Centralisées (PCC) est en cours d'étude avec un objectif d'exploitation fixé à fin 2026.



Organisation actuelle de la DT SO

Actuellement, la DT SO est divisée en trois services territoriaux couvrant l'ensemble de son linéaire :

- **le Service Territorial Garonne (ST G)**, situé à l'Ouest et directement concerné par le projet de PCC,
- **le Service Territorial Toulouse Haute-Garonne (ST THG)** situé au centre,
- **le Service Territorial Midi (ST M)**.

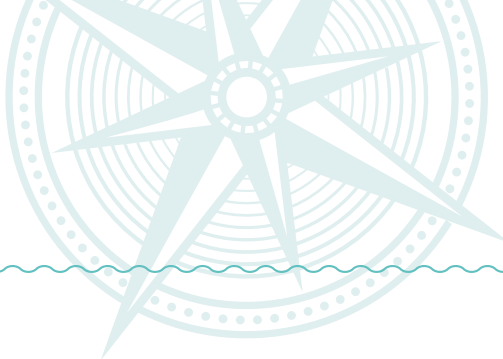
Le ST G est implanté sur trois départements : le Tarn-et-Garonne, le Lot-et-Garonne et la Gironde.

Un choix stratégique pour le PCC de Moissac

Le choix de l'implantation du PCC s'est porté sur la ville de Moissac, dans un bâtiment déjà intégré au patrimoine de VNF. Ce bâtiment est actuellement utilisé comme CMI (Centre de Maintenance et d'Intervention) par les agents. Cependant, plusieurs contraintes liées à sa localisation et son architecture imposent des aménagements importants :

- **localisation en zone inondable** : une surélévation du bâtiment sera nécessaire pour répondre à cette contrainte ;
- **caractère architectural** : les travaux devront respecter les exigences des Architectes des Bâtiments de France (ABF).

Les travaux débuteront au premier semestre 2025 avec une livraison prévue pour début 2026.



DT SUD-OUEST

Focus sur le projet du poste de commandes centralisées de Moissac (82) *(suite)*

Un projet similaire en prévision pour Carcassonne

Un autre projet de PCC est prévu pour le Service Territorial Midi (ST M) avec une implantation déjà déterminée à Carcassonne. Cependant, les détails concernant son calendrier restent flous à ce stade.

Une première réunion du groupe de travail a eu lieu, mais **les Organisations Syndicales (OS) n'y ont pas été conviées**, ce qui soulève des questions sur la transparence et l'implication des parties prenantes dans ce processus.



La CFDT-VNF à l'écoute des agents

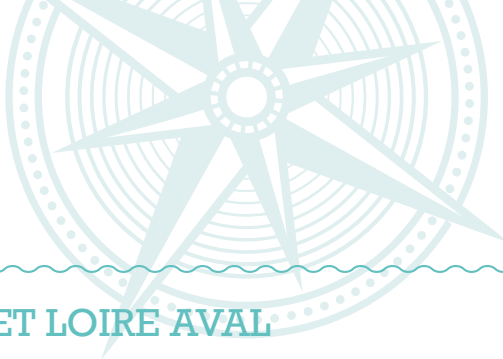
La section CFDT-VNF de la DT SO est pleinement consciente des inquiétudes des agents concernés par ce projet de modernisation. Nous restons disponibles pour remonter vos questions auprès de la direction, que ce soit :

- lors des instances (CSSCTL ou CSAL),
- ou lors de réunions bilatérales.

Notre objectif est de vous apporter des réponses claires et de vous accompagner au mieux dans cette transition.



Toute la section CFDT-VNF de la DT SO vous souhaite pour vous et vos proches d'excellentes fêtes de fin d'année.



DT BASSIN DE LA SEINE ET LOIRE AVAL



Neige en novembre...

Un quotidien morose à la DT BS

La neige tombe doucement sur la région parisienne, reléguant aux oubliettes les fastes des Jeux Olympiques. Le quotidien a repris son cours à la direction territoriale Bassin de la Seine (DT BS). Le Directeur territorial signe un accord avec EDF, tandis que la fibre optique continue son déploiement. En parallèle, le plan de sobriété énergétique se dessine, promettant de conditionner nos activités dans les années à venir. L'ambiance générale est morose.

La modernisation avance, mais à quel prix ?

L'établissement public semble évaluer la progression de la modernisation sur un unique paramètre : les kilomètres de fibre optique posée pour relier ses ouvrages. Certes, la modernisation avance à la DT BS, mais qu'en est-il du ressenti des personnels, des utilisateurs, des riverains, et du petit monde de la voie d'eau ?

Les crues de l'hiver dernier ont exacerbé les tensions entre les riverains, les usagers et l'établissement public. Et avec la dégradation des conditions climatiques, il est peu probable que cette situation s'améliore.

Un budget à long terme en question

Le programme d'investissement à long terme, notamment pour le remplacement des barrages manuels et des autres digues, soulève des interrogations. Le budget dédié à ces travaux sera-t-il encore d'actualité dans dix ou quinze ans, lorsque les travaux auront lieu ?

Nous vivons une époque marquée par des périodes d'étiage plus longues et des crues plus rapides, rendant l'adaptation aux bouleversements climatiques plus urgente que jamais. **Pourtant, le dérèglement du climat progresse plus vite que les décisions de l'administration.**

Le malaise des agents face à la modernisation

Pour les agents de la DT BS, le constat est encore plus inquiétant. Ce n'est pas une tempête isolée, mais un enchaînement de faits, apparemment sans lien direct entre eux, qui traduit un **malaise croissant** face aux bouleversements induits par la modernisation de l'établissement.

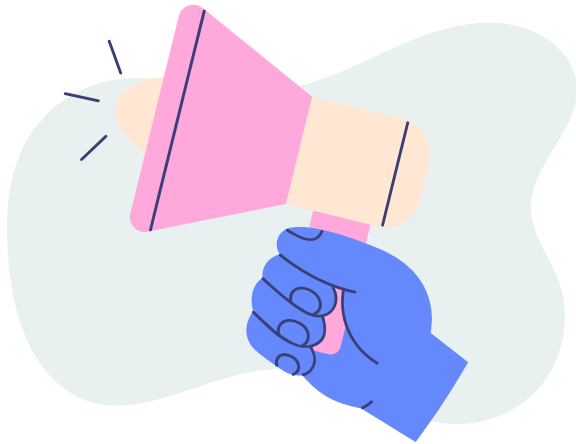
Les agents peinent à se retrouver dans le discours officiel de l'établissement. Des termes comme « maîtrise de l'avenir professionnel », « formations innovantes », ou encore « référents accompagnement au changement » résonnent souvent comme des concepts éloignés de leur réalité quotidienne. Si ce storytelling n'est pas totalement mensonger, il reste limité, voire improbable dans certains endroits.

Le plan de sobriété énergétique : un défi supplémentaire

Le **plan de sobriété énergétique** n'épargne rien ni personne : exploitation des ouvrages, température dans les bureaux... tout est passé au crible. Le mot d'ordre est clair : économiser de l'énergie. La téléconduite est d'ailleurs présentée comme l'un des leviers majeurs de ce dispositif.



Neige en novembre... (suite)



Une bonne nouvelle malgré tout

La CFDT-VNF avait déposé le 28 octobre 2024 un préavis de grève à compter du 15 décembre 2024 reconductible sans date de fin pour les agents de la circonscription HSAV, GTC de Joinville le Pont. Les revendications portaient principalement sur les conditions de travail des agents de la circonscription HSAV, GTC de Joinville le Pont.

S'agissant d'une situation locale, la Directrice Générale de VNF avait missionné le Directeur territorial pour recevoir une délégation de la CFDT-VNF afin de nous permettre de développer les éléments présentant la situation et d'entamer les discussions sur les revendications portées dans le préavis.

Après avoir mené une négociation au cours de trois réunions, la CFDT-VNF a obtenu satisfaction sur l'ensemble de ses revendications. Aussi, en accord avec les personnels, la CFDT-VNF a fait le choix de lever son préavis de grève le vendredi 13 décembre à 20H.

De réelles avancées ont pu être actées par le biais d'engagements portant sur :

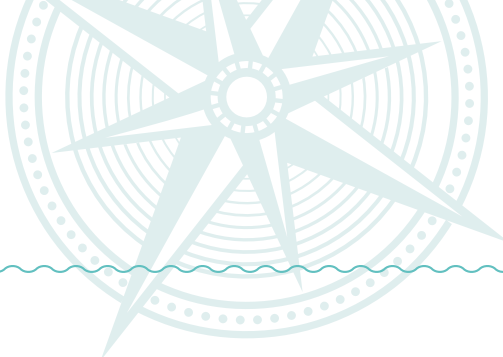
- des travaux de sécurisation des sites ;
- les effectifs et les recrutements ;
- les logements de service dans la circonscription ;
- la rémunération des personnels.

Bien entendu, la CFDT-VNF restera vigilante sur le fait que la totalité de ces engagements soient respectés et mis en œuvre dans les délais. A ce stade, nous n'avons aucune raison d'en douter.

La CFDT-VNF remercie Monsieur Bousquet, Directeur territorial Bassin de la Seine et Loire aval, Monsieur Ribein, le Directeur adjoint, Madame Delaune, la Secrétaire générale et Monsieur Orain, le Responsable d'UTI, pour la qualité des échanges et la volonté partagée de parvenir à un accord constructif et positif, tant pour les personnels que pour le service.

La CFDT-VNF, avec les agents unis qui lui ont fait confiance, démontre une nouvelle fois sa capacité à négocier en étant force de propositions.

Toute la section CFDT-VNF de la DT BS vous souhaite de très belles fêtes de fin d'année.



DT STRASBOURG

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE du 14 novembre 2024



Une rencontre stratégique à Wasselonne

Le 14 novembre dernier s'est tenue notre assemblée générale d'automne à Wasselonne. Cette rencontre a permis d'échanger sur les enjeux actuels et de réfléchir à de nouvelles stratégies pour mieux atteindre les agents.

Réinventer les moyens de rencontrer les agents

La section CFDT-VNF de la DTS réfléchit à réinventer ses approches pour aller à la rencontre des agents. Ces derniers sont souvent empêchés d'assister aux assemblées générales en raison du manque de personnel dans leur UT ou de leur implication dans des chantiers importants.

Pour pallier cette difficulté, la stratégie retenue est de programmer deux tournées HMI par an, en complément des deux assemblées générales :

- **au printemps** : pour rencontrer un maximum de personnels avant leur mobilisation en haute saison,
- **à l'automne ou en fin d'année** : après la fin des travaux de chômage.

Des HMI pour les personnels de droit privé

Parallèlement, des HMI spécifiques seront organisées à destination des personnels de droit privé. Ces réunions seront animées par Rudy Deleurence et son équipe du siège, avec la participation des élus locaux. Cette initiative vise à mieux répondre aux besoins de ces agents et à renforcer leur lien avec la CFDT-VNF.

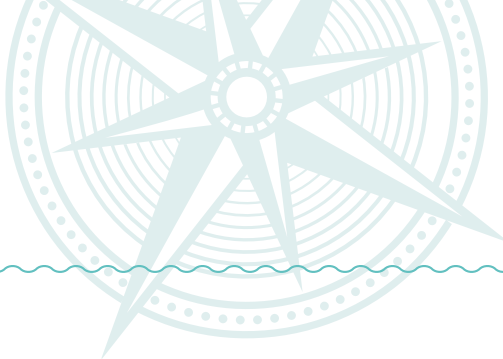
Une organisation syndicale fortement majoritaire

À la DTS, la CFDT-VNF demeure l'organisation syndicale fortement majoritaire. Présente dans toutes les instances, elle est représentée par des personnels engagés, compétents et qui maîtrisent les dossiers.

Cette ténacité dans la défense des droits des agents continue de porter ses fruits :

- **nouvelles adhésions** : de nouveaux arrivants, mais aussi des agents déjà en poste, rejoignent la CFDT-VNF ;
- **reconnaissance des avancées** : les personnels sont conscients des résultats concrets obtenus grâce à l'engagement de la CFDT-VNF.





DT STRASBOURG

Prime de fin de contrat pour les CDD

Une sensibilisation nationale pour défendre les droits des CDD

La section CFDT-VNF a interpellé les élus au niveau national sur la problématique des fins de contrat pour les agents en CDD. En effet, ces derniers ne bénéficiaient pas de l'indemnité de fin de contrat lorsqu'ils cumulaient moins d'un an de contrat, renouvellement compris.

Droits des CDD : la prime de précarité

Si vous êtes concernés par cette situation, vous avez droit à une **prime de précarité équivalente à 10 % de votre rémunération totale brute perçue pendant votre contrat.**

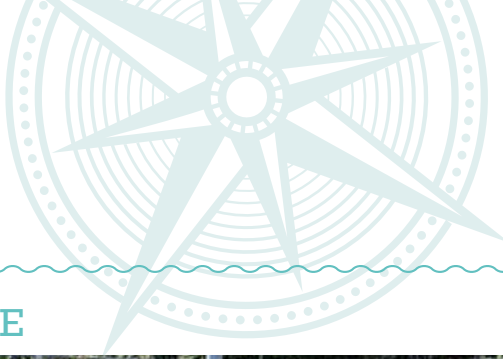
Cette indemnité est rétroactive, alors n'hésitez pas à contacter votre permanence locale pour faire valoir vos droits.

Des combats toujours en cours

La CFDT-VNF poursuit également son action concernant les **renouvellements de contrats rédigés avec un indice minoré** par rapport au contrat initial. Cette pratique défavorable aux agents reste au cœur des préoccupations syndicales.



La section CFDT-VNF de la DT Strasbourg vous souhaite de bons moments avec vos proches et votre famille ainsi que de joyeuses fêtes de fin d'année.



DT CENTRE-BOURGOGNE



Un projet à moindre coût grâce à l'implication des équipes

Mettre à l'honneur le CEMI Confluence

La CFDT-VNF de la DT CB tient aujourd'hui à saluer le travail remarquable du **CEMI Confluence** de l'UTI Nivernais Yonne, dirigé par Sébastien Lachenal, en CDD de transition depuis 2021. Ce CEMI a été au cœur d'un **projet de réhabilitation d'un ouvrage à moindre coût**, témoignant d'un engagement collectif et d'une solution innovante.

Un barrage à la dérive depuis des années

Au sein de l'UTI Nivernais Yonne se trouvent encore des barrages à Hausse Chanoine, dont celui d'**Étigny**, construit dans les années 1950-1960. En 2019, ce barrage était inscrit au programme de reconstruction dans le cadre du projet de modernisation de VNF.

Cependant, depuis plusieurs années, certaines hausses ne tenaient plus, contraignant les agents à réaliser des réparations temporaires avec des grillages et des aiguilles. Ces installations « pansements » permettaient jusqu'alors de maintenir l'état général de l'ouvrage et d'assurer le niveau de navigation.

Une nouvelle dégradation critique en avril 2024

En avril 2024, des précipitations intenses ont provoqué une montée des eaux, atteignant un débit de **670 m³/seconde**. Malheureusement, les travaux prévus sur le barrage n'ayant toujours pas été réalisés, cinq hausses consécutives ont été gravement endommagées, accompagnées de détériorations aléatoires sur quatre autres hausses.

Cette situation a rendu impossible la régulation du bief, provoquant un **arrêt total de la navigation**.

Une solution externe coûteuse et contraignante

Pour éviter la fermeture prolongée de la navigation, une **bouchure temporaire** a été demandée à une société privée. Cependant, la solution proposée

s'élevait à **500 000 €** et nécessitait de multiples études, notamment géotechniques. De plus, cette alternative impliquait une **fermeture complète de la navigation pour la saison**.

Une initiative interne portée par le CEMI

Face à ces contraintes, **Sébastien Lachenal** et son chef d'équipe, **Rénald Froment**, ont été sollicités pour trouver une solution en interne. Après une réflexion approfondie, ils ont décidé de réaliser un **chantier de récupération**.

Des hausses en stock, mais jamais remises en état, ont été rapatriées à la CMS de Saint-Martin. L'ensemble du personnel du CEMI, composé d'agents, de CDD de transition et de CDD de droit public, a uni ses efforts pour mener à bien ce chantier dans un **temps record**.

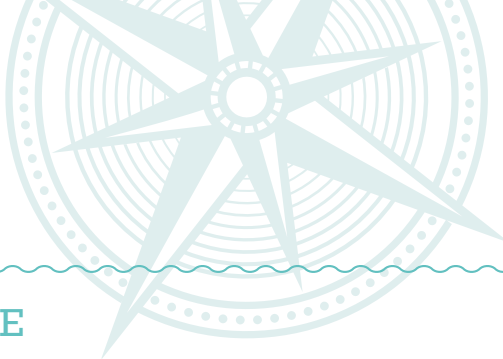
Un chantier exemplaire malgré les défis

Le projet a inclus :

- la remise en état des hausses (platelage, chevalet, arc-boutant, boulonneries),
- leur transfert vers le site d'Étigny,
- une préparation minutieuse : balisage, plan de prévention, et mise en place d'une grue de levage de **250 T/M**.

Malgré une météo capricieuse qui a retardé le chantier d'une semaine, l'équipe a achevé le travail en **une semaine seulement** alors que deux étaient initialement prévues.

Grâce à l'entraide entre les agents expérimentés et les jeunes recrues, et à leur **motivation collective**, la navigation a pu reprendre dans les délais impartis.



DT CENTRE-BOURGOGNE

Un projet à moindre coût grâce à l'implication des équipes (suite)

Un succès à coût réduit

Cette opération, portée par Sébastien Lachenal et Rénaud Froment, a permis de limiter les coûts à **40 000 €**, soit 12,5 fois moins que la proposition commerciale de la société privée.



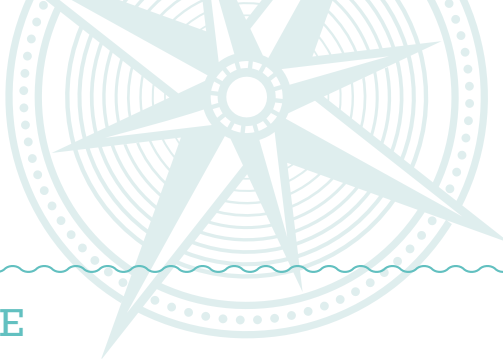
Remerciements et reconnaissance

La CFDT-VNF souligne la réussite exemplaire de ce chantier, fruit du **travail collectif et de l'implication des agents**. Nous adressons nos remerciements à :

- **Sébastien Lachenal et Rénaud Froment**, pour leur leadership au sein du CEMI Confluence,
- le chef UTI, pour son soutien dans la démarche,
- les équipes de la **CMS de Saint-Martin** et le service PSP,
- les agents impliqués, notamment les jeunes agents et CDD : **Jean-Luc, Pierre, Loïc, Anthony, Patrice, Cassandra, Kevin, François**.

Bravo à tous! Comme le dit l'adage : **« La victoire appartient aux plus persévérants. »**





DT CENTRE-BOURGOGNE

La modernisation à la DT CB : «Mettre la charrue avant les bœufs»

Une modernisation inquiétante et précipitée

La modernisation annoncée depuis plusieurs années à la DT CB suscite de plus en plus d'inquiétudes. En effet, la DT CB part de très loin, étant l'une des directions les plus récentes. À ce jour, de nombreux endroits ne disposent toujours pas d'électricité.

Cependant, malgré cette situation, la direction territoriale et les hiérarchies de proximité souhaitent avancer rapidement, parfois de manière précipitée. **Les annonces de fermeture de centres** mettent une pression excessive et souvent injustifiée sur les personnels concernés.

Une posture rigide sur la cartographie des sites

La CFDT-VNF se trouve dans une position délicate, tiraillée entre :

- **les positions de la direction générale**, qui propose des marges de négociation sur la cartographie des sites ;
- **la posture inflexible de la DT CB**, qui refuse toute négociation.

Un exemple frappant est la décision unilatérale de déplacer un service de **Châlons à Dijon** sans passer par les instances compétentes.

Des postes ouverts avant validation des modifications

La direction a ouvert les futurs postes vacants liés aux départs à la retraite ou aux mutations sur le site de **Dijon**, avant même que la modification des sites soit actée. Cette démarche va à l'encontre des accords du pacte social, renforçant les tensions au sein de l'établissement.

Une démarche RPS en cours

En cette fin d'année, une démarche sur les **Risques Psychosociaux (RPS)** est menée au sein de VNF. Cependant, les ateliers peinent à attirer des participants, notamment dans les domaines de la **maintenance spécialisée** et de **l'exploitation**.

Dans le cadre de ce diagnostic, le prestataire **Sémaphores**, chargé d'accompagner la direction, s'est rendu sur le terrain (Joigny et Briare) pour rencontrer les agents des **CEMI** et **CMS**.

Une modernisation à repenser

La CFDT-VNF souligne l'importance d'une modernisation réfléchiée et concertée. Les méthodes actuelles, qui mêlent décisions unilatérales et absence de réponses claires, créent un climat de méfiance et de tension. Il est urgent de rétablir un véritable dialogue social pour accompagner les agents dans cette transition.

Une absence de réponses concrètes de la direction

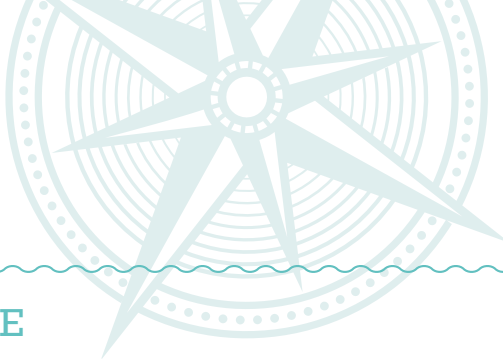
La CFDT-VNF interpelle régulièrement la direction pour obtenir des éclaircissements sur ces décisions, mais les réponses concrètes se font attendre. Cette attitude soulève une question centrale : **l'établissement souhaite-t-il réellement une modernisation ou se contente-t-il d'une coquille vide ?**

Un dialogue social tendu

Les réunions d'instance et de commission deviennent de plus en plus tendues entre la CFDT-VNF et la direction. **Le dialogue social** se dégrade, laissant peu de place à la concertation.

La direction impose souvent ses choix sans adopter une posture constructive lors des échanges. Cette situation renforce un climat de défiance et complique la recherche de solutions communes.





DT CENTRE-BOURGOGNE

Service RH

Des inquiétudes face au projet de refonte en 2026

Les personnels RH de proximité de la DT CB expriment de nombreuses inquiétudes concernant le projet de refonte prévu pour 2026. Nombre d'entre eux s'interrogent sur leur avenir, dans un contexte marqué par un manque de clarté et d'anticipation.

Une rencontre sans réponse concrète

En novembre dernier, la DRHM adjointe a rencontré les organisations syndicales (OS). **Cependant, plusieurs questions essentielles sont restées sans réponse**, laissant le personnel dans l'incertitude :

- Est-il officiellement acté qu'un pôle RH gestion paie et carrière sera délocalisé à Dijon ?
- Comment ce pôle sera-t-il dimensionné ?
- **Quelles seront ses missions précises ?**
- Quelles modalités concrètes seront mises en place pour les agents de la DT CB (bourse aux postes, prépositionnement, etc.) ?
- **Comment maintenir l'intérêt et la motivation des personnels RH locaux** si leur rôle se limite à un relais SGAP/agents ?
- Les agents qui refuseront un rattachement au siège pourront-ils bénéficier des mesures d'accompagnement prévues lors des restructurations (primes, accompagnements, etc.) ?



Des incertitudes sur l'avenir des missions RH

La centralisation des missions soulève également des préoccupations plus larges :

- Ce schéma sera-t-il étendu à d'autres équipes du SG ? (exemple : recrutement, formation, commande publique, immobilier).
- **Quel budget sera réellement alloué pour accompagner les agents** dans leurs nouvelles missions ?
- **À terme, tous les gestionnaires RH conserveront-ils des missions en lien avec la gestion RH ?**
- Conformément aux engagements du pacte social, aucune mobilité ne sera-t-elle imposée ?

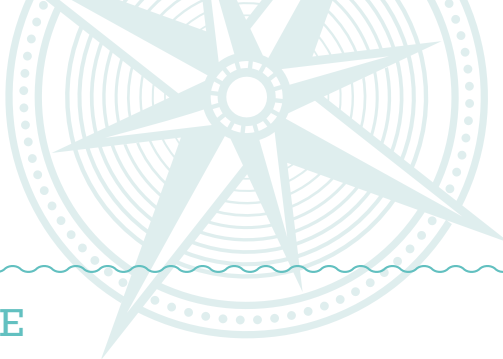
L'engagement de la CFDT-VNF

Face à ces interrogations, la CFDT-VNF reste mobilisée. Vous pouvez compter sur elle pour relayer ces questions auprès de la direction et veiller à ce que des réponses claires soient apportées aux personnels concernés. A ce titre, **un questionnaire a été transmis à l'ensemble des personnels de la filière RH dans les sièges et UT des différentes DT**. Nous encourageons le personnel à en prendre connaissance et à y répondre : « S'exprimer, c'est déjà faire changer les choses » car vos réponses nous permettront de mieux relayer vos inquiétudes, interrogations et surtout d'obtenir des réponses.

Pollution !



La CFDT-VNF souhaite souligner l'implication des agents sur le canal du Loing, à la suite d'une pollution industrielle survenue début novembre. Il leur a fallu vidanger le canal, récupérer les poissons morts, sécuriser les abords du canal. Nous saluons leur travail !



Félicitations aux agents de l'ancien site d'Amilly

Une histoire de changement et d'adaptation

C'est l'histoire d'un point d'appui (PA) compatible avec le Contrat d'Objectifs et de Performance (COP), mais qui peinait à trouver sa place dans notre territoire. Cette situation découle d'une session malheureuse de ce site par l'ancienne direction à la commune de Montargis, dans le cadre d'un projet de développement économique.

Ainsi, le PA de Montargis est devenu successivement **PA d'Amilly**, puis **PA de Montcresson**.

Un parcours semé d'embûches

Quel parcours pour ce PA et surtout, quel courage pour les agents qui ont dû subir tous ces changements, bien souvent malgré eux !

Un site enfin adapté

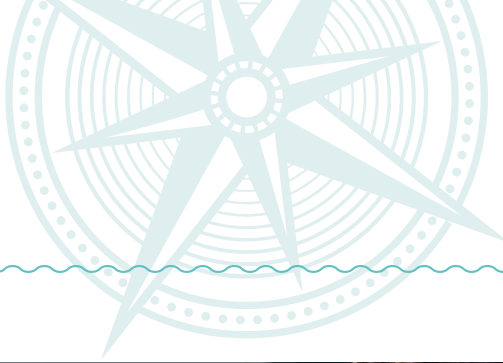
La CFDT-VNF tient à **féliciter les agents** pour leur ténacité et leur engagement. Ils ont finalement réussi à trouver un site répondant aux exigences du COP, alors même que cette mission ne relève pas de leurs attributions.

Un esprit collectif salué

La CFDT-VNF remercie chaleureusement ces agents pour avoir pensé collectif et contribué à résoudre cette situation complexe. **Bravo à tous pour votre implication et votre résilience !**



La section DT CB de la CFDT-VNF vous souhaite de belles fêtes de fin d'année ainsi qu'à vos familles et restera attentive face à vos inquiétudes et vos attentes.



DT NORD-EST



La centralisation encore et toujours...

Une réunion pour annoncer les évolutions stratégiques

La DRHM a rencontré les agents de la filière RH au siège de Nancy pour communiquer sur les prochaines évolutions de la stratégie RH. Parmi les annonces, **une charte de gestion centralisée** sera élaborée pour harmoniser les pratiques dans les différentes DT.

La **gestion administrative centralisée de la DT Nord-Est** (DT NE) sera effective en septembre 2025. À la suite de cette rencontre, un échange par visioconférence a eu lieu avec les représentants du personnel.

Une problématique majeure mise en avant par la CFDT-VNF

Lors de cet échange, la CFDT-VNF a exposé une problématique cruciale dans le plan d'action de la direction.

Actuellement :

- les gestionnaires RH au siège de la DT se posent encore légitimement des questions sur leur avenir ;
- les gestionnaires RH présents en UTI n'ont aucune **perspective claire** sur leurs futures missions.

La DRHM et le SG ne sont pas en mesure de fournir des réponses précises sur les tâches que les agents devront effectuer à l'avenir.

Des agents RH insuffisamment préparés

La réalité est que certains agents ne disposent pas des compétences nécessaires pour maîtriser les outils numériques et effectuer certaines missions spécifiques. Par exemple :

- utiliser **Teams** pour le travail partagé,

- organiser un **webinaire**,
- réaliser un changement de situation via l'intranet.

Ces **tâches dites orphelines** pourraient être transférées aux agents RH de proximité ou, à défaut, à l'encadrement des UTI, accentuant la surcharge de travail.

Des informations limitées et préoccupantes

À ce stade, les seules informations transmises par la DRHM sont les suivantes :

- **30 % des tâches RH resteront en UTI**, tandis que **70 % des missions** seront dédiées à d'autres tâches, parfois éloignées du métier d'origine ;
- il y aura moins de saisies et plus aucun contrôle ;
- les gestionnaires devront se concentrer sur **l'accompagnement**, mais les attentes et les moyens restent flous.

Les attentes de la CFDT-VNF

La CFDT-VNF a exprimé ses attentes face à ces incertitudes :

1. Présentation globale de la réorganisation en CSAL :

La CFDT-VNF demande que la réorganisation soit présentée dans son intégralité, et non par étapes séparant le PPRH du siège de Nancy et les gestionnaires RH en UTI.

2. Conformité avec le pacte social :

La méthodologie retenue dans le pacte social doit être respectée, et chaque condition préalable doit être satisfaite.



DT NORD-EST

La centralisation encore et toujours... (suite)

3. Projection claire pour les personnels impactés :

Les agents doivent pouvoir se projeter dans leur avenir professionnel, avec des fiches de poste précises, des missions concertées et des formations adaptées.

4. Étude d'impact RH :

Une étude d'impact RH doit être présentée aux représentants du personnel en CSAL.

La nécessité d'un cadre sécurisant

La CFDT-VNF rappelle que :

- les plans de charge doivent être clairement définis pour éviter aux agents d'accumuler des tâches **orphelines**, invisibles et non valorisées ;
- la direction locale doit suivre les **recommandations du cabinet DEGEST**, permettant aux personnels de trouver leur place dans un dispositif sécurisant.

Une digitalisation prometteuse, mais mal perçue

La DRHM affirme que la digitalisation apportera des **gains d'efficacité et d'efficience**. Cependant, pour la CFDT-VNF, cette promesse est insuffisante tant que les moyens concrets et les réponses aux inquiétudes des agents ne sont pas apportés.



Un dialogue social à renforcer

À ce stade, l'échange avec la DRHM laisse un goût amer. Les représentants du personnel ont eu l'impression d'être **écoutés par obligation** et non par réelle volonté d'apporter des réponses.

Si la DRHM dit entendre, il revient à la direction de prouver qu'elle est capable d'écouter et d'agir!

A vous de jouer

Un questionnaire a été transmis à l'ensemble des personnels de la filière RH dans les sièges et UT des différents DT. Nous encourageons le personnel à en prendre connaissance et à y répondre : « S'exprimer c'est déjà faire changer les choses » car vos réponses nous permettront de mieux relayer vos inquiétudes, interrogations et surtout d'obtenir des réponses.

Les contrats de canaux

Un partenariat pour maintenir les voies navigables

Les contrats de canaux sont signés entre Voies navigables de France (VNF), les régions, les départements et les collectivités territoriales. Pour la DT NE, deux contrats ont déjà été signés :

- **le canal des Vosges,**
- **le canal des Ardennes.**

Un troisième contrat, concernant la Meuse amont, est en cours de négociation.

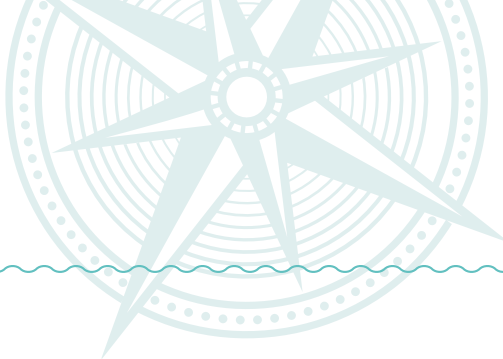
Le principe des contrats de canaux

L'objectif principal des contrats de canaux est de permettre aux collectivités territoriales de prendre en charge une partie des **travaux d'investissement et de fonctionnement**. Cette démarche découle du rapport Duron de février 2018, qui préconisait l'abandon de certaines voies navigables.

Le rapport avait suscité une vive opposition avec son concept de « **dénavigation** », choquant à la fois les personnels et le monde politique. Cependant, il a mis en lumière le **manque d'entretien chronique** du réseau de petit gabarit, par rapport aux investissements consacrés au grand gabarit.

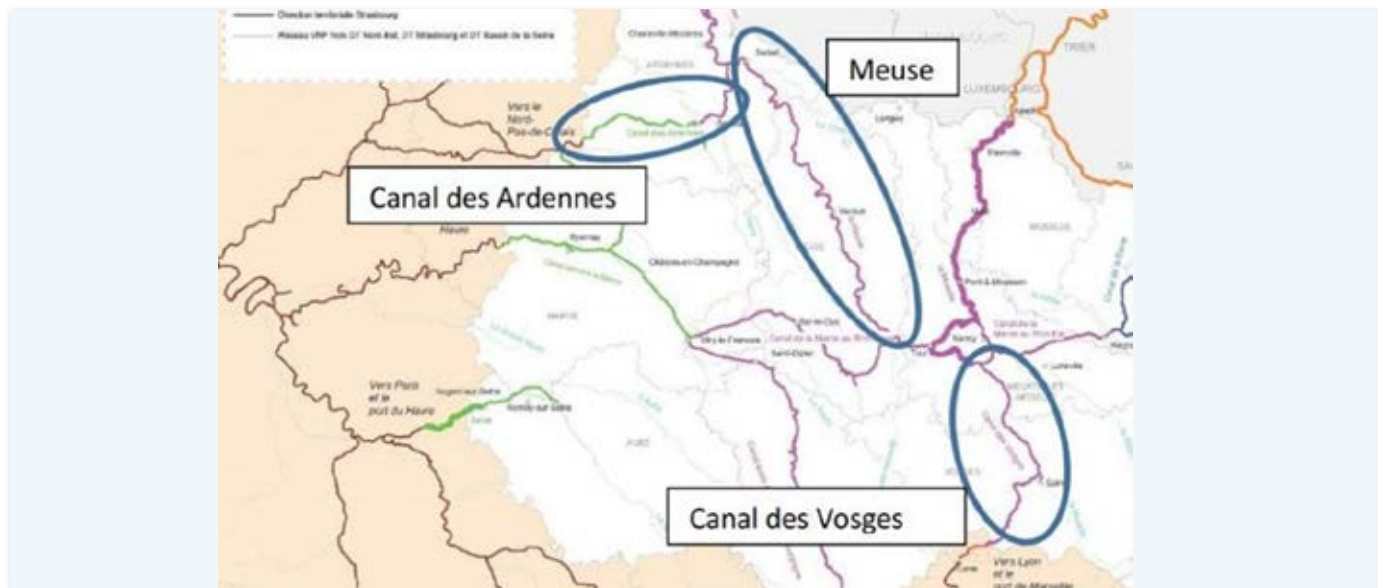
Le Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) a depuis atténué les propositions les plus radicales du rapport Duron, tout en redéfinissant les priorités des missions de VNF. La gestion hydraulique a ainsi été priorisée par rapport à l'exploitation, avec des niveaux de service déclinés comme suit :

- **Fret** : mouillage 2,20 m, navigation 12 h/jour, 7 j/7 ;
- **Plaisance** : mouillage 1,60 m (1,40 m pour le canal du Midi), navigation saisonnière 7 mois/an, 8 h/jour, 7 j/7 ;
- **Gestion hydraulique** : mouillage 1,40 m non garanti, navigation à la demande.



DT NORD-EST

Les contrats de canaux (suite)



Le contrat de canal des Ardennes

Une reclassification pour un développement touristique

Pour la DT NE, le contrat de canal a permis de surclasser une partie du réseau initialement destinée à la **gestion hydraulique en plaisance**. Cette reclassification n'est pas sans coût et génère des charges supplémentaires pour VNF.

Conséquences financières

Le contrat engage financièrement :

- VNF,
- la région Grand Est,
- le Conseil départemental des Ardennes,
- les intercommunalités concernées.

Il permet de cofinancer les travaux d'investissement tout en laissant à VNF la responsabilité des travaux liés à la gestion hydraulique. Les travaux nécessaires au maintien de la navigation, quant à eux, impliquent la participation des collectivités territoriales.

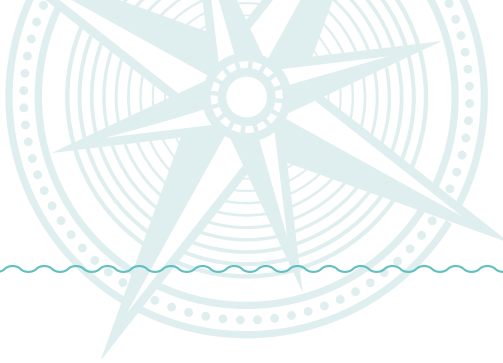
Répartition des coûts

- gestion hydraulique seule : **12,5 millions d'euros sur 10 ans**, financés à 100 % par VNF ;
- maintien de la navigation : **15,6 millions d'euros sur 10 ans**, répartis comme suit :
 - 50 % Région,
 - 30 % collectivités territoriales,
 - 20 % VNF.

Un enjeu touristique majeur

Le canal des Ardennes bénéficie d'une **forte dynamique touristique**, notamment grâce au développement d'itinéraires cyclables :

- **170 km de voies vertes** sont déjà en service, incluant l'itinéraire européen « La Meuse à Vélo » (EuroVelo 19) ;
- le projet de « **Voie Verte Sud Ardennes** », lancé en septembre 2020, ajoutera 110 km supplémentaires au maillage existant.



DT NORD-EST

Les contrats de canaux (suite)

Chiffres clés (2016-2019) :

- **245 000 visiteurs par an**, toutes pratiques confondues,
- **65 % de cyclistes**,
- **7,5 millions d'euros** de retombées économiques annuelles.

Les effectifs saisonniers : une aide insuffisante

Le Conseil départemental des Ardennes s'est engagé à fournir **6,5 ETP saisonniers** sur 4 mois pour soutenir l'exploitation. Cependant, cela ne suffit pas à couvrir les besoins en gestion hydraulique, qui augmentent lorsque la navigation est active.

Cette situation crée **des difficultés organisationnelles** majeures dans un contexte déjà tendu.

Les maisons éclusières : un potentiel touristique

Le Conseil départemental des Ardennes a identifié **18 maisons éclusières** susceptibles d'être valorisées pour le développement touristique. Ces maisons sont en cours de déclassement pour permettre leur acquisition par le Conseil départemental.

Analyse de la CFDT-VNF

Pour la CFDT-VNF, il serait souhaitable que :

1. **les niveaux de service permettent d'accueillir à nouveau du fret,**
2. **les effectifs soient augmentés pour répondre aux besoins.**

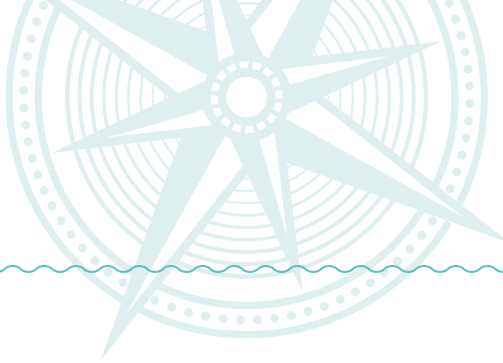
Cependant, les politiques des gouvernements successifs ne vont pas dans ce sens. Dans ce contexte, le contrat de canal représente un bénéfice indéniable.

Vers un retour du fret

Une **expérimentation de fret** a été réalisée ces derniers mois. La direction envisage d'utiliser le canal des Ardennes comme itinéraire de transit entre le bassin de la Seine, la Belgique et les Pays-Bas, pour le transport de malt et d'orge.

Pour garantir un succès total, il reste à identifier une **charge de fret** pour le trajet retour, ce qui pourrait renforcer la viabilité économique de ce projet.

La section CFDT-VNF de la DT NE vous souhaite à toutes et tous de très belles fêtes de fin d'année.



SIÈGE



Lancement de la seconde phase du flex-office

Un projet ambitieux et médiatisé

Après une première phase de flex-office concernant la **direction de la communication** et la **DRHM**, incluant le rapatriement du SGAP rue Ludovic Boutleux, la seconde phase a débuté avec le lancement des travaux.

Ce projet, valorisé lors de la venue du Ministre de l'Époque et du Maire de Béthune, a été présenté comme un exemple à suivre pour le ministère et la mairie. La direction, s'appuyant sur un sondage auprès des personnels impactés, affirme qu'une majorité serait satisfaite des nouvelles conditions de travail. Mais derrière cette belle façade, **des problèmes et interrogations demeurent.**

Des interrogations sur la pérennité de l'installation

Depuis l'installation des équipes, plusieurs agents expriment leurs doutes sur la durabilité du dispositif. Les multiples recrutements récents ont déjà obligé à réorganiser le mobilier et l'agencement des espaces.

La **CFDT-VNF** avait demandé une vision à moyen et long terme pour anticiper les réorganisations de la DRHM. En réponse, la direction avait reconnu la nécessité d'adapter le projet, sans toutefois préciser **quand ni comment.**

Le constat actuel est préoccupant : au lieu de suivre un plan structuré, le projet semble évoluer au gré des besoins immédiats, **sans vision claire sur le long terme.**

Des problèmes d'isolation et des conditions de travail dégradées

La CFDT-VNF avait alerté la direction sur **les problèmes d'isolation des bureaux** et recommandé de prioriser les travaux d'isolation extérieure (incluant les menuiseries) avant de s'atteler aux aménagements intérieurs.

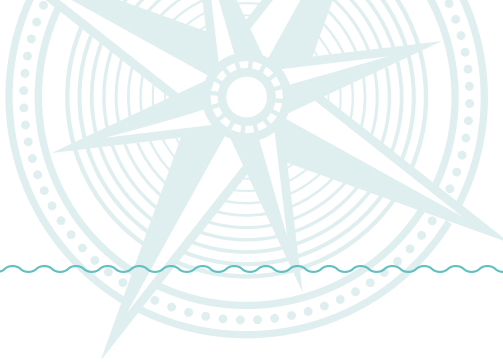
Pour des raisons budgétaires et de délais, ces recommandations n'ont pas été suivies.

Conséquences actuelles :



- **des températures très basses** dans les bureaux et hors des zones réaménagées notamment le matin. Certains salariés signalent des températures difficiles ;
- **des conditions de travail difficiles**, qui viennent s'ajouter aux défis d'adaptation liés au travail en open-space, l'isolation phonique n'étant pas non plus au rendez-vous ;
- les nouvelles têtes thermodynamiques dites « intelligentes » installées ne semblent pas fonctionner de manière satisfaisante.

La CFDT-VNF insiste sur la nécessité d'arbitrages pour garantir **des conditions de travail acceptables**, comme maintenir une température minimale dans les bureaux pendant la nuit.



SIÈGE

Lancement de la seconde phase du flex-office (suite)

Une crise du stationnement

Avec l'augmentation des effectifs, le problème de stationnement s'aggrave.

Situations actuelles :

- **manque de places** : la hausse des effectifs rend le stationnement encore plus difficile dans les parkings souterrains et en surface ;
- **stationnements sauvages** : certains employés, faute de mieux, se garent dans des espaces inadaptés, ce qui provoque parfois des **dégâts matériels** sur les véhicules ;
- **amendes** : d'autres sont contraints de déplacer leur véhicule toutes les deux heures dans des zones bleues ou risquent des contraventions.

Malgré ses engagements, la direction n'a pas encore proposé de solutions concrètes. Même le maire de Béthune, qui avait évoqué des possibilités lors de sa visite, n'a pas donné suite à ses déclarations.

Les revendications de la CFDT-VNF

La CFDT-VNF demande à la direction de :

1. Trouver des solutions de stationnement :

Explorer des options comme la rue Willy Brandt ou le parc désert à l'arrière du bâtiment.

2. Faciliter l'accès au télétravail :

Accorder un minimum de **3 jours de télétravail et de la souplesse** aux salariés qui en font la demande, notamment ceux éprouvant des difficultés à travailler en flex-office.

3. Améliorer les conditions de travail :

Veiller à ce que des **espaces calmes** soient disponibles pour les salariés ayant besoin de concentration. Actuellement, les salles silence sont détournées de leur usage initial et donc peu accessibles.

Une communication à améliorer

La CFDT-VNF insiste sur la nécessité d'une meilleure communication de la direction concernant :

- le **calendrier et l'organisation des travaux**,
- la répartition des espaces de travail, avec des informations claires sur « **qui sera où** ».

Un projet encore loin de convaincre

Si la direction affiche une grande satisfaction quant à l'avancée du projet, elle peine à convaincre les personnels et leurs représentants. La priorité ne doit pas être la fermeture de sites, mais bien la garantie de **conditions de travail et d'accès au travail acceptables**.

De fait, lors de la dernière CSSCT-L, **les élus se sont prononcés contre la seconde phase du flex-office**, notamment dû à l'absence d'avancées et de réponses de la direction sur les problématiques de stationnement et d'isolation phonique. En effet, ces deux points sont pourtant déterminants à l'aube d'accroître encore le nombre de personnels présents rue Ludovic Boutleux, d'autant plus que la direction n'apporte aucune garantie sur le maintien du site rue Saint-Pry et son parking attenant. Inutile de vous dire que sans celui-ci, et avec 30 personnes en plus, la situation va devenir impossible !

Une invitation à agir avant les vœux de fin d'année

À l'approche de Noël et des traditionnels vœux de la direction générale en début d'année, la CFDT-VNF invite la direction à réfléchir sérieusement aux solutions à apporter et d'annoncer des **décisions concrètes** lors de cet événement afin de redonner confiance au personnel pour la suite de ce projet.

D'ici là, toute l'équipe de la CFDT-VNF vous souhaite de bons moments et de très belles fêtes de fin d'année avec vos proches et votre famille.



Corinne Lamalle : une éclusière engagée au service des agents

Une nouvelle étape dans un parcours syndical exemplaire

Après de nombreuses années passées comme éclusière Grand Gabarit et en tant que **Secrétaire Adjointe de la section CFDT-VNF de la DT RS**, **Corinne Lamalle** franchit une nouvelle étape dans son engagement syndical. À compter du **1er décembre 2024**, elle devient **permanente syndicale CFDT-VNF**.

Une représentante investie et à votre écoute

Corinne Lamalle a su, au fil des années, se distinguer par son dévouement et sa détermination dans la défense des agents. Forte de ses **nombreux mandats locaux** (CSAL, CAP PETPE, CSSCTL...) et de son rôle d'élue au **Conseil d'Administration de VNF**, elle consacrera désormais **tout son temps à votre écoute et à votre défense**.

Nos vœux de réussite pour cette nouvelle mission

La CFDT-VNF adresse ses **félicitations chaleureuses** à Corinne et lui souhaite une pleine réussite dans ses nouvelles fonctions. Avec son expérience et son engagement, elle continuera à représenter et défendre efficacement les intérêts des agents de VNF.



La section CFDT-VNF de la DT RS vous souhaite de passer de belles fêtes de fin d'année.