



## **Déclaration préalable de la CFDT-VNF au CSA Central du 24 avril 2025**

Monsieur le Président,  
Cher(e)s Collègues,

Vous nous présentez ce jour en consultation **le projet d'arrêté logement** pour les 5 prochaines années. **La CFDT-VNF** aurait souhaité trouver dans le dossier l'ensemble des comptes rendus des Commissions des Maisons Eclusières (CME) ou Commission d'Affectation des Logements (CAL) de chacune des DT pour permettre un éclairage du CSA Central. Au-delà de la consultation du CSA Central sur cet arrêté et des réunions des CME/CAL, il nous paraît opportun de prévoir une consultation au sein de chaque CSA local sur l'impact des déclassifications des logements NAS et COP-A. En effet, depuis le lancement de cette réforme des logements, c'est 51% des NAS et COP-A qui ont été supprimés. Vous en prévoyez 20% de moins sur le prochain arrêté soit 137 déclassifications alors même que sur certains secteurs, nous rencontrons de grosses difficultés à pourvoir des postes faute de logement NAS ou COP-A accessibles sur des sites à fortes tensions. A cette heure, nous n'avons pas encore la visibilité sur la cartographie des sites pérennes et d'un éventuel accord sur le Zéro Mobilité Géographique Imposé (ZMGI). N'est-il pas, dans ces conditions, prématuré d'anticiper la déclassification de ces logements ?

Concernant la consultation portant **sur le plan de formation 2025**, nous notons avec beaucoup d'étonnement et de contradiction **une baisse significative du budget de formation à hauteur de 14%**. C'est surprenant au regard des évolutions de l'établissement et des besoins croissants de formation pour accompagner les agents vers les nouveaux métiers et la transformation de VNF. **Pouvez-vous nous dire ce qui justifie une telle baisse ?** Préalablement au lancement de l'école du management, **la CFDT-VNF** aurait souhaité une présentation plus détaillée de ces impacts à savoir concrètement le coût induit, le contenu de la formation et ce qui relève ou non de la formation socle obligatoire. En effet, dans le pacte social on parle bien d'une formation socle obligatoire et à différentes occasions vous avez plutôt exprimé une obligation se limitant aux nouveaux arrivants. Les moyens à déployer n'étant pas les mêmes en fonction de la cible et de la temporalité voulues par la direction pour le déploiement de cette formation, qu'en est-il réellement ?

De plus, **toujours sur le plan de formation 2025**, suite à la mise en place des premiers PCC, vous évoquez la nécessité d'accompagner les personnels d'exploitation vers les nouveaux métiers et notamment la maintenance. Il aurait été souhaitable, là encore, d'avoir une présentation de la méthode et du contenu du processus de formation pour évoluer de l'exploitation vers la maintenance. En effet, cette évolution des métiers est clamée par la direction mais les agents ne savent toujours pas ce qu'il convient de faire pour suivre ce parcours. Ainsi, la méthode et le contenu méritent d'être davantage explicités.

**Un autre point à l'ordre du jour pour lequel la CFDT-VNF se félicite : la reconnaissance et la valorisation du compagnonnage** pour les personnels d'exploitation dès cette année avec l'objectif de l'étendre aux autres catégories de personnels dès 2026. En effet, **la CFDT-VNF** peut s'en féliciter car elle aura dû batailler pendant plus de 10 ans pour l'obtenir. **La CFDT-VNF**, comme pour la mise en place du RIVE, a su prendre toute sa place et ses responsabilités dans les négociations permettant par ses propositions et sa signature du pacte social d'acter des avancées significatives dont celle-ci.

Notez que si **la CFDT-VNF** se félicite de cette avancée, elle aura quelques remarques importantes sur les documents présentés, notamment sur la note de cadrage. D'ores et déjà, si 2025 est une année d'expérimentation préalable à une généralisation du dispositif, nous insistons sur le fait que l'issue de cette expérimentation pourra possiblement

conduire à des adaptations du process mais aucunement à la remise en question du compagnonnage. En effet, rappelons que pendant des années les personnels de VNF ont assumé cette mission sans aucune reconnaissance et un retour en arrière sur la mise en place de celle-ci ne sera pas entendable pour **la CFDT-VNF**.

**Concernant la consultation portant sur les modifications des Lignes Directrices de Gestion (LDG) liées à la mobilité à VNF, la CFDT-VNF** aurait préféré un premier point d'information et d'échanges sur ces modifications pour les expliciter préalablement à une consultation. Par exemple, si nous comprenons l'intérêt du principe d'une publication des postes en temps réel, des questions se posent quant à la mise en œuvre de cette modalité au regard des options différentes retenues par notre ministère.

Tel que rédigé dans le projet soumis à consultation, VNF n'aurait plus l'obligation d'organiser, dans le cadre de la gestion générale des mobilités, une première publication pour solliciter exclusivement dans un premier temps, les candidatures internes à VNF. A contrario, vous évoquez que tout en tenant compte des priorités légales, une attention particulière serait portée sur les candidatures internes par un examen en priorité de celles-ci. **La CFDT-VNF** est attachée à favoriser les mobilités internes et il nous paraît important de préserver cette option en conservant une première publication interne aux agents de VNF qui n'ont pas vocation à se retrouver en compétition avec l'ensemble des personnels de la fonction publique ou du secteur privé.

Sur la gestion des candidatures, sur les durées minimales affectées à certains postes et sur les priorités de reclassement, là encore, nous aurons des questions et des propositions que nous formulerons en séance.

Sans attendre, nous rappelons notre volonté que soit associé le N+1 aux processus de recrutement et notamment aux entretiens de recrutement. Nous saisissons cette occasion pour rappeler que cela doit aussi être le cas pour l'exercice des promotions où le N+1 est insuffisamment associé alors qu'il est l'acteur principal de cette démarche.

Enfin, **la CFDT-VNF** rappelle que lors du dernier bilan mobilité présenté en CSA central, nous vous avons interrogé sur l'absence de concours de recrutement de PEVNF dans 5 DT sur 7 alors même qu'il était clairement identifié qu'une centaine de postes restaient vacants sans avoir reçu la moindre candidature à l'issue des cycles de mobilité. Vous nous aviez indiqué revenir vers nous afin de clarifier cette situation, tout en précisant partager cette approche consistant à ouvrir des concours là où il y a des besoins. Où en est ce retour ? Toutes les DT vont-elles organiser des concours de recrutement cette année ?

**Au-delà même des LDG nécessaires pour notre établissement, il est tout aussi important de tirer les conclusions qui s'imposent à la lecture du bilan de celles-ci et d'autant plus de mettre en œuvre des actions visant aux correctifs des problèmes relevés.**

Au-delà de ces points portés à l'ordre du jour dont nous aurons l'occasion de débattre dans la journée, Monsieur le Président, **nous souhaitons porter 3 alertes à votre attention.**

**La première porte sur le déploiement de PEP qui génère de fortes inquiétudes et tensions pour les utilisateurs.** En effet, une partie des gestionnaires nous remontent que c'est seulement depuis quelques jours que les crédits permettant de procéder à l'ensemble des paiements ont été débloqués. Avant ce déblocage, un tri devait être opéré en priorisant les factures en fonction des échéances à payer quand cela était possible. Pourquoi un tel décalage sur le déblocage des crédits nécessaires ? Cette situation a généré des retards importants dans le traitement des factures, et des centaines de factures seraient ainsi en attente. Les personnels quant à eux, ne savent plus quel discours tenir auprès des fournisseurs qui les relancent sans cesse, faute d'avoir été payés depuis le début de l'année.

De plus, le problème de ralentissement du système persiste toujours dû à des difficultés liées au réseau qui semble être pris en charge par la société Inétum mais qui tardent à se solutionner. Lenteurs de traitement, application qui ne répond pas, intégration successive de nouvelles versions sans mise à jour des procédures... ces problèmes de fonctionnement génèrent un retard dans le traitement des dossiers et, par conséquent, une accumulation de la charge de travail.

Cette situation a généré des difficultés et un mal être au travail chez bon nombre de personnels, qui ne pouvaient plus faire leur travail et n'avaient aucune visibilité se retrouvant clairement dans une situation d'empêchement. Ainsi, ils venaient au travail sachant à l'avance que la journée ne serait pas productive et stressante du fait des

dysfonctionnements de l'outil PEP. Ils se sont sentis livrés à eux-mêmes et certains, en état de nervosité et de fatigue, finissaient parfois en pleurs et/ou en arrêt de travail.

**La CFDT-VNF, suite à cette alerte, souhaite un premier bilan exhaustif lié à la mise en place de PEP lors du prochain CSA Central.**

**La seconde alerte porte sur les commandes de vêtements de travail** pour lesquelles, le délai de réponse imposé aux gestionnaires est extrêmement contraint. En début de semaine les catalogues n'étaient toujours pas à disposition et les bons individuels de commande n'étaient pas actualisés.

Au vu des points ci-dessus et des nombreux ponts du mois de mai, la consigne consistant à faire remonter les tableaux de commande complétés (tailles, noms, quantités) pour chaque lot d'ici la fin mai apparaît difficile et des alertes nous remontent en ce sens.

Pour conclure cette déclaration, **la dernière alerte porte sur l'accompagnement au changement**. En effet, cette volonté d'accompagner les personnels au changement est prônée et reprise dans de nombreux documents de la direction. Malgré cela, pour de nombreux agents, cela reste très abstrait et ne semble pas se traduire dans les faits. Ainsi, il apparaît important de faire un point sur ce que la direction entend par l'accompagnement au changement. **Qui est censé faire quoi et avec quels moyens ?** Le seul référent à l'accompagnement au changement désigné dans chaque DT ne peut absolument pas mener cette mission de front au regard de l'ampleur de la tâche et des attendus. Dans quel collectif s'inscrit-il ? De plus, nous notons, toujours au regard des différents retours, que la méthodologie retenue diffère d'une DT à une autre ce qui ne facilite pas la compréhension de la stratégie de la direction.

**Aussi, là encore, il apparaît opportun de prévoir, lors d'un prochain CSA Central, la programmation d'un point d'information sur la stratégie, les moyens et la méthodologie de l'accompagnement au changement qui ne peut et ne doit pas se traduire par des seules déclarations d'intentions.**

Merci pour votre attention et les réponses que vous voudrez bien nous apporter.

**Les représentants au CSA Central CFDT-VNF**