

SYNTHÈSE du CSA CENTRAL du 22 mai 2025

Réponse de la direction à la déclaration préalable de la CFDT-VNF

Face aux conséquences concrètes du manque de crédits d'investissement dénoncées par la **CFDT-VNF** (dégradation des infrastructures, conditions de travail dégradées, tensions dans les services...), **la direction** reconnaît cette réalité relevée d'ailleurs dans le rapport de la Cour des comptes. Elle souligne que le critère sécurité est bien pris en compte dans la priorisation des investissements et prend l'engagement d'inscrire ce sujet dans une instance dédiée, sans plus de précisions à ce stade.

Concernant les LDG (Lignes Directrices de Gestion) Mobilité directement soumises à consultation, **la CFDT-VNF** conteste la méthode : alors qu'il s'agit d'un document structurant pour 5 ans, l'absence d'information préalable ne permet pas un débat de fond ni une co-construction sérieuse. Pour **la CFDT-VNF** le dialogue social n'est pas une formalité et le respect du temps de concertation est une obligation.

La direction a rappelé les contraintes réglementaires du calendrier, tout en concédant qu'un point d'information pourrait être envisagé en cas de modifications substantielles de ces LDG.

Commande des vêtements de travail : des retards et un manque de clarté

La CFDT-VNF a rappelé que les retards de commande ont été signalés dans plusieurs services, et qu'une note d'accompagnement précisant les nouvelles modalités et les délais de livraison devait être réalisé par la direction.

La direction a indiqué que la note a été rédigée et signée le 28 avril dernier, une commande est prévue pour le 15 juillet et des mesures d'urgence ont été activées. Elle s'engage à la transmettre à la **CFDT-VNF**.

Compagnonnage : la CFDT-VNF a rappelé les fondamentaux

Le compagnonnage doit être reconnu et valorisé et aucune évolution ne doit revenir sur ce droit. Si **la direction** assure qu'il n'est pas question de remettre en cause la valorisation du compagnonnage, **la CFDT-VNF** reste vigilante pour que cette promesse se traduise dans les faits.

*
* *

LDG Mobilité : une vigilance constante face à un risque de régression des droits

La CFDT-VNF a rappelé ses alertes, notamment la disparition du principe de priorité interne des postes, l'abandon du cycle structurant de mobilité et le glissement sémantique inquiétant vers le « recrutement », davantage associé à l'externe qu'à la mobilité interne.

Pour toutes ces alertes il a été demandé de requalifier ce point de consultation en point d'information.

♦ Disparition de la priorité VNF

La CFDT-VNF refuse que la priorité interne devienne une simple mention floue intégrée dans une mention de priorité de l'examen des candidatures. Cela n'apporte aucune réelle garantie pour les personnels de VNF. Une phase de publication doit être réservée à ces derniers, comme cela existait auparavant, avant ouverture des postes à l'externe le cas échéant.

La direction reconnaît l'intérêt de privilégier les candidatures internes, mais se retranche derrière les contraintes juridiques liées à l'obligation de publication générale des postes.

La **CFDT-VNF** évoque la possibilité de mentionner à la première publication la mention « réservé au service »

♦ **Glissement vers le recrutement externe**

L'usage croissant du mot « recrutement » au lieu de « mobilité » traduit, selon la **CFDT-VNF**, une volonté de privilégier des profils externes au détriment des parcours internes.

La **direction** a évoqué la volonté de fluidifier les recrutements et de s'adapter aux difficultés du terrain-

♦ **Communication et accessibilité des offres**

La **CFDT-VNF** demande qu'une communication claire, homogène et lisible des postes ouverts soit assurée auprès des personnels par l'envoi d'un mail hebdomadaire en complément de la diffusion sur la plateforme.

La **direction** a indiqué que des améliorations techniques (interface Campus / Talensoft, site en construction avec publication des résultats, forums mobilité...) doivent être apportées. En parallèle, elle se montre ouverte à un envoi complémentaire par mail des PPRH sans s'y engager formellement.

La **CFDT-VNF** souhaite que cela ne se limite pas à de simples intentions et exige des engagements concrets et opérationnels.

♦ **Manque de garanties dans les LDG**

Les formulations proposées dans les LDG sont trop générales et imprécises, notamment sur :

- les durées minimales avant mobilité,
- les préavis de départ,
- la valorisation des candidatures internes.

Par ailleurs, la **CFDT-VNF** alerte sur les points suivants :

- Pré-positionnements dans les réorganisations : la possibilité pour les agents d'exploitation qui souhaitent intégrer la maintenance spécialisée d'y accéder avec si besoin un parcours de formation adapté ;
- Manque de visibilité sur les postes vacants : cette méthode constitue un frein à la mobilité.
- Équité territoriale : rappel que les déplacements, formations et accompagnements sont souvent plus difficiles du fait d'absence de transports en commun, en dehors des grosses agglomérations.
- Réponse aux candidats internes : une réponse motivée et systématique doit être apportée. La direction s'y dit ouverte, mais aucun engagement n'a été écrit dans les LDG.
- Durées minimales sur poste : supprimer les mentions floues, qui peuvent devenir des freins implicites à la mobilité.

Face au nombre important de modifications à apporter, la direction a accepté la requalification de ce sujet en point d'information, afin de poursuivre les échanges et de retravailler le texte.

Revendications de la **CFDT-VNF** :

- Rétablissement d'une phase de publication interne prioritaire (VNF) ;
- Engagement écrit sur la diffusion homogène des offres et les réponses aux candidatures internes ;
- Suppression des freins à la mobilité, comme l'ancienneté dans le poste par exemple (sauf postes spécifiques), dans la rédaction des LDG ;
- Clarification des règles de publication, des durées de poste et du rôle des managers ;
- Ouverture d'une commission de recours en cas de rejet de candidature interne.

Bilan sur la Formation professionnelle 2024

La **CFDT VNF** a remonté de nombreuses interrogations et propositions notamment sur les inégalités d'accès, le manque de pilotage et l'insuffisante prise en compte des réalités du terrain, en particulier pour les agents de catégorie C administratifs au vu du faible taux d'accès à la formation de ces derniers.

La **CFDT-VNF** demande une analyse approfondie : qui sont ces agents ? Pourquoi ne se forment-ils pas ? Quels freins rencontrent-ils (accès, mobilité, charge de travail, consignes hiérarchiques) ?

La **direction** a indiqué qu'une expertise spécifique sera lancée sur ce point.

♦ Taux de remplissage mal interprétés :

Les formations sont peu remplies donc le risque d'analyse est erroné. La **CFDT-VNF** demande que :

- Les taux de remplissage soient calculés par typologie de formation (et non uniquement par direction),
- Les journées liées à la sécurité soient isolées,
- Un suivi des absences, notamment en dernière minute pour raisons de service, soit intégré.

La **direction** s'engage à :

- ✓ repenser les indicateurs,
- ✓ mettre en place un suivi des absences, mais souligne la difficulté d'isoler celles liées aux nécessités de service.

♦ Programmation et accessibilité à revoir

La **CFDT-VNF** dénonce :

- L'absence de concertation entre services pour planifier les sessions, générant des télescopages avec d'autres événements,
- Le manque d'information anticipée sur les formations (nationales et locales),
- L'inaccessibilité des offres de formation pour certains agents de terrain éloignés du numérique.

La **direction** a donné son accord sur :

- ✓ *Un agenda partagé à étudier,*
- ✓ *L'ouverture d'une réflexion sur les formats de communication non numériques du catalogue de formation.*

♦ Refus de formation par la hiérarchie

Sur les 842 agents non formés au 31 décembre, la **CFDT-VNF** demande à connaître :

- le nombre d'agents qui ont fait une demande de formation
- le nombre de demandes refusés par la hiérarchie

Une étude sera menée par la direction pour objectiver ces situations.

♦ Suivi pluriannuel à instaurer

Propose la mise en place d'un indicateur sur 5 ans pour identifier les agents sans formation et mieux cibler les plans d'action.

Le principe est accepté par la **direction**, une étude sera lancée.

La **CFDT-VNF** demande :

- Une vraie politique de formation pour les agents de catégorie C, avec des moyens et un suivi ciblé ;
- Une concertation locale obligatoire avant la planification des formations ;
- Un accès équitable à la formation pour les personnels de terrain, y compris ceux sans outil numérique ;
- Une communication claire et anticipée pour permettre aux agents de s'organiser ;
- Des engagements concrets sur la formation comme levier de parcours professionnel, et non comme simple obligation comptable ou réglementaire.

Compte tenu du temps alloué, les points suivant inscrits à l'ordre du jour ont été reportés à une prochaine séance :

Consultation sur le plan de développement des compétences
Information sur la note de cadrage lié au compagnonnage à VNF
Information sur l'immersion professionnelle
Information sur le parcours d'intégration

Président de séance : Patrice Rabaud

Participants CFDT-VNF :

TITULAIRES	SUPPLEANTS
Maxime GOMEZ, DT RS	Patrick BLANC, DT CB
Ronald WEYER, DT S	Pascal DEBRIERE, DT NE
Farida SIAD, Siège	Pascal LESTIENNE, Siège
Rudy DELEURENCE, Siège	Benoît ROESSLER, DT S
	Ibrahima DIAWARA, DT BS
	Stéphanie MARTIN, DT NE