



# RESTITUTION DE L'ENQUÊTE

sur la centralisation de la gestion administrative  
des agents de droit public



# SOMMAIRE

## SYNTHESE DES RÉSULTATS

Information et communication	3
Accompagnement individuel et RH	4
Impact sur les missions et besoins en formations	4
Perspectives professionnelles et mobilité	5
Inquiétudes et attentes	5

## CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

6

# INTRODUCTION

La CFDT-VNF au regard des retours sur le terrain des personnels **RH a lancé une enquête ciblée et nominative** auprès de ces derniers afin de recueillir les perceptions, attentes, et inquiétudes des personnels RH de Voies Navigables de France (VNF) concernant le projet de centralisation de la gestion administrative des agents de droit public.

L'objectif principal était d'identifier les points d'attention afin d'améliorer l'accompagnement des agents concernés par ce changement majeur. Nous avons mené l'enquête sur 2 mois, de décembre 2024 à janvier 2025 inclus.



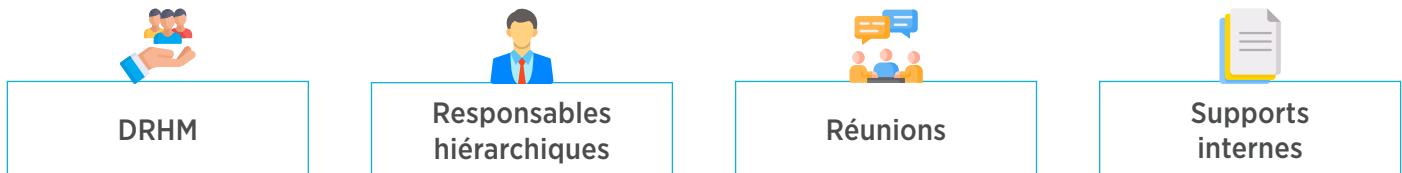
# SYNTHÈSE DES RÉSULTATS



L'enquête a mobilisé **30 répondants**, principalement gestionnaires et correspondants RH, avec une ancienneté moyenne de **8,3 ans**. Globalement, si la majorité des répondants sont informés du projet et ont participé à des réunions d'information, des interrogations persistent quant au rôle précis des RH locaux, à l'évolution de leurs missions et à leurs perspectives professionnelles.

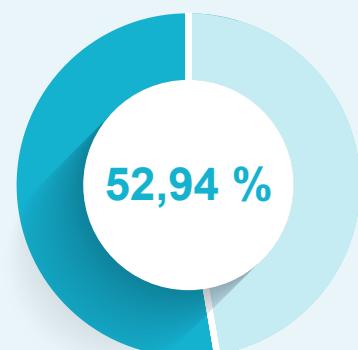
## INFORMATION ET COMMUNICATION

### SOURCES PRINCIPALES :



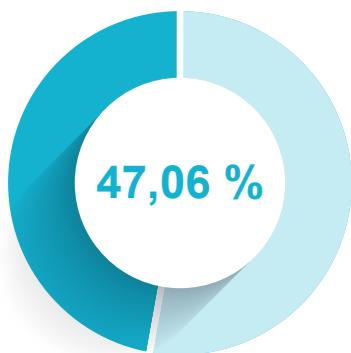
### RÉUNIONS D'INFORMATION

Nous constatons une forte participation aux réunions d'information, mais beaucoup de répondants n'en sont pas satisfaits.

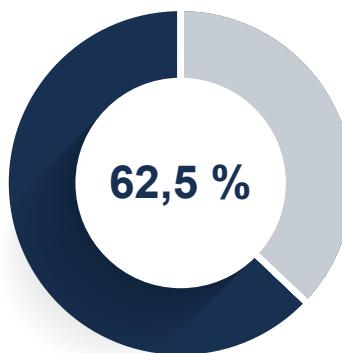


*des répondants trouvent que les réponses apportées à des questions essentielles sont insuffisantes*

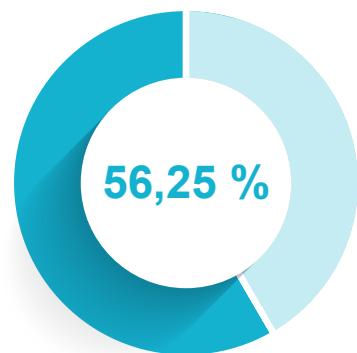
## ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL ET RH



*des répondants (moins de la moitié d'entre eux) ont bénéficié d'un entretien individuel.*

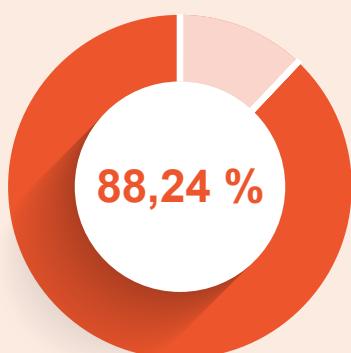


*estiment que leurs souhaits ont été entendus, mais ...*

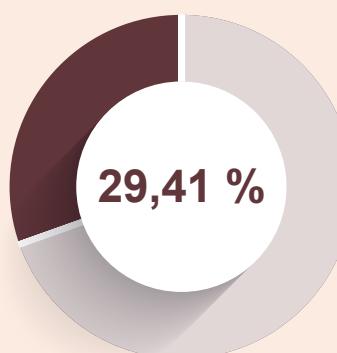


*déplorent l'absence de réponses concrètes à leurs préoccupations.*

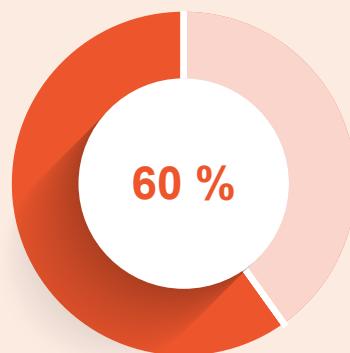
## IMPACT SUR LES MISSIONS ET BESOINS EN FORMATION



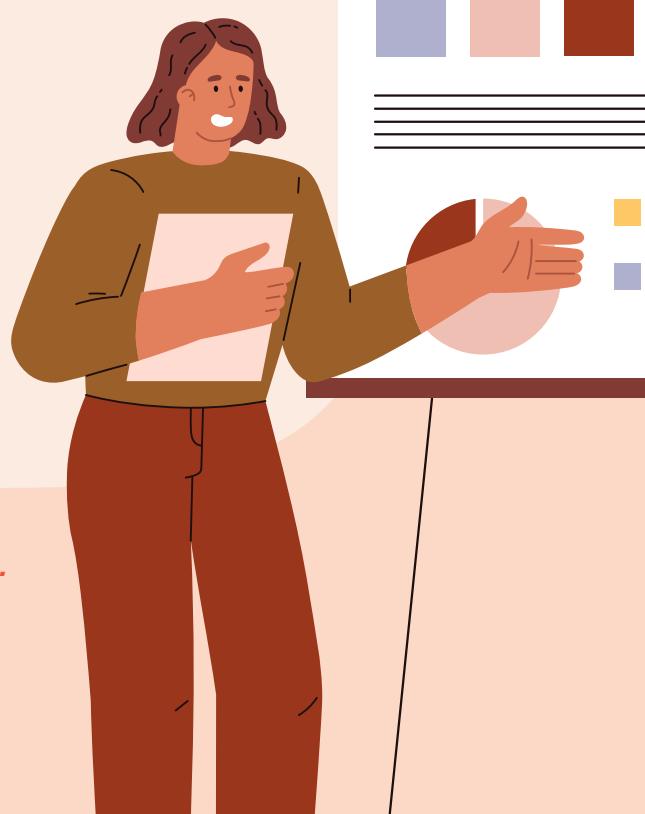
*anticipent une modification de leurs missions, mais...*



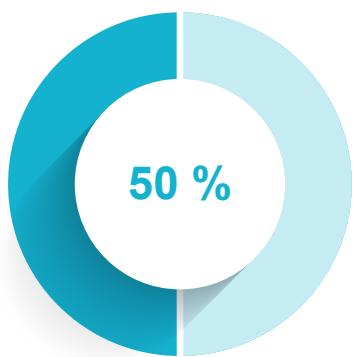
*en ont une vision claire.*



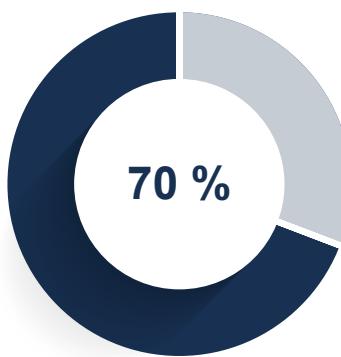
*des répondants estiment qu'il y a un besoin important en formation, notamment sur l'utilisation d'Octave, la gestion des absences, les nouveaux logiciels RH, et le suivi des dossiers agents.*



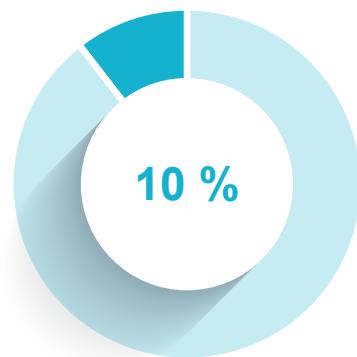
# PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES ET MOBILITÉ



*des répondants envisagent une mobilité à court ou moyen terme.*

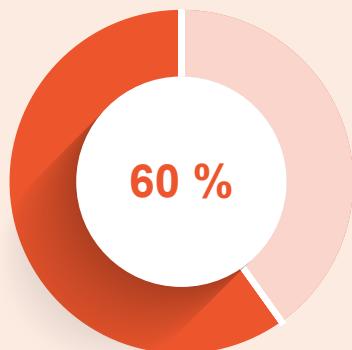


*privilégident une mutation externe à VNF, mais...*



*des agents intéressés ont reçu une proposition concrète.*

## INQUIÉTUDES ET ATTENTES



*des répondants sont inquiets vis-à-vis de la perte de missions valorisantes, déplorent l'augmentation de la charge de travail sans compensation, la perte d'autonomie et le manque de perspectives professionnelles.*

### ATTENTES EXPRIMÉES ENVERS LA CFDT-VNF



Relais des interrogations à la Direction



Clarification des fiches de poste



Accompagnement individuel



# CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

*Il est essentiel pour la Direction de :*



**Renforcer la communication pour clarifier le rôle des RH locaux**



**D'offrir un accompagnement individuel plus approfondi**



**De faciliter les mobilités professionnelles internes et externes**



**D'instaurer un programme de formation adapté aux nouveaux outils et processus RH**

Enfin, il apparaît crucial de **valoriser davantage les compétences des RH de proximité pour maintenir leur engagement et motivation.**

