



SYNTHÈSE du CSA CENTRAL des 26 et 27 juin 2025

La direction a apporté une partie des réponses à la déclaration préalable de **la CFDT-VNF**. Les réponses aux points prévus à l'ordre du jour seront traitées lors de la séance.

Sur les trajectoires du COP :

La direction précise que la situation en 2025 est stabilisée avec des garanties de l'État pour 2026. Les différentes tutelles présentes au Conseil d'Administration défendront les trajectoires financières et humaines, tout en prenant en compte la situation économique du pays.

Point d'avancement de l'Acte 2

La modernisation est en cours de préparation. Un document a été présenté lors de la réunion DS/DG. Le COMEX élargi doit se réunir les 30 juin et 01 juillet pour définir les cibles et le calendrier.

Les propositions de **la CFDT-VNF** seront prises en compte. Des évolutions et actions concrètes sont prévues d'ici la fin de l'année, avec une concertation sur l'évolution des filières métiers. La seconde phase de concertation est prévue pour 2026, avec des évolutions d'organigrammes à venir, en fonction des moyens disponibles.

Sur la situation économique et financière

La direction a rappelé la nécessité de prendre en compte la réalité économique dans la planification.

La CFDT-VNF a déploré le manque de documents pour préparer efficacement les réunions et a appelé à un effort collectif pour fournir ces éléments.

Elle a exprimé une certaine méfiance quant à la capacité des tutelles à soutenir VNF, rappelant que l'établissement s'éloigne des préconisations de la Cour des comptes.

La CFDT-VNF a souligné que si les budgets et/ou les effectifs étaient revus à la baisse, **la direction générale** devra en tirer les conséquences, notamment en 2026, en réévaluant les objectifs des actes 1 et 2 et du COP ou a minima du calendrier de déploiement.

*
* *

Information sur la modernisation

Les documents n'ont pas été transmis avant la réunion de ce CSA Central car ils sont encore en cours de réflexion. Avant de rendre ses arbitrages, la DG a souhaité rencontrer chaque directeur territorial pour avoir une vue d'ensemble.

La direction générale indique vouloir prendre en compte le volet humain

- Volonté de prendre le temps nécessaire pour accompagner chaque agent individuellement (changement de métier, mobilité, retraite).
- Aucun agent ne sera laissé sans solution : accompagnement personnalisé prévu, même si les souhaits des agents ne sont pas encore tous définis.

Etat d'avancement :

- La carte cible des implantations et des effectifs sera stabilisée d'ici septembre et présentée au CSA Central.

Maintenance spécialisée

- Confirmation que le CMI ne sera plus le seul lieu pour la maintenance spécialisée. Certains points d'appui conserveront de manière pérenne de la maintenance spécialisée. La cible sur ces points d'appui est une équipe de 7 à 8 mainteneurs minimum et sur ces sites les recrutements perdureront ou se feront pour parvenir à cette cible. Des exceptions seront possibles sur certains sites qualifiés de « points durs » là où il est nécessaire de maintenir une présence sans pour autant justifier une équipe de 7 ou 8 personnes. Pour les autres points d'appui, là où il n'est pas prévu à terme de maintenir la maintenance spécialisée, les mainteneurs continueront de pouvoir y travailler mais au fur et à mesure des départs, les recrutements se feront au CMI. Pendant la phase transitoire, tous les mainteneurs spécialisés qui ne sont pas sur un site fermé peuvent continuer à opérer depuis leur site d'origine.

Passerelle de la maintenance non spécialisée vers la maintenance spécialisée

- Possibilité pour les agents exerçant sur la maintenance non spécialisée de se former pour évoluer vers la maintenance spécialisée. En lien avec la DRHM, les besoins de VNF seront établis et les parcours de formations et d'accompagnements individualisés seront présentés et communiqués aux personnels.

Effectifs et seuils

- Le seuil de fermeture d'un site est fixé à 4 agents (toutes filières) dans le cadre de l'accord Zéro Mobilité Géographique Imposée (ZMGI) en cours de négociation.

Organisation des sites

- A la marge, possibilité de regroupement des agents frontaliers de deux DT différentes sur un même site pour éviter les micro-équipes et rationaliser les implantations immobilières. Dans ce cas il y aura une clarification de l'organisation et la désignation d'un responsable de site.
- Des fusions de points d'appui proches sont à l'étude.
- Maintien global des frontières des DT, avec quelques ajustements en cours de réflexion.

PCC et avenir du réseau

- Un PCC est confirmé à Carcassonne, mais les modalités (lieu, hiérarchie) sont encore à déterminer.
- La réflexion sur le rattachement hiérarchique (SEME/UTI notamment) des futurs PCC est en cours.

Position de la Cfdt-VNF

La Cfdt-VNF dénonce des discours incohérents entre le national et le local qui laissent entendre l'obligation pour les mainteneurs spécialisés de devoir faire une mobilité sur le CMI au risque de ne plus pouvoir exercer leurs missions de maintenance spécialisée.

De fait, les agents ne reçoivent pas les mêmes informations sur le terrain. **La Cfdt-VNF** demande de clarifier les informations en formalisant tous les engagements.

Aussi, à la demande de **la CFDT-VNF**, **la direction générale** s'est engagée à rédiger une note sur l'ensemble des points évoqués précédemment. Celle-ci sera présentée au CSA Central de septembre et communiquée aux personnels.

Maintien des sites et des missions

- Refus d'une centralisation exclusive de la maintenance spécialisée dans les CMI.
- Nécessité de maintenir des points d'appui avec de la maintenance spécialisée, comme annoncé oralement par la direction.
- Maintien des agents sur leur site si celui-ci n'est pas concerné par une fermeture afin d'exercer leurs missions actuelles.

Externalisation et avenir des agents

- Inquiétude sur l'absence de réponses concrètes pour les agents qui ne souhaitent pas intégrer les PCC.
- Crainte d'une externalisation progressive de la maintenance verte.
- Alerte sur le manque d'accompagnement pour certains agents.

Organisation et mutualisation

- Préoccupations concernant le rattachement hiérarchique des agents d'une DT qui seraient accueillis dans les locaux d'une autre DT frontalière pouvant générer des risques de conflits entre les équipes.
- Nécessité d'une homogénéisation du management sur les sites partagés.

Temporalité du projet

- **La CFDT-VNF** critique un décalage entre les annonces nationales et les réalités de terrain (ex : sites non encore construits ou opérationnels alors qu'il est demandé aux agents de se prépositionner sans leur proposer de réelles alternatives et une visibilité sur l'impact financier).
- **La CFDT-VNF** demande un calendrier clair, réaliste et cohérent.

ZMGI et fermetures : Rappel

- Les négociations ZMGI ne sont pas finalisées et dans l'attente aucune fermeture de site ne doit être opérée ou présentée en CSA Local.
- Demande de décaler la clôture des négociations ZMGI dans l'attente du prochain CSA Central de septembre où doit être présentée la cartographie des sites pérennes et les derniers arbitrages évoqués précédemment.

Suivi et vigilance

- Rappel sur l'importance de formaliser les engagements avant toute mise en œuvre.

Suite aux demandes de **la CFDT-VNF**, les engagements ci-dessous seront formalisés dans le PV de l'instance :

- Le CMI ne sera plus le seul point d'accueil de la maintenance spécialisée.
- Certains points d'appuis seront pérennes pour accueillir la maintenance spécialisée.
- Les agents actuellement en maintenance spécialisée peuvent rester sur leur site.
- Les agents en maintenance non spécialisée peuvent se former sur la maintenance spécialisée sur site (**ce point est à discuter avec les DT et la position de la direction générale sera rendue en septembre**).



- Une note claire et formalisée de la direction générale sera rédigée pour le CSA de septembre (avec délai raisonnable de transmission) reprenant les points ci-dessus.
- La cible des effectifs consacrés à la maintenance non spécialisée et à la maintenance spécialisée par DT sera communiquée en septembre à plus ou moins 10 ETPT. Dans un second temps, à la demande de **la CFDT-VNF**, **la direction** s'est engagée à communiquer sur la cible par CMI et points d'appui.
- La cartographie stabilisée sera présentée au CSA de septembre (avec un délai raisonnable de transmission).

*
* *

Outil PEP : état d'avancement et retours d'expérience

La direction fait le point sur l'état d'avancement de la mise en place de PEP et précise que le sujet est travaillé en lien étroit avec la DSIN.

Le déploiement de PEP (version Premium + Portail) a été lancé en janvier 2025, à la suite :

- d'un DT Tour organisé en juin 2024,
- d'une étude d'impact,
- d'une restitution en CSA Central (novembre 2023 et mars 2024).

Depuis sa mise en service, plusieurs dysfonctionnements majeurs ont été constatés :

- gestion des notes de frais,
- titres (problèmes de signature),
- prélèvements.

Des correctifs sont régulièrement livrés (toutes les deux semaines), mais certains problèmes récurrents persistent :

- lenteur du système,
- déconnexions intempestives particulièrement pénibles pour les utilisateurs.

Travail en cours

- La DSIN collabore étroitement avec l'éditeur et les équipes terrain (notamment après une visite à la DTNE : problème en cours d'identification sur la bande passante réseau interne aux locaux).
- Des pistes de résolution sont explorées, avec une nouvelle livraison de correctifs prévue mi-juillet 2025.
- Pour les notes de frais, un contournement a été mis en place afin d'assurer les paiements, mais une solution pérenne est attendue via le prochain correctif.
- L'analyse des performances révèle que si le système fonctionne chez le prestataire, il est moins stable en environnement VNF, en raison notamment du nombre élevé d'utilisateurs (VNF étant le client le plus important).
- La DSIN agit sur les leviers réseaux et suit activement l'identification et la résolution des bugs.

Position de la CFDT-VNF

La CFDT-VNF remercie la direction pour l'honnêteté restituée dans le document qui ne nie pas les problèmes rencontrés, mais regrette le fait qu'aucun élément réellement rassurant ne soit ressorti de cette présentation.

La CFDT-VNF ne nie pas la volonté de la DSIN de solutionner les problèmes techniques, mais alerte clairement sur :

- la fatigue importante des utilisateurs,
- la nécessité d'aller au-delà des discours standards : il est inacceptable de considérer ces dysfonctionnements comme une "norme de lancement".

Constats de la CFDT-VNF

- Déploiement précipité du nouvel outil : l'absence de phase de transition ou de doublon avec l'ancien système est dénoncée "saut dans le grand bain sans bouée".
- Communication insuffisante sur les consignes liées aux traitements lourds, notamment sur les horaires décalés qui ne sont pas acceptables dans le temps et à grande échelle : les utilisateurs reçoivent des consignes sans en connaître l'origine, les raisons, le périmètre, ni la durée.
- Défaut d'anticipation et de préparation dans la conduite du changement : dès le début de l'année, du fait de la loi spéciale, les budgets n'étaient pas attribués, mettant les agents en difficulté vis-à-vis des prestataires.
- Manque de clarté et de suivi dans la gestion des retours utilisateurs : inquiétudes persistantes sur la fin de gestion, les avoirs non pris en compte, et un plan de formation jugé très partiel.
- Charge mentale importante des agents, avec une situation qui génère des risques psychosociaux (RPS).
- Les référents en région et au siège eux-mêmes en difficulté face à la complexité de l'outil.
- Complexité des processus internes chez VNF, non prise en compte dès la conception du nouvel outil.

Revendications de la CFDT-VNF

La CFDT-VNF a demandé que des résultats concrets soient rapidement visibles, en insistant sur la nécessité d'une pression exercée sur l'éditeur et la mise en œuvre de solutions concrètes, notamment sur les problèmes de déconnexions, les lenteurs, et les blocages fonctionnels.

1. Communication claire et concertée avec les utilisateurs (personnels concernés) avant les congés d'été :
 - Identifier et nommer les problèmes,
 - Donner de la visibilité sur les étapes à venir (calendrier),
 - Affecter les moyens humains dans les organigrammes et les renforts nécessaires dans cette période dégradée,
 - Une communication avant le départ en congés des utilisateurs de PEP pour informer de l'état d'avancement et de la résolution des problématiques. Cette communication devra être l'occasion de reconnaître les efforts fournis dans une situation dégradée avec une valorisation des acteurs et utilisateurs au travers la NAO pour les salariés de droit privé et du CIA/CA pour les personnels de droit public.

L'enjeu est désormais de restaurer la confiance des personnels concernés, gravement éprouvés par l'expérience et l'utilisation actuelle de PEP.

2. Revoir la gestion des traitements lourds :
 - Tests sur des horaires précis et sur la base du volontariat,
 - Pour la phase de test des saisies en horaires décalés, il est nécessaire de tester afin d'éliminer cette cause. Cette étape doit être réalisée uniquement sur un périmètre restreint, en se basant sur le volontariat, et pour une durée maximale d'un mois. Cela ne peut être généralisé sans concertation. Mobiliser des volants d'heures supplémentaires pour les volontaires.
3. Mise en place d'un suivi régulier :
 - Engagement pris de refaire un point en fin d'année,
 - Exigence que l'ensemble des difficultés soient traitées d'ici là
 - Donner les moyens d'assurer une fin de gestion dans des conditions les plus adaptées.

La CFDT-VNF restera vigilante et mobilisée

Après avoir relayé les nombreux retours des personnels, **la CFDT-VNF** a pointé les insuffisances techniques et structurelles du projet. Elle a appelé à un véritable accompagnement humain, une communication de proximité, et une reconnaissance des efforts fournis. Elle déplore une absence de coordination des messages entre les différents comités, qui nuit à la compréhension du terrain.

La direction a reconnu que le niveau de tolérance était atteint, et que les solutions techniques devaient désormais suivre. Enfin, suite à la demande de **la CFDT-VNF**, **la direction** s'est engagée à faire la communication aux personnels concernés.

*
* *

Situation financière VNF 2024

Contexte budgétaire 2024

Budget initial adopté en novembre 2023, conforme aux orientations du COP.

Plusieurs ajustements budgétaires ont été nécessaires :

- Travaux d'urgence (dragages suite aux inondations de fin 2023 et début 2024).
- Révision du plafond de dépenses et ajustement des recettes en lien avec des conventions (Afit-France, MIE, redevances...).

Résultats budgétaires 2024

Autorisations d'engagement : 767,8 M€ (+11,2 M€ vs 2023) mais -9,9 M€ par rapport aux prévisions du BR3.

- +22,5 M€ en fonctionnement,
- +9,1 M€ pour les dépenses de personnel,
- -20,4 M€ pour les investissements.

Paielements : 731,6 M€ (inférieurs aux plafonds COP et BR3).

Recettes : 707,6 M€ (en baisse par rapport aux prévisions du COP et BR3).

Principaux investissements

Infrastructures : régénération du réseau, adaptations au changement climatique, projets MOMMA et Seine Escaut, automatisation, fibre optique, JO 2024.

Patrimoine immobilier : rénovation énergétique, flex office, projets locaux (CARING, PCC, CMI...).

Numérique : automatisation, applicatifs métiers, sécurisation des données.

Développement de services aux usagers (bornes, collecte).

Moyens généraux : 1,5 M€.

Position de la direction sur les recettes

- VNF doit optimiser ses recettes propres car la Subvention pour Charge de Service Public (SCSP) reste une dotation ponctuelle.
- Le développement des recettes issues de l'usage de l'eau est un levier stratégique.
- Les tutelles ont compensé ponctuellement, mais sans vision structurelle à long terme.
- La valorisation du domaine public reste un enjeu fort pour VNF.

Position de la CFDT VNF

La CFDT-VNF dénonce une information transmise trop tardivement, alors que les décisions budgétaires ont déjà été entérinées par le Conseil d'administration.

Inquiétudes sur les recettes propres, inférieures aux attentes : les moins-values sont notables et les prévisions ont été surestimées.

Manque de constance de la tutelle : à chaque effort consenti par VNF (économies, dragages exceptionnels par exemple), une reprise budgétaire s'opère ensuite sur la Subvention pour Charge de Service Public (SCSP), ce qui vide de sens les efforts engagés.

La CFDT-VNF considère que le système actuel n'est pas soutenable s'il n'est pas stable et fiable, cela devant être le principe même d'un COP permettant une trajectoire sur du moyen long terme :

L'instabilité et la perte de confiance dans les engagements de l'Etat n'incitent pas à l'investissement des personnels et ne permettent pas une vision sur le long terme.

La direction met en avant une adaptation constante du budget face aux urgences et une volonté de renforcer les recettes propres de VNF.

La CFDT-VNF alerte sur un système instable, marqué par des décisions imposées sans réelle concertation et un financement structurellement insuffisant. Elle appelle à plus de transparence, de stabilité et de moyens pérennes adaptés aux missions et à l'ambition portée par le COP afin de remplir les missions de service public de VNF.

*
* *

Ecole du management

L'objectif de l'École du management est de faire monter en compétences les managers et de développer une culture managériale commune.

Dispositif en cours de déploiement :

- Repères managériaux
- Formation socle (6 à 8 jours)
- Outil "La Boussole" (auto-positionnement managérial lancé le 15 juin)

Avancement actuel :

- 145 managers ont utilisé la Boussole
- 15 suivent la formation en ligne, 6 en présentiel
- Cible : l'ensemble des 900 managers

- Le tour des directions territoriales reste à faire

Organisation de la formation :

- Mélange de nouveaux et actuels managers, sans forcer la constitution de groupes
- Objectif : former 200 managers/an dès 2026,
- Formation obligatoire pour tous les managers, avec suivi individualisé par direction
- Boussole : test confidentiel, non obligatoire à partager, entretien d'accompagnement proposé

Évaluations :

- Pas d'évaluation directe des compétences, mais un avant/après avec la Boussole (1 à 2 ans)
- Le dispositif est évolutif selon les RETEX

Moyens et budget :

- 1 million € au total sur 5 ans en plus des formations dispensées par les formateurs internes
 - 150 000 €/an pour l'externalisation de certaines formations dès 2026
 - 50 000 €/an pour l'accompagnement des managers
- Pas d'identification spécifique du temps libéré, mais volonté de réduire la charge de travail

Modules spécifiques :

- Inclusion d'un module sur l'entretien professionnel
- RETEX prévu avec le prestataire pour affiner les contenus
- En cas de refus de formation, une sanction est envisageable
- Critère de priorité en mobilité : la formation pourra être valorisée

Interventions et questions de la CFDT-VNF

Points de vigilance et demande :

- Transparence sur les critères de priorisation :
 - **La direction** accepte de les transmettre
- Inquiétudes sur :
 - La baisse du budget formation (-14%)
 - Le temps disponible dans les services très contraints
 - Les leviers d'action à activer via les résultats de la Boussole
 - Le suivi formalisé des formations dans les entretiens professionnels

La **CFDT-VNF** a demandé si des agents volontaires souhaitant évoluer sur du management pouvaient par anticipation s'inscrire à ce parcours de formation

La **direction** a indiqué que cela serait possible mais resterait limité (1 à 2 places/session) car non prioritaire.

Questions spécifiques :

- Pourquoi l'anonymat dans la Boussole ?
 - La **direction** justifie l'approche progressive pour créer un climat de confiance.
- Quid des agents jamais formés auparavant ?
 - La **direction** indique qu'il est prévu de les intégrer en priorité.
- Que se passe-t-il en cas de difficultés de management (souffrances) ?
 - La **direction** indique qu'il y aura un suivi de prévu, avec appui des outils comme la Boussole, le CVRH, le ministère...
- Le dispositif sera-t-il reconnu à l'extérieur ?
 - La **direction** indique qu'une réflexion est en cours pour un label interministériel ou ministériel.
- Demande de présentation de la valise pédagogique.
 - La **direction** accepte la présentation de la valise pédagogique au CSA-C d'ici la fin de l'année.

Présentation du calendrier de mise en œuvre :

- Lancement de la formation socle : 1^{er} trimestre 2026.
- 8 sessions par an, un même volant de formateurs pour toutes les DT.
- Objectif de mixité des profils et de déploiement terrain pour les personnels d'exploitation.

*
* *

Lignes directrices sur les orientations générales (LDG) en matière de mobilité à VNF (consultation)

Pour rappel les LDG avaient été abordées lors du CSAC du 22 mai dernier. La **CFDT-VNF** avait fait part de ses revendications et avait 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.

Il avait été demandé de requalifier ce point de consultation en point d'information, ce qu'avait accepté la direction. Le document a été retravaillé et modifié et fait l'objet d'une consultation lors de cette instance.

Face aux revendications de la **CFDT-VNF**, la **direction** a apporté les réponses suivantes :

Renforcement de la communication des postes vacants

- Une communication claire, homogène et lisible des postes ouverts auprès des personnels par l'envoi d'un mail hebdomadaire en complément de la diffusion sur la plateforme.
- Engagement écrit sur la diffusion homogène des offres et les réponses aux candidatures internes

Sauf postes spécifiques, il est précisé que pour pouvoir faire valoir une mobilité, la durée de présence de trois à cinq ans préconisée sur le poste ne constitue pas une obligation ni une condition préalable à la mobilité.

- Conditions d'ancienneté pour les démarches de mobilité :

En cas d'avis défavorable du service d'origine, **la CFDT-VNF** estime que les motifs invoqués sont discriminants car ils pénalisent les agents qui s'investissent et qui portent des projets.

La CFDT-VNF a demandé qu'on ne « conditionne » pas la réponse favorable à la mobilité au fait que l'agent n'ait pas prévenu suffisamment tôt son responsable. En effet, le souhait de mobilité peut apparaître à la découverte d'un poste publié et du fait que la publication se fasse désormais en temps réel, il ne sera pas toujours possible pour les agents de communiquer en amont leur volonté d'une mobilité.

Quant à la possibilité de différer la date d'effet afin d'assurer la nécessité du service, **la CFDT-VNF** a demandé qu'elle ne puisse pas être différée à plus de 3 mois et que cela soit justifié.

La direction est favorable à ces modifications.

- Rétablissement d'une phase de publication interne prioritaire (VNF)

La CFDT-VNF demande que soit rétabli le principe de pouvoir publier le poste en « réservé service » sur le premier mois de publication d'autant qu'un arrêté de restructuration à VNF ciblant toutes les filières de l'établissement a été pris. Le fait de favoriser les mobilités internes devrait être le premier principe.

Il n'est pas normal que les agents de VNF se retrouvent en compétition avec les agents du Ministère, en Interministériel ou avec le secteur privé.

La direction a indiqué que réglementairement, VNF ne peut pas publier des postes en « réservé service » ni l'indiquer dans les LDG mais que, pour autant, elle s'engageait à ce que les candidatures internes issues de VNF fassent l'objet d'un examen prioritaire comme indiqué dans les LDG.

Pour **la CFDT-VNF** cette garantie d'examen prioritaire des candidatures internes n'est pas suffisante et, sur certains recrutements externes aux dépens de candidatures internes, cela a pu largement se confirmer

➔ **VOTE CFDT-VNF : DEFAVORABLE**

*
* *

Plan de développement des compétences 2025 (consultation)

Position de la CFDT-VNF

La CFDT-VNF a fait part de son mécontentement sur la baisse du budget (-14% initialement revu au final à une baisse de 10 % environ) consacré à la formation, ce qui est contradictoire avec les besoins et la transformation de VNF.

Quelle est la répartition des moyens (effectifs) en matière de formation par DT ?

La **CFDT-VNF** a de nombreuses attentes sur les parcours de formation pour accompagner les agents de la maintenance verte qui vont devoir évoluer vers la maintenance spécialisée. Elle déplore le manque de visibilité sur la cible que VNF se fixe, sur le socle de formation et sur les moyens à mobiliser.

Pour la **CFDT-VNF**, l'établissement doit pouvoir définir les qualifications requises pour évoluer vers la maintenance spécialisée. Elle a indiqué qu'il ne faut pas conditionner l'accès à la maintenance spécialisée au fait de détenir le(s) diplôme(s). Il faut que les personnels d'exploitation puissent aussi monter en compétence et avoir accès à la maintenance spécialisée s'ils le souhaitent.

Quels sont les moyens mis en place pour aider ces agents à y parvenir ?

Réponses de la direction

Les moyens de fonctionnement sont contraints. Les moyens alloués à la formation sont souvent inférieurs dans le budget prévisionnel par rapport au réalisé.

S'agissant de la formation des agents vers la maintenance spécialisée, ce sont des parcours individualisés, il est donc difficile de définir des généralités. Il faut définir les métiers et les attendus par métier. Un travail est mené actuellement sur le devenir de la maintenance à VNF, il devrait aboutir l'année prochaine.

Tous les agents ne pourront pas avoir accès à la maintenance spécialisée. La **direction** est favorable à faire monter en compétence les agents d'exploitation.

➔ **VOTE CFDT-VNF : DEFAVORABLE** en raison de la baisse du budget et l'absence de visibilité sur le programme de formation pour mener à bien l'acte 1 et l'acte 2. La **CFDT-VNF** reconnaît et salue toutefois le travail effectué sur le volet formation par les équipes en place.

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

Information sur la mission d'accompagnement au changement à VNF

Information complémentaire sur l'action sociale VNF

Information sur la situation de l'emploi

Président de séance : Patrice RABAUD

Participants CFDT-VNF :

TITULAIRES	SUPPLEANTS
Maxime GOMEZ, DT RS	Patrick BLANC, DT CB
Carole DERAMMELAERE, DTNPDC	Pascal LESTIENNE, Siège
Farida SIAD, Siège	Ibrahima DIAWARA, DT BS
Rudy DELEURENCE, Siège	
Benjamin JACQUES, DTNE	