



SYNTÈSE du CSA CENTRAL Extraordinaire du 17 juillet 2025

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

Pour rappel les LDG avaient été abordées lors du CSA Central du 22 mai et du 26 juin derniers. **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.

Le document a été retravaillé et modifié et fait l'objet d'une re-consultation lors de cette instance extraordinaire à la suite du vote défavorable des organisations syndicales fin juin.

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

❖ Position de la Direction

- Réaffirmation de la volonté de concilier continuité de service et mobilité des agents ;
- Modification du texte sur les délais de mobilité à la demande de la CFDT-VNF : désormais, la mobilité peut être différée dans la limite de 3 mois sous réserve de justification objective et motivée, et d'un avis favorable du service d'accueil ;
- Mention explicite de la prise en compte des préconisations de la médecine du travail, mais la direction insiste sur le fait que ces avis sont réglementairement consultatifs ;
- Volonté affichée de traiter équitablement les candidatures internes, sans systématiser une publication « emploi réservé » ;
- Précision qu'un traitement spécifique est prévu dans le cadre des réorganisations de services, en dehors des cycles classiques de mobilité.

La DRH annonce un effort afin de renforcer la communication pour rendre les offres d'emplois plus visibles et accessibles, y compris via un outil centralisé en développement.

❖ Position de la CFDT-VNF

- Défendre la reconnaissance des mobilités internes ;
- Demande d'intégrer clairement la priorité des avis médicaux de la médecine du travail dans les LDG : en cas de préconisation du médecin du travail, la mobilité ne doit pas être différée.
- Critique du manque de clarté sur les conditions de priorisation des candidatures internes, notamment dans un contexte de restructuration ;
- Demande de réserver systématiquement un premier mois de publication en interne ;



- Rappelle les exemples de situations où des candidatures internes compétentes ont été écartées au profit de profils externes sans explication suffisante ;
- Insistance sur l'obligation de fournir une justification systématique, sérieuse et motivée en cas de refus de candidature interne ;
- Rappel du dispositif de période probatoire prévue dans le pacte social mais insuffisamment respecté dans la pratique ;
- Reproche de complexification des démarches de mobilité pour les agents peu familiers des outils numériques ou en poste opérationnel.

La direction a validé et modifié le texte des LDG par suite des amendements de **la CFDT-VNF**, mais ne prévoit toujours pas de réserver la publication des postes à l'interne en première publication.

La CFDT-VNF maintient donc son opposition, regrettant l'absence de priorité de recrutement en mobilité interne dans un contexte aussi important de restructuration.

➔ **VOTE CFDT-VNF : DEFAVORABLE**

*
* * *

Plan de développement des compétences 2025

Pour rappel, le plan de développement des compétences 2025 avait été abordé lors du CSA Central des 26 et 27 juin derniers. **La CFDT-VNF** avait fait part de ses revendications

Position de la Direction

Budget formation

- Le budget formation 2025 s'élève à 1,714 M€, en légère baisse par rapport à 2024.
- Une correction budgétaire de +100 000 € a été obtenue via un budget rectificatif.
- Certaines hausses localisées sont observées (ex. : +20 % pour la DT Bassin de la Seine), mais cela dépend des projets déposés.
- Il est rappelé que des formations sont réalisées hors budget (liées aux déploiements d'outils, comme PEP – 80 000 € en 2024 – non budgété initialement).

Autres moyens

- Mise en avant de formations dématérialisées via des prestataires extérieurs (ex. CVRH, Safire...).
- Valorisation de formations internes et accompagnement des formateurs internes.

Pour la direction, ces modalités ne figurent pas toujours dans les lignes budgétaires mais participent aux efforts de formation.



Indicateurs de performance

- Hausse de 3 % du nombre de jours de formation, et +12 % de stagiaires formés en 2024.
- Le taux d'accès à la formation est jugé positif, montrant une réponse croissante aux besoins exprimés.

Moyens humains

- Présentation d'une cartographie des référents formation par direction territoriale.

⚠️ Position de la CFDT-VNF :

- **La CFDT-VNF** note tout le travail effectué sur la formation par les équipes en place tout en soulignant :

Inquiétudes sur le budget

- Le budget initial présenté affichait une baisse de 14 %, ramenée à -4 % après rectificatif, c'est une avancée à noter suite à nos interventions mais qui reste insuffisant au regard des besoins croissants ;
- Pour **la CFDT-VNF** dans le contexte de transformation de l'établissement, un budget en hausse à deux chiffres serait légitime ;
- Questionnement : la DT Centre Bourgogne est la seule DT à ne pas bénéficier d'un budget revalorisé faute de remontée de besoins supplémentaires ou de projets ce qui soulève des interrogations au regard des spécificités de cette DT et des effectifs présents.

Métiers & évolution

- Insistance forte sur le besoin d'un zoom par métier, notamment sur :
 - L'évolution de la maintenance verte vers la maintenance spécialisée. La direction claironne la nécessité de faire évoluer la maintenance spécialisée sans pour autant clarifier le parcours et les moyens pour y parvenir alors même que les premiers PCC prennent vie ;
 - La définition de parcours de reconversion pour les agents (Acte 1 et Acte 2).
- Regret de l'absence de vision stratégique claire sur les besoins en compétences pour 2025, notamment dans les PCC (ex. Nord-Pas-de-Calais).
- Rappel des engagements de fournir une cible précise des effectifs en maintenance verte et en maintenance spécialisée ce qui devait être la base pour définir les besoins de formation, les programmes et les budgets.

Moyens humains

- Le réseau formation est fragile : les agents sont souvent multi-tâches (formation, accompagnement, recrutement) ;



- Besoin exprimé de renforcer les effectifs dédiés à la formation pour absorber l'augmentation des demandes, notamment en interne.

La direction défend une vision « élargie » de la formation, au-delà du seul budget, en valorisant l'utilisation de moyens alternatifs et d'indicateurs encourageants.

La CFDT-VNF salue l'investissement et le travail des équipes mais souligne :

- Un décalage entre les ambitions de transformation et les moyens mis en œuvre ;
- Une absence de stratégie lisible sur les évolutions métiers et la reconversion ;
- Des carences en ressources humaines et en lisibilité budgétaire ;
- L'absence de visibilité sur le programme de formation pour mener à bien l'acte 1 et l'acte 2.

➔ **VOTE CFDT-VNF : DÉFAVORABLE pour les raisons citées ci-dessus.**

Présidente de séance : Maud BESEGHEER

Participants CFDT-VNF :

TITULAIRES	SUPPLEANTS
Maxime GOMEZ, DT RS	Patrick BLANC, DT CB
Carole DERAMMELAERE, DTNPDC	Pascal DEBRIERE, DTNE
Farida SIAD, Siège	Ibrahima DIAWARA, DT BS
Rudy DELEURENCE, Siège	Ronald WEYER, DT S
Benjamin JACQUES, DTNE	Benoît ROESSLER, DT S