



## **SYNTÈSE du CSA CENTRAL du 17 juillet 2025**

### **Information sur le compagnonnage**

#### **Contexte et objectif du compagnonnage à VNF**

Dans le cadre de sa politique RH et du Pacte social, VNF expérimente en 2025 pour les PE-VNF un dispositif de compagnonnage visant à faciliter l'intégration des nouveaux agents (CDD, saisonniers, CDI, etc.) et à sécuriser la prise de poste. Le compagnonnage repose sur la transmission de savoirs et savoir-faire par un agent expérimenté (le compagnon) à un nouvel arrivant (l'apprenant), dans une logique de transfert ciblé de compétences techniques.

L'expérimentation, formalisée par une convention et basée sur le volontariat, concerne exclusivement dans cette phase expérimentale les PE-VNF non-encadrants ayant idéalement deux ans d'ancienneté. Les compagnons bénéficieront d'un abondement annuel de leur CA de 300 €, avec une valorisation en entretien professionnel.

L'objectif est d'évaluer l'efficacité du dispositif, en vue d'un éventuel déploiement à plus grande échelle en 2026.

L'expérimentation du compagnonnage a été inscrite dans la note de gestion RIVE pour 2025.

Elle répond à un double objectif :

- Pour **la direction** : assurer un bon accueil et une montée en compétence des nouveaux agents, notamment les CDD.
- Pour **la CFDT-VNF** : valoriser financièrement les agents investis dans la transmission des savoirs.

#### **❖ Position de la Direction**

#### **Objectifs de l'expérimentation**

- Faciliter l'accueil et la maîtrise du poste pour les nouveaux agents, notamment les CDD (ex-saisonniers).
- Transmettre les "tours de main", savoirs pratiques essentiels, en lien avec les engagements du pacte social.

#### **Mise en œuvre**

- Le manager de proximité est l'acteur clé : il identifie le besoin, choisit le compagnon et valide l'opportunité du compagnonnage.
- Les compagnons doivent :
  - Être en poste et exercer les mêmes missions que l'apprenant.
  - Avoir au moins 2 ans d'ancienneté.
  - Posséder des qualités pédagogiques.



### **Valorisation**

- Le compagnonnage est valorisé 300 € via le complément annuel.

### **Calendrier**

- Durée de l'expérimentation : 1er janvier 2025 – 31 décembre 2025.

### **Suivi & évaluation**

- Objectif : mesurer l'efficacité du dispositif, le transfert de compétences, et préparer un éventuel déploiement national.
- Des indicateurs sont prévus (agents compagnonnés, conventions, etc.).

### **Points de vigilance exprimés par la direction :**

- Refus d'une systématisation du compagnonnage à tous les CDD : l'établissement ne s'est pas engagé à ce que tous les CDD soient compagnonnés.
- Importance de laisser une marge d'appréciation aux managers.

### **⚠ Position et revendications de la CFDT-VNF**

- Demande que tous les CDD nouvellement recrutés sur des missions PE-VNF bénéficient systématiquement d'un compagnonnage.
- Nécessité d'une cohérence nationale : refus qu'une direction territoriale décide unilatéralement de ne pas mettre en œuvre le dispositif et que donc, certaines DT ne le mettent pas en œuvre.
- Exige l'effet rétroactif au 1er janvier 2025, pour les compagnonnages déjà réalisés.

### **Propositions d'amendements à la note de gestion**

1. Remplacer "lettre de mission" par "convention" (terme utilisé dans les pratiques).
2. Ajouter une durée minimale de contrat (au moins 3 mois) pour le compagnonnage.
3. Intégrer la possibilité de recompagnonnage si un CDD change de mission ou d'ouvrage.
4. Remplacer le terme "saisonniers" par "CDD d'établissement", plus conforme à la réalité actuelle.
5. Introduire la possibilité de report du versement sur l'année N+1 en cas de dépassement du plafond indemnitaire du CA (Complément Annuel).

### **La CFDT-VNF alerte :**

- Sur le risque de contre-consigne ou de refus implicite de la mise en œuvre dans certains services.
- Sur l'absence d'un cadre clair qui permette à des managers ou des DT de bloquer ou limiter le dispositif.
- Sur l'importance d'un pilotage national clair et d'un suivi homogène.



**La direction** confirme qu'une partie des remarques seront prises en compte dans le PV et dans une mise à jour de la note de gestion, sous réserve d'arbitrages internes.

Elle insiste sur le rôle clé du management de proximité et sur la nécessité de laisser une marge d'appréciation locale, sans systématisation.

**La CFDT-VNF** insiste sur l'importance de rendre cohérent le discours et le cadrage écrit, et souhaite pouvoir proposer formellement ses amendements à la note de gestion pour validation.

\*  
\* \* \*

## Information sur les conditions d'accueil des apprentis

### Contexte :

Situation 2025–2026 :

- Objectif fixé : 50 apprentis, contre 40 l'année précédente.
- 19 apprentis ont terminé leur formation, 21 sont encore présents.
- Il restait 29 apprentis à recruter ; la campagne est quasi finalisée, il manque seulement 2 recrutements.

### 🔗 Position de la Direction

#### Améliorations :

- Calendrier avancé : début des recrutements dès fin février/début mars, au lieu d'avril auparavant.
- Cela permet une meilleure synchronisation avec les calendriers des centres de formation.

#### Suivi & formation :

- Formation de 2 jours proposée aux maîtres d'apprentissage (focalisée sur leur rôle, mais avec distinction tuteur/apprentissage évoquée).
- Gratification inchangée : 480 € annuels, versés en 2 fois.
- La direction relance régulièrement les maîtres pour qu'ils remplissent les bilans.

### 🔔 Position de la CFDT-VNF :

#### Remarques et interrogations :

Ancienneté incohérente entre apprentissage et compagnonnage :

- Incompréhension que seulement 1 an soit requis pour encadrer un apprenti, alors que 2 ans sont exigés pour du compagnonnage (moins engageant).
- Demande de cohérence entre les dispositifs.



### **Bilan d'apprentissage non rempli :**

- Rappel récurrent : certains maîtres ne remplissent pas le bilan, contrairement aux apprentis (100 % de compléction contre ~55-60 % des maîtres).
- Importance de sensibiliser systématiquement les maîtres sur ce point.

### **Rôle tuteur et maître d'apprentissage :**

- Demande de clarification entre les deux rôles, qui n'impliquent ni la même charge ni la même durée d'accompagnement.
- La formation ne semble pas bien différencier les deux fonctions.

### **Formation des maîtres d'apprentissage :**

- Question posée sur le taux réel de suivi de la formation : **la CFDT-VNF** souhaite savoir si une part significative des maîtres est effectivement formée.

### **Reconnaissance des contrats de reconversion professionnelle :**

- Proposition de sortir certains CDD du plafond d'emploi, notamment ceux liés à la reconversion professionnelle (ex. anciens salariés d'entreprises fermées). Cela favoriserait le retour à l'emploi et offrirait plus de flexibilité à VNF.
- Demande à ce que cette idée soit formellement relayée à la direction du budget ou aux tutelles.

**La direction** reconnaît certaines limites et se dit prête à revoir ou relayer certaines propositions.

**La direction** indique que le recrutement d'apprentis est en bonne voie, avec un processus amélioré.

\*  
\* \* \*

## **Information sur la mission d'accompagnement au changement à VNF**

### **Objectifs de l'accompagnement au changement à VNF**

- Piloté par l'unité nationale « Accompagnement du changement » au sein de la DRHM.
- Mission transversale : soutien aux directions métiers, aux projets de transformation, aux agents et aux managers.
- Soutien structuré par le pacte social : formation, compétences, mobilité, dispositifs financiers.

### **Position de la Direction**

#### **Organisation :**

- Mise en place d'un réseau de référents du changement dans chaque DT (souvent en binôme ou à mi-temps).



Ces référents sont formés (entretien, posture, déontologie, animation d'ateliers). Ils sont rattachés à des fonctions RH ou formation.

- Appuyés par des outils communs : valises de changement, guides, pratiques partagées.

#### **Rôle des référents :**

- Écoute, échange, information des agents.
- Interface entre agents, managers et directions.
- Animation d'outils (ateliers, groupes d'échange, entretiens).

#### **Reconnaissance des limites :**

- Réseau encore en montée en puissance (objectif : au moins 1 ETP par DT à terme).
- Projets en cours pour renforcer l'appui méthodologique et clarifier les étapes d'accompagnement.

#### **Position de la CFDT-VNF :**

##### **Sous-dimensionnement des moyens humains :**

- Un seul référent par DT (souvent à mi-temps ou moins), c'est très insuffisant.
- Exemples à la DT Strasbourg ou au Siège : les référents ont déjà de lourdes charges RH.
- Nécessité d'avoir plusieurs personnes identifiées, formées et légitimes.

##### **Problème de légitimité et de confiance :**

- Référents souvent perçus comme des relais de la direction, pas comme des interlocuteurs neutres.
- Exemple dans certaines DT ou les agents refusent de s'exprimer en présence du chef d'UTI.
- Recommandation : faire les entretiens d'impact en deux temps, sans et avec hiérarchie, pour garantir la parole libre.

##### **Méthodologie à revoir pour les projets de transformation :**

- Les ateliers de coconstruction doivent être animés par un intervenant neutre, pas un directeur impliqué dans la mise en œuvre.
- Proposition : impliquer les référents du changement en animation, pour garantir la neutralité et éviter l'auto-justification hiérarchique.

##### **Incohérences terrain / discours :**

- Problèmes de cohérence entre le message « un agent, un parcours, un accompagnement » et les réalités du terrain :
  - Pas de solution claire pour les agents non candidats dans les PCC.
  - Manque de perspectives concrètes sur la maintenance spécialisée.
  - Incertitude totale pour les agents en reclassement ou mobilité.

##### **Absence de réponses concrètes aux entretiens :**

- Les entretiens d'avenir génèrent plus d'anxiété que d'assurance.
- Sans vision claire de la conduite du changement de la direction générale, les référents ne peuvent répondre aux interrogations.



**Demande d'accès aux outils et chartes :**

- Souhait d'avoir accès aux documents de déontologie, guides et outils pour évaluer leur contenu et leur efficacité réelle.

**Position de la direction face aux remarques de la CFDT-VNF :**

- Aucune réponse ferme sur l'augmentation du nombre de référents, mais volonté exprimée d'atteindre 1 ETP par DT à moyen terme.
- Accord sur le besoin de retravailler la méthodologie des entretiens d'impact (séparer temps hiérarchique et temps d'écoute).
- Constat partagé sur l'absence de réponses sur les projets : distinction faite entre conduite du changement (projets) et accompagnement (soutien aux agents).

**La CFDT-VNF** indique que le dispositif est théoriquement pertinent mais inefficace en l'état actuel.

Il nécessite de :

- Renforcer les moyens (humains et financiers).
- Clarifier les rôles et les identités des référents.
- Garantir la neutralité des accompagnants.
- Adapter la temporalité des projets à celle de l'accompagnement.
- Redonner la confiance aux agents, actuellement perdue.

\*  
\* \* \*

## **Information sur la situation de l'emploi**

### **Contexte de la situation de l'emploi à VNF**

L'objectif cible en ETPT moyen annuel pour 2025 est de 3 990, contre 4 028 pour les années précédentes, traduisant une légère baisse du plafond d'emploi.

### **Position de la Direction**

- Contexte tendu mais cadré
- Consciente des critiques mais reste sur une posture défensive, sans remettre en cause les décisions déjà prises. Elle ne répond pas de manière directe aux interpellations sur l'absence de recrutement ou la réduction d'effectifs, ce qui génère de l'inquiétude chez les représentants syndicaux.



⚠ **Position de la CFDT-VNF :**

**Constat alarmant sur les effectifs :**

- Alerte sur une baisse drastique des effectifs : zéro reprise était prévue en 2025 et pourtant 38 ETP ont été supprimés et un impact négatif est à craindre dès 2026.
- Rappelle que cette réduction concerne tant les contractuels que les titulaires.
- Lien direct entre la baisse des effectifs et la démultiplication des phénomènes de souffrance au travail, qu'elle soit psychique ou physique, dans les métiers opérationnels.
- Signale que la situation est déjà extrêmement tendue, avec des difficultés majeures sur le terrain.

**Critique de la stratégie RH et du COP :**

- La CFDT-VNF conteste la trajectoire actuelle du Contrat d'Objectif et de Performance (COP), jugée irréaliste et dangereuse pour la continuité de service.
- Appelle à une révision des objectifs du COP et de son calendrier, jugé déconnecté de la réalité.
- Demande de transparence et de respect des règles.

Présidente de séance : Maud BESEGHEER

**Participants CFDT-VNF :**

<b>TITULAIRES</b>	<b>SUPPLEANTS</b>
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