

SYNTHÈSE du CSA CENTRAL du 27 novembre 2025

POINT D'INFORMATION RELATIF AUX LOGEMENTS DE SERVICE

Situation du parc au 31 octobre 2025

- 574 logements en NAS
- 103 en COP-A
- 154 en COP-15
- 152 occupés par des retraités
- 384 soumis à COT logement

Total : 1 367 logements affectés à un usage maison sur 1 948 biens.

Travaux d'investissement

Le montant des travaux sur les logements en 2024 est de 4,5 M€. Les travaux de remplacement des chaudières fioul, d'isolation et clos/couvert se poursuivent.

La priorité est donnée sur les maisons en NAS, COP-A et COP-15.

Répartition 2024 :

- 158 maisons en NAS et COP-A : 2,1 M€ environ
- 58 maisons en COP-15 : 538 K€

2,7 M€, soit 60 % du montant investi.

Prévisions :

- 2025 : 3,8 M€
- 2026 : 3,5 M€

La **CFDT-VNF** déplore l'absence de retour sur sa demande initiale de minoration du nombre de logements NAS supprimés avant la parution récente de l'arrêté. En effet, pour rappel, la CFDT-VNF avait demandé à ce qu'il soit étudié la possibilité de conserver des NAS de façon à être en capacité d'appliquer la clause du grand-père dans le cadre de l'acte I.

Au total, 120 NAS ont été supprimées (au lieu de 125). C'est donc 5 NAS qui ont été préservées.

La direction a indiqué que le travail a été réalisé avec les DT et que les vérifications ont été assurées. 4 NAS ont été conservées à la DTBS et 1 à la DTGB.

Bien que la direction ait indiqué que les travaux se concentrent principalement sur les NAS et les COP-A, il est constaté à la lecture du document présenté, que peu de COP-A ont fait l'objet de travaux.

La direction a indiqué qu'il y avait une centaine de COP-A dont 80 % étaient occupées et que de ce fait le ratio était cohérent. Les NAS et les COP-A sont traitées selon les mêmes priorités.

S'agissant des commissions logement dans les DT, la **CFDT-VNF** demande un bilan, une planification annuelle des réunions et la transmission des comptes rendu des commissions aux membres du CSAC.

La direction a indiqué qu'elle pouvait fournir le nombre de commissions logement par DT et propose que les comptes rendus soient communiqués par les représentants du personnel qui siègent en local.

Concernant les projets de bâtiments industriels et tertiaires dans le cadre de l'acte 1, **la CFDT-VNF** a souligné l'importance d'un suivi des investissements et demande que des points de présentation en CSAL soient organisés car de nombreuses questions se posent.

La direction a précisé que les DT doivent organiser des espaces de discussion afin d'informer les représentants du personnel locaux de l'avancée de l'acte 1 et de l'évolution du parc industriel de VNF.

La CFDT-VNF a rappelé sa demande de visibilité sur la valorisation des 581 biens inoccupés et d'échange dans les commissions logement pour ne pas se séparer ceux qui pourraient s'avérer être utiles.

La direction a indiqué que ce sujet était en cours de traitement (conformément au schéma directeur immobilier) avec les DT et qu'à l'issue, il sera possible d'avoir une visibilité sur la destination de ces biens. Une enveloppe démolition d'urgence sera disponible début janvier 2026. Une vigilance a été observée pour ne pas se séparer de biens qui pourraient nous être utiles.

Une présentation sera faite en CSA C.

*

* *

POINT D'INFORMATION SUR LA CAMPAGNE DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS 2025

Ambitions :

- Renforcer le dialogue managérial
- Améliorer la qualité de vie au travail
- Moderniser les pratiques RH

Axes stratégiques :

- Le pilotage local renforcé,
- L'évolution des formulaires,
- L'exploitation des entretiens professionnels

Objectifs :

- Donner plus de sens à l'échange
- Mieux évaluer la réalité du terrain
- Aligner avec les enjeux de transformation
- Développer les compétences et les parcours.

Évolutions du formulaire :

- Rubrique épanouissement professionnel renforcé
- Questions adaptées selon le temps de travail
- Charge de travail et déconnexion
- Évaluation du télétravail
- Formulaire plus clair et plus fluide

Cette refonte de l'entretien professionnel vise à générer des impacts concrets et mesurables sur la qualité du management, le bien être des collaborateurs et la performance globale de l'établissement en créant un environnement de travail plus épanouissant pour tous.

Remarques/demandes de la **CFDT-VNF** à la suite de la présentation en séance du nouveau formulaire :

- S'assurer que les managers et l'agent/salarié aient la fiche de poste de leurs agents préalablement à l'entretien professionnel.
- Nécessité d'un échange sur la fiche de poste lors de l'entretien professionnel. Prévoir un espace dédié (cases à cocher) sur le formulaire.
- Revoir la rédaction de certaines formulations sur le nouveau formulaire. Elle regrette que celui-ci n'ait pas été transmis en amont aux représentants du personnel.
- Clarifier l'exploitation des données.
- Y aura-il un délai supplémentaire pour la réalisation des entretiens professionnels ?
- Mesures individuelles (CIA/CA/NAO) : Possibilité que le manager puisse indiquer son souhait ou non de proposer une mesure individuelle pour son agent/salarié.
- Cohérence dans la réalisation des entretiens professionnels qui doivent être descendants : les directeurs doivent faire leur entretien en début d'année pour que cela puisse se décliner ensuite sur toute la chaîne hiérarchique.
- Sonder la lourdeur des procédures qui viennent contraindre le travail des agents.
- Ajouter un volet RQTH pour identifier les agents qui pourraient être concernés et informés, et assurer un suivi de l'aménagement du poste de travail.
- Rappeler que les CDD de plus d'un an de contrat doivent bénéficier d'un entretien professionnel.
- Possibilité de mettre une alerte au niveau des RH pour les personnels qui solliciteraient un entretien professionnel en dehors de leur chaîne hiérarchique (n+1 et n+2) pour traitement et retour.

Réponses apportées par la direction :

- La rédaction des formulations « maladroites » identifiées par la CFDT-VNF sera réexaminée et modifiée. Les différentes demandes sont bien notées.
- Les données serviront à analyser les tendances.
- Les entretiens professionnels doivent être anticipés et programmés ; il n'est pas dans l'intérêt de tous de reporter l'échéance (sauf cas exceptionnel).
- Un premier temps de fixation des objectifs est prévu lors du dernier COMEX de l'année ceux des directeurs en début d'année.
- Les CDD de plus d'un an sont soumis à la réalisation de l'entretien professionnel.

*

* *

POINT D'INFORMATION SUR LE RETOUR D'EXPÉRIENCE DU PLAN DE REQUALIFICATION (FILIERE EXPLOITATION)

Le plan de requalification des personnels d'exploitation (hors dispositif pérenne) porte sur les années 2024 à 2026 et concerne les PETPE-Etat et PE-VNF.

Pour VNF, il prévoit 137 promotions à la liste d'aptitude des Techniciens Supérieurs de développement durable et 138 détachements dans l'emploi de CEE-D.

Dès 2027, conformément aux instructions arrêtées par le Ministère, le pourvoi des tickets libérés par des agents promus via le plan de requalification ayant fait valoir leur droit à la

retraite s'inscrira en tant que de besoin, sur la liste d'aptitude dédiée EEI et conformément aux campagnes de promotions « classiques » lancées par le pôle ministériel.

La CFDT-VNF a rappelé que ce dispositif est pérenne et donc plus favorable aux agents même si l'emploi fonctionnel pose quelques questions.

En effet, elle souhaite avoir confirmation que les agents requalifiés en CEED qui n'auraient pas changé de poste après 10 ans puissent bénéficier d'une évolution de leur fiche de façon pour être maintenu sur un poste CEED.

La direction confirme que l'agent affecté plus de 10 ans sur un nouvel emploi, sera accompagné pour conserver un poste CEED.

La CFDT-VNF a indiqué son inquiétude quant aux agents requalifiés en CEED impactés par les réorganisations. Elle souhaite que celles-ci n'aient pas d'impact en termes de carrière sur les agents concernés. Elle demande une vigilance particulière pour les chefs d'équipe encadrants impactés par les réorganisations afin qu'ils puissent bénéficier de postes à plus-value et ainsi conserver le CEED. Elle demande également qu'il soit anticipé la possibilité de déplacer le CEED afin de le garantir.

La direction se dit **vigilante** quant à l'impact des réorganisations sur les agents requalifiés, afin de leur garantir des postes valorisés.

*

* *

INFORMATION DE LA DIRECTION SUR LES COMMISSIONS DE RÉFORME OPA (point non inscrit à l'ordre du jour)

Actuellement, les commissions de réforme OPA ayant pour vocation d'émettre des avis médicaux sont constituées dans chaque DT.

Un décret de juillet dernier vient réformer le suivi médical des OPA et notamment les commissions de réforme qui deviennent des commissions médicales. Il prévoit que ces dernières soient instituées soit au niveau ministériel, soit au niveau d'un établissement public.

Plusieurs options sont possibles :

- des commissions médicales dans chaque DT,
- une commission médicale propre à VNF au niveau national,
- VNF se rattache à la commission médicale Ministérielle.

La direction privilégie un rattachement à la commission médicale ministérielle, justifié par :

- le faible nombre de dossiers à VNF,
- la difficulté à mobiliser des médecins,
- l'absence de spécificités nécessitant une commission interne,
- la lourdeur administrative d'un secrétariat dédié.

La CFDT-VNF demande que si ce choix est confirmé, la direction doit garantir que l'agent pourra être représenté par un représentant du personnel.

*

* *

QUESTIONS DIVERSES **CFDT-VNF** (rappel)

Bascule MGEN / plateforme AMELI

Des agents ont été informés par la MGEN de la bascule sur la plateforme AMELI, d'autres non.

La direction rappelle que la MGEN reste la caisse payante et va étudier ce qui peut être fait sur ce point en termes de communication.

Listes de diffusion

La CFDT-VNF demande un point d'avancement sur la création de listes de diffusion (par site et périmètre fonctionnel...).

La direction reconnaît ce sujet complexe et l'inscrit dans les travaux liés aux prochaines élections professionnelles.

Titres restaurant en télétravail

Problème : les agents résidant administrativement à moins de 1 km d'un restaurant administratif ne peuvent bénéficier de titres restaurant en télétravail.

La CFDT-VNF demande :

- la suppression de la règle des 1 km,
- de laisser le choix aux agents,
- l'octroi de titres sur les jours télétravaillés.

La direction reconnaît la complexité du dossier et propose de l'inscrire à l'agenda social.

Remise à plat de la rémunération/mobilités de la maintenance spécialisée

La CFDT-VNF s'interroge sur l'avancement du dossier et rappelle les engagements de la direction quant à entamer cette concertation/négociation sur le second semestre 2025.

La direction annonce un premier échange en janvier avec les représentants du personnel.