

Bilan de la formation siège 2025

382 personnes (73 % de l'effectif) ont été formées, soit un taux quasiment identique à celui de 2024 (74 %). Les formations ont principalement été organisées sous forme de sessions collectives (372 sur 431) ce qui a permis de limiter les coûts.

Sur un total de 1616 jours de formation et 1193 stagiaires, le bilan d'exécution du plan 2025 montre que les formations « RH – Management – Développement personnel » ont été les plus suivies (838 jours pour 564 stagiaires). À l'inverse, le thème « Environnement – Développement durable » n'a enregistré aucun stagiaire.

La DIMOA est la direction qui a suivi le plus de formation.

Globalement, les femmes suivent davantage de formations que les hommes, à l'exception de la DSIN et de la DIMOA.

Afin d'estimer la part du budget de formation imputée au siège, **les élus** souhaiteraient disposer d'un prorata distinguant les personnels formés de la DIMOA rattachés au siège de ceux localisés en DT.

La direction a répondu que des formations des personnels en DT sont directement prises en charge par les DT, ce qui ne permet pas d'établir une comparaison fiable. Les données ne sont par ailleurs pas encore stabilisées.

Les élus ont attiré l'attention sur le fait que le budget de formation était initialement destiné aux personnels du siège. Avec l'intégration de la DSIN et de la DIMOA, ils souhaitent s'assurer que les formations de ces directions ne se fassent pas au détriment du budget formation alloué au siège. Ils soulignent également que les formations suivies par les agents de la DIMOA sont souvent spécifiques et parfois coûteuses.

La direction a exprimé son souhait d'obtenir un retour sur investissement en s'appuyant sur ces personnels formés pour assurer ensuite des formations en interne.

Les élus ont rappelé que devenir formateur interne nécessite des compétences spécifiques. Par ailleurs, les évolutions rapides des métiers imposeront des mises à jour régulières des connaissances. Ils ont également demandé la répartition des budgets de formation par direction.

La direction a indiqué qu'un focus sur les dépenses budgétaires pourrait être réalisé et qu'elle souhaite mettre en place un dialogue.

Les élus ont salué le développement de la formation interne tout en rappelant les difficultés évoquées lors de la CLF (disponibilité des formateurs et charge de travail). Il apparaît en effet difficile de dégager du temps pour former les collègues sans reporter la charge de travail sur le reste de l'équipe. Ils préconisent donc un ajustement de la charge de travail et une vigilance particulière afin d'éviter tout impact sur le collectif. Ils rappellent également que la hiérarchie peut parfois reprocher un nombre important d'absences liées aux actions de formation.

Ils soulignent enfin que les formations récurrentes reposent aujourd'hui sur un nombre limité de personnes ressources, souvent très sollicitées. Une réflexion devrait être engagée sur un aménagement de poste dédié à certaines missions de formation.

Enfin, **les élus** ont salué l'évolution de l'exploitation de l'entretien annuel sur le volet formation.

➔ **Vote ABSTENTION** : à ce stade, même si le budget est en progression, celle-ci apparaît insuffisante au regard des transformations actuelles de VNF. Les élus demeurent prudents quant aux conséquences sur le budget de formation initialement destiné aux personnels du siège.

État de la mise en œuvre du PDC (Plan de Développement des Compétences) 2026 à date du 31/05/2026

Les actions sont principalement portées par les formateurs internes qui rencontrent toutefois des difficultés de mise en œuvre en raison de leur disponibilité et de leur charge de travail.

Les élus ont rappelé que, lors du CSA Central, il avait été reproché une présentation trop tardive du PDC contrairement au CSA-L du siège. Au niveau national, la consultation concernant le Plan de Développement des Compétences a d'ailleurs fait l'objet d'une d'abstention en raison d'un calendrier jugé inadapté (présentation en année N-1 ou au premier trimestre de l'année N).

Ils estiment également que le document présenté s'apparente davantage à un catalogue de formations qu'à un véritable plan de développement des compétences.

Ils regrettent l'absence de stratégie de montée en compétences en lien avec l'Acte 2 qui fixe un état des lieux et une cible à atteindre sans dire comment, ainsi que l'absence totale de prise en compte des évolutions liées à l'IA. Selon eux, VNF accuse un retard par rapport au ministère : aucun métier impacté ou prochainement impacté n'est identifié et aucune formation spécifique n'est prévue. Ils souhaitent que cela apparaisse sur le PDC 2027.

En revanche, ils constatent une augmentation du budget par rapport à l'année précédente.

La direction a reconnu les difficultés rencontrées pour mettre en place des formations liées à l'IA.

Elle rappelle que la consultation s'est tenue dès le mois de février, conformément au calendrier national, et indique privilégier une programmation pluriannuelle permettant d'anticiper les futurs plans de formation.

Évolution de l'organisation de la DRHM, concernant le SMABE et le SPS

L'organisation actuelle ne permet plus d'assurer les missions dans de bonnes conditions en raison de l'augmentation de la charge de travail liée aux centralisations, tant celles déjà engagées que celles à venir, notamment avec la prise en charge des personnels en DT rattachés au siège.

L'objectif est de renforcer la méthodologie et les processus du SGAP en :

- Réorganisant les services pour accompagner les effets des centralisations GA/Paie et les futures vagues de centralisation ;
- Optimisant la répartition des missions actuellement dispersées au sein de la DRHM.

Des efforts seront engagés en matière de recrutement et d'accompagnement avant une évolution de l'encadrement dans un second temps.

Le SPS sera renforcé par trois recrutements.

Les missions de suivi de la programmation et de l'exécution budgétaire des moyens du siège seront transférées au SMABE, ce qui conduira à une réflexion sur la répartition interne des missions.

Les évolutions concernent donc le SMABE, le SPS ainsi que le poste de gestionnaire achats et stocks du SPS.

À terme :

- Le SPS comptera 11 postes (7 sur le volet RH hors SST et 4 sur les moyens généraux) ;
- Le SMABE comptera 8 postes. Un poste d'assistant de gestion financière sera créé sans impact sur le reste de l'équipe, mais une réorganisation des missions sera nécessaire.

Au SPS, un Chargé de développement RH et un Chargé des moyens généraux FSD seront recrutés.

L'augmentation des effectifs gérés par le siège ne permet plus de fonctionner efficacement dans les conditions actuelles. Le SPS travaillera désormais en mode portefeuille : chaque binôme composé d'un Chargé de gestion RH et d'un Chargé de développement RH suivra un portefeuille de 300 à 350 agents.

Les élus ont réitéré leur demande de voir figurer les noms sur l'organigramme ainsi que les postes à pourvoir.

Ils se sont également interrogés sur la gestion du petit matériel informatique et sur un éventuel transfert de cette mission au SPS. Ils ont souligné que, pour les personnels en DT, il serait plus simple de conserver un interlocuteur local.

La direction a précisé que cette question n'était pas directement liée à la réorganisation présentée. La mission de proximité logistique informatique reste à définir avec la DSIN. Le principe de proximité géographique demeure privilégié. Le SPS n'a pas vocation à assurer des missions techniques d'installation mais pourrait jouer un rôle de relais.

Les élus ont insisté sur la nécessité de ne pas confier aux agents des missions qu'ils ne seraient pas en capacité d'assurer.

Ils se sont également interrogés sur le statut du poste de Chargé de gestion RH : s'agit-il d'une évolution de fiche de poste ou d'une mobilité ? Ils rappellent que les personnels doivent disposer, au moment de la consultation, de la fiche de poste définitive, des mesures financières associées et de la fourchette salariale. Ils s'inquiètent du renvoi de ces éléments à la seule phase de pesée alors que de nombreux arbitrages sont encore en cours.

La direction a indiqué devoir poursuivre les échanges avec SAFIR afin de comparer les fiches de poste. Les deux scénarios ont été présentés à la salariée concernée, mais la consultation du responsable unité recrutement et parcours professionnel n'a pas encore pu avoir lieu afin de déterminer s'il s'agit d'une évolution de plus ou moins 50 %.

Les élus ont estimé que le ratio de 300 à 350 personnels par binôme paraît élevé au regard des difficultés déjà rencontrées aujourd'hui.

La direction a précisé que, sur le volet paie, le ratio est plutôt de 200 agents, tandis que les retours d'expérience d'autres organismes montrent qu'un ratio de 300 est courant. Selon le dimensionnement actuel, six personnes seraient nécessaires pour gérer 650 agents ; cinq sont actuellement prévues, ce qui justifie un recrutement supplémentaire envisagé l'année prochaine.

Un bilan de cette réorganisation sera réalisé.

Les élus ont rappelé que la gestion de personnels à distance est plus complexe.

En cas de création de poste supplémentaire, ils estiment qu'il serait cohérent de recruter un nouveau binôme.

Ils soulignent également que les besoins en formation vont fortement augmenter avec un effectif quasiment doublé. Ils considèrent qu'un bilan est indispensable et s'interrogent sur la mise en place d'un dispositif d'alerte.

La direction a indiqué que le service fonctionne actuellement en mode dégradé avec seulement deux personnes sur le volet RH. Le recrutement sera lancé après une étude des besoins, éventuellement à partir de septembre.

Un premier bilan est prévu fin 2026 avec des points de suivi réguliers. Une évaluation du fonctionnement pourrait être réalisée au cours du premier trimestre 2027.

Les élus ont rappelé l'importance d'anticiper les évolutions. Ils se déclarent favorables au renforcement du SPS, sous réserve que la taille des portefeuilles reste soutenable. L'objectif est de permettre un fonctionnement serein, plutôt que dans l'urgence, et de réunir toutes les conditions nécessaires à l'accueil des personnels en DT.

La direction a rappelé que la consultation du jour porte uniquement sur le renforcement du SPS afin de gérer le portefeuille actuel, au regard des effectifs existants. Une nouvelle évolution de l'organisation sera présentée en 2027 afin de tenir compte des évolutions des effectifs du SPS.

➔ **Vote POUR** avec les réserves suivantes :

- Confirmation du traitement des deux évolutions de poste et de la création en mobilité ;
- Vigilance sur le ratio des portefeuilles attribués ;
- Réalisation d'un bilan à 6 mois de cette organisation avec un point d'étape tenant compte du délai de recrutement.

Point divers

Concernant le SRUN, **les élus** ont fait part du fait qu'il soit inadmissible que depuis plusieurs mois il n'y ait pas de retour sur les pesées de fiches de poste au motif que ce n'est pas la priorité du service. C'est un manque de respect envers ces personnels d'afficher que leur sujet n'est pas prioritaire pour la direction. Dans un calendrier rapide mais réaliste, il faut définir les pesées de fiche de poste et clarifier le positionnement aux personnels. Cela met trop de temps et repose sur le seul arbitrage d'une ou deux personnes, ce qui est anormal et peut conforter y compris par celles et

ceux qui ont cette mission. On peut s'interroger sur la façon dont vont pouvoir se faire la pesée de toutes les fiches de poste amenées à évoluer dans le cadre des réorganisations découlant de l'acte 2. Une organisation plus efficiente doit être mise en place sur ces histoires de pesée de fiche de poste.

Le prochain CSAL est prévu le 17 juillet

Vos représentants CFDT-VNF au CSAL :

TITULAIRES	SUPPLÉANTS
Farida SIAD	Rudy DELEURENCE
Rudy PRIEM	Cathy LEFEBVRE
Isabelle TESTU	Grégory DECOSTER
Pierre-Emmanuel FLIPPE	Chrystelle GUEUDRE
Camille DUMAS	Saïd LAMHAMDI
Pascal LESTIENNE	Sylvie BLONDEL
Cindy CUVELIER-LEROY	Florence DEQUIRET