



Déclaration liminaire **CGT**
au comité social d'administration (CSA)
du 24 avril 2025.

Madame la Présidente,
Mesdames, Messieurs les membres du CSA,

En 10 ans, VNF a divisé par deux les logements de service classés en Nécessité Absolue de Service. Pourtant ces logements sont un **facteur social essentiel pour les agents**, et leurs permet de préserver en partie leur pouvoir d'achat, particulièrement malmené depuis de nombreux mois et qui ne fait que de se dégrader davantage. Ces logements permettent également **une surveillance du domaine public fluvial, de nos ouvrages** et préserve VNF de bon nombre d'actes malveillants, dégradations et vols, qui représente une charge financière importante pour VNF.

Si VNF n'a pas vocation à être « une agence immobilière » selon les mots de notre directrice générale, **l'établissement doit préserver son patrimoine bâti, et surtout préserver les possibilités offertes aux agents** de se loger en NAS, ou en COPA dans de bonnes conditions.

La CGT est fortement opposée à **la réduction des maisons de service classés en NAS.**

La formation des agents, encore davantage dans un contexte de restructuration est fondamentale.

Concernant le bilan 2024, les nouveaux indicateurs sont peu explicités, peu compréhensibles, et les chiffres présentés difficilement exploitables pour permettre d'en tirer une analyse pertinente.

Le taux global de remplissage des sessions de formation de l'ordre de 56%, interroge. Si une analyse doit effectivement être portée sur l'attractivité, la qualité de certaines formations, **elle doit aussi être portée sur le temps accorder aux agents pour participer aux formations.**

De nombreux agents renoncent à se former du fait d'un manque de temps,
du fait d'une surcharge de travail chronique.

Les responsables hiérarchiques ont un rôle essentiel à jouer, en informant mieux les agents sur les formations disponibles, en accordant l'attention nécessaire au sujet lors des entretiens professionnels, mais **également en dégageant du temps de formation possible** dans le temps de travail.

La CGT alerte sur l'obligation de se former à certains logiciels complexes, dont les agents ne sont pas utilisateurs réguliers, pour des missions qui ne figurent pas dans leur fiche de poste.

Ainsi la formation ne doit pas être détournée de son objectif réel, et être **utilisé par la hiérarchie pour réorienter les missions** des agents sur des tâches et de nouvelles missions.

Créant ainsi une défiance des agents à suivre certaines formations.

Former un agent sur une thématique ne doit pas signifier l'affecter sur un métier, de manière contrainte, et sans possibilité de retour en arrière.

La CGT demande que dans le bilan de formation soit intégré :

- le coût journalier d'une formation interne, et le coût journalier d'une formation externalisé.
- une clarification concernant les formations sécurité prévention, avec une définition claire des formations certifiantes et formations habilitantes obligatoires en précisant la fréquence de renouvellement pour chacune d'elle.

La CGT se félicite que la direction s'engage dans une politique de valorisation des formateurs internes, comme nous l'avons revendiqué, car ils constituent un atout majeur pour VNF dans son plan de développement des compétences.

La CGT rappelle qu'une intention particulière doit être portée **pour préserver et renforcer le vivier de formateurs internes**, en leur accordant davantage de temps et une juste reconnaissance de leur implication au sein du collectif VNF.

La CGT constate néanmoins dans le plan de développement des compétences 2025 l'absence d'offres de formation sur des sujets essentiels, PSC1, gestes et postures, tronçonnage, sécurité des chantiers, chute à l'eau... **Pourquoi ces formations ne figurent-elles pas au catalogue 2025 ?**

La CGT déplore un budget de formation en baisse pour 2025.

Dans ce contexte budgétaire « un peu contracté » des arbitrages ont été faits. Comment ne pas s'étonner que le sujet de « la lutte contre les RPS » ne soit que doté d'un budget de 25 000€, alors que, par exemple, « l'école du management » bénéficie d'un budget de 110 000€ ?

La CGT a déjà alerté sur les pratiques managériales qui seront enseignées, tenant en 4 mots, **CONFIANCE, SOLIDARITE, ENGAGEMENT, EXEMPLARITE**, et qui pourrait apparaître comme un **processus d'inculcation d'idées, d'attitude et de méthodologie de travail venant se heurter de manière brutale à la réalité** de nos organisations, à notre capacité de faire, à nos moyens humains et matériels, au mal-être et à la souffrance au travail déjà présents et exprimés par les personnels.

Si une sensibilisation aux RPS devrait être dispensée au sein de « L'école du management de VNF », espérons que **cette formation des managers ne devienne pas une fabrique à RPS** pour les agents, et les managers eux-mêmes.

Les orientations générales sur la mobilité à VNF **vont être totalement revues**, avec notamment :

- la fin des cycles annuels de publication de postes.
- la fin de la diffusion des postes susceptibles d'être vacants.
- une responsabilisation et une plus grande implication des managers au niveau local sur la sélection de ses subordonnés.

Si ces nouvelles orientations sont proposées au motif d'une simplification, d'une plus grande transparence et égalité de traitement, c'est bien le contraire qui cela induit. **La CGT redoute que ces nouvelles dispositions permettent encore davantage le copinage et les petits arrangements entre ceux ayant le pouvoir de décision.**

Les personnels auront quant à eux « **la responsabilité de valoriser leurs compétences et leur expérience professionnelle** », ils devront rédiger CV et lettre de candidature... **a vos plumes !**

Pour avoir **une chance d'attraper une mobilité, il faudra se tenir au fil de l'eau**, et consulter régulièrement les sites internet dédiés. Il faudra également s'assurer que le responsable hiérarchique ait considéré que l'agent ait tenu son poste « pendant une durée suffisante », sans qu'aucune durée maximale ne soit déterminée.

AD VITAM AETERNAM, pourra être inscrit en tant que motif de refus d'une mobilité !

Pour les personnels d'exploitation et de maintenance, sur le terrain, ou la simple consultation de sa boîte mail signifie déjà s'engager dans un parcours du combattant, **l'égalité des chances n'y est pas.**

La CGT dénonce des conditions de mobilité calées sur des méthodes de recrutement privé, où le clientélisme risque de devenir la norme, et la seule subjectivité de l'appréciation des managers la règle.

Concernant le **versement de la prime CIA**, la CGT dénonce le versement de cet **indemnitaire arbitraire**.

La CGT dénonce l'attribution des primes individuelles « à la manière de servir », « au mérite », souvent attribuées « **à la tête du client** » qui entraîne l'individualisme, l'aliénation au travail, détruisent le collectif, et génèrent également d'importants risques psychosociaux.

La CGT revendique l'intégration des primes aux salaires, pour que celles-ci soient comptabilisées pour nos retraites.

La CGT interroge la direction générale sur l'absence de bilan relatif au complément annuel versés aux OPA ?

*Merci.
Vos élus CGT au CSA central.*