

COMITE TECHNIQUE UNIQUE PLENIER

22 AVRIL 2021

M. HANNEDOUCHE, préside la séance.

Secrétaire adjoint de séance : Maxime GOMEZ – CFDT-VNF

I – Approbation des procès-verbaux

Approbation du PV du 25 mars 2021

Le PV est adopté par les 3 organisations syndicales

II – Consultation et information

Point 1° Information sur la création de postes venant renforcer la capacité opérationnelle de la DIMOA

Présentation du contexte par Renaud SPAZZI et Olivier VERMOREL

Monsieur VERMOREL a rappelé que la DIMOA avait été créée le 1^{er} octobre 2019. L'organisation issue du rattachement d'équipes antérieurement en charge de la conduite de projets d'études et de grands travaux au sein des DT est confrontée aux perspectives d'augmentation du plan de charge (Plan de Relance, budgets d'investissement sur les Infrastructures en hausse) de l'ordre de 300 millions d'euros pour l'établissement et un effort qui va se concentrer principalement sur 2021 et 2022 pour ensuite redescendre à un niveau plus courant même s'il reste supérieur à ce que VNF a pu connaître dans le passé. **Monsieur VERMOREL** indique que c'est un réel défi et que cela va peser pour les équipes en direction territoriales et au sein de la DIMOA.

Le dialogue de gestion pour l'année 2021, afin d'anticiper les évolutions de besoins et d'activités, a acté un renfort de la DIMOA à hauteur de 4,94 ETP sur la famille ingénierie, ce qui correspond à 5 postes dans cette famille.

En complément, la direction de la DIMOA a indiqué que la vacance de postes en fin d'année empêchait de respecter la cible notifiée dans le dialogue de gestion.

Aussi, pour palier à ce constat et saturer l'ensemble des moyens octroyés, la direction propose de créer au sein de l'organigramme de la DIMOA 6 postes à vocation opérationnelle (catégorie B/B+ dans la famille ingénierie) qui permettront d'atteindre la cible en ETP en intégrant la vacance structurelle.

La gestion des publications des postes sera conduite en tenant compte de la consommation à date des ETP afin de ne pas pourvoir un poste qui conduirait à dépasser la cible en ETP notifiée.

Ces postes seront répartis sur les UO de Lille, de Paris, de Nancy, de Strasbourg, de Dijon et de Lyon (un poste pour chacune de ces UO). Cette répartition permettra d'engendrer moins de contraintes dans la gestion de l'optimisation des recrutements à la cible notifiée.

Au total, pour résumer les évolutions à venir, l'organigramme de la DIMOA sera donc renforcé avec la création des postes suivants:

- 5 postes opérationnels dans la famille d'emploi ingénierie issus du dialogue de gestion (1 A à Paris, 1 A à Strasbourg, 2A et 1 B+ à Dijon répondant à un réel besoin de régénération sur le périmètre du centre de la France Dijon étant le centre névralgique).
- 6 postes pour intégrer la vacance structurelle afin d'atteindre la cible en ETP: un poste de catégorie B/B+ au sein de chacune des UO de Lille, de Paris, de Nancy, de Strasbourg, de Dijon et de Lyon.

La CFDT-VNF a salué le fait que les équipes de la DIMOA soient renforcées notamment avec l'ampleur de la charge dans le cadre du plan de relance, de l'augmentation des budgets d'investissement et des projets de modernisation. Toutefois, les renforts restent bien faibles par rapport à l'accroissement de la charge de travail.

De plus, si la DIMOA est préservée et même légèrement renforcée par 5 ETP supplémentaires dans le cadre du dialogue de gestion 2021, ce n'est pas le cas pour l'ingénierie de proximité qui elle, à l'inverse subit la baisse des effectifs et dans le même temps, un accroissement important de la charge de travail.

La logique aurait voulu une appréciation et un arbitrage d'ensemble cohérent et un allègement des procédures.

Malheureusement, depuis plus d'une décennie de baisse d'effectif, il n'y a plus aucune marge de manœuvre dans tous les services que cela soit en DT ou au siège de VNF. Désormais pour consolider une organisation, il faut en fragiliser une autre et l'équilibre devient impossible ! Cette contrainte de moyens humains inadaptée à la charge de travail risque également à terme de peser sur la possibilité des personnels à prendre leurs congés.

La direction a indiqué qu'en effet il y avait eu quelques baisses au sein de la famille ingénierie dans son ensemble et notamment en DT où qu'il était vrai que cela était tendu et que c'était un sujet sensible. Il y a eu des simplifications dans un certain nombre de procédures avec la commission centrale des marchés et des contrôles qualité de projets avec la DIEE pour répondre aux difficultés rencontrées. Chaque fois que cela est possible les simplifications sont faites mais elles ne sont pas toute à la main de VNF. Sur l'environnement par exemple chaque mois fait place à une ou des nouvelles procédures qui ne sont pas à la main de VNF et qui alourdissent le processus.

La CFDT-VNF a également indiqué que si l'organigramme de la DIMOA va afficher 6 postes supplémentaires par rapport à sa cible en ETP, la réalité est que la DIMOA ne pourra pas recruter au-delà de sa cible. Si la DIMOA gagnera en souplesse de gestion et élargira les possibilités de mobilités internes, l'effectif cible global sera lui renforcé uniquement de 5 postes ce qui reste peu en rapport des évolutions des investissements. La CDFT-VNF a fait la remarque qu'à ce jour 17 postes étaient déclarés comme vacants ou susceptibles d'être vacants ce qui là aussi fragilise les équipes.

La direction a indiqué que le problème serait une augmentation de la vacance structurelle aujourd'hui aux alentours de 9,5 ETP. Il y aura, là aussi, une forte vigilance de la part de la direction qui cherche à renforcer les dispositifs de recrutements et de visibilité de la DIMOA. **La CFDT-VNF** a souhaité que la méthode retenue par la direction permette en effet de combler cette vacance structurelle mais il ne faudra pas créer de désillusion auprès des personnels en publiant des postes vacants sur lesquels ils pourraient postuler pour ensuite leur expliquer que ces postes sont gelés faute d'autorisation de recrutement.

La direction a indiqué entendre notre alerte et qu'elle y sera vigilante en temporisant si besoin les publications dans le cadre du fil de l'eau afin de publier uniquement les postes sur lesquels elle sera certaine de pouvoir recruter sans dépasser la cible globale de la DIMOA. Le cas échéant, si la cible est atteinte, les mouvements resteront possibles sur les postes vacants dans l'organigramme uniquement en interne.

Enfin, **la CFDT-VNF** a indiqué que le fait que la DIMOA soit affichée comme faisant partie du Siège dans le cycle mobilité et dans les publications au fil de l'eau n'était pas logique ni attractif. S'il est vrai qu'à la lecture du descriptif de poste la localisation réelle du poste est affichée, le fait qu'elle ne soit pas lisible dès le départ peut générer de la perte en ligne d'éventuels candidats.

La direction a confirmé là aussi que le principe actuel n'était pas idéal et qu'elle continuait de réfléchir pour clarifier ces publications.

De façon générale, **la CFDT-VNF** a demandé un bilan des candidatures publiées au fil de l'eau depuis l'année dernière mais également sur le cycle mobilité 2021.

L'outil mis à disposition par le ministère pour ce seul et unique cycle mobilité n'est pas satisfaisant que cela soit pour les opérationnels ou pour les utilisateurs.

La CFDT-VNF a dénoncé au ministère qu'ils ont conçu, une nouvelle fois, un outil qui ne répond pas aux besoins ni aux caractéristiques de VNF et que VNF soit obligé de s'y adapter au mieux de ce qu'il peut. **Les outils doivent être au service des personnels et non l'inverse !**

De façon générale, **la CFDT-VNF** a confirmé qu'il y avait une inadéquation entre les moyens alloués et les objectifs ambitieux fixés à l'établissement : **C'est le point noir et le point dur du COP !**

La direction s'est engagée à faire ce bilan des mobilités en juin/juillet de cette année. A cette occasion, **la CFDT-VNF** détaillera encore davantage toutes les incohérences relevées et les difficultés causées par cet outil.

Point 2° : Consultation sur le plan de développement 2021

Point 3° : Point d'information sur le déploiement du campus digital

Point 4° : Point d'information sur la gouvernance de l'université VNF

Il a été acté que si la consultation se faisait sur le point 2 de l'ordre du jour, la présentation serait globalisée sur les POINT 2/3 et 4 ces derniers étant tous liés les uns avec les autres.

LE DRH a présenté la démarche de l'université de la voie d'eau qui est un dispositif important pour l'accompagnement des personnels. Un des enjeux important pour l'établissement est : « sa capacité a accompagné les besoins en compétences à la hauteur du projet de transformation et des besoins des personnels ».

L'université de VNF va se structurer autour de 4 rubriques et l'objet du jour est de parler du campus digital et de la gouvernance de l'université de VNF.

Le campus digital est un moyen de structurer l'offre de formation de l'établissement. Si les formations en présentiel vont perdurer, il y aura un complément par la formation à distance. L'intérêt a d'ailleurs été démontré pendant cette crise sanitaire. L'objectif est de remettre au cœur de la formation l'agent et le manager. Le campus digital est très structurant pour l'université et ne se limite pas à un catalogue de formation. La direction annonce désormais rentrer dans la phase opérationnelle et dès ce lundi 26 avril, une communication sera faite annonçant le déploiement aux managers pour leur laisser le temps de s'approprier l'outil avant un déploiement à l'ensemble du personnel au mois de juillet.

Concernant l'académie des métiers, l'année 2021 est une première année de structuration. L'idée est simple avec deux grands objectifs :

- A partir d'une valorisation des compétences acquises des personnels sur le terrain de les intégrer dans un dispositif d'offres de formation qui permettent de la transmission du savoir (plus de 1000 départs annoncés sur les prochaines années) et d'intégrer ces académies des métiers dans des cycles de perfectionnement.

Cette année, un travail sera fait sur l'académie des métiers en DT NPDC pour un déploiement dès 2022 pour ensuite travailler et déployer les autres académies sur l'ensemble des DT.

- **La direction** souhaite la mise en place d'un laboratoire d'innovations pédagogiques. Ces innovations ne touchent pas que les métiers classiques de VNF (maintenance/exploitation) mais sont plus variées comme par exemple les missions RH et les offres de formation. Il sera ouvert à la rentrée de septembre.

La direction a indiqué structurer un laboratoire à l'antenne parisienne Faubourg Saint Denis. Ce sera un lieu physique pour faire de la formation mais également ayant pour objectif de travailler avec le réseau de formateur interne (250/300 formateurs internes). Cela sera donc un lieu d'accompagnement de l'évolution des offres de formations par le formateur interne.

La direction a expliqué également que la nouvelle gouvernance de l'université de VNF se voulait ouverte vers l'extérieur pour développer des partenariats avec d'autres opérateurs de formations afin de s'inspirer de ce qui se fait ailleurs. Dans cette gouvernance il y aura également une place pour les représentants du personnel.

La direction a indiqué que cette démarche était engagée depuis deux ans à VNF et avait débuté sur des micros projets avec des soutiens financiers et humains mis à disposition par le siège. La direction a fait le constat de petites victoires mais aussi d'échecs qui ont permis d'avancer dans le projet. Cet outil est, selon la direction, intéressant car il crée des réseaux en dehors des strates hiérarchiques et il est possible de transférer des savoirs en dehors des schémas de formations traditionnels (tutos par exemple).

En 2019, la DT Strasbourg avait pris la main sur un projet sécurité santé au travail en réalité immersive (plateforme à distance, E.learning) avec des moyens octroyés par le siège.

La crise sanitaire, si elle a pu être perturbante dans nos habitudes de travail, a aussi été un accélérateur sur l'aspect digitalisation de l'offre de formation à distance et dès la fin du 1^{er} trimestre la direction a pu mettre à disposition une offre de formation pour permettre de maintenir un lien avec les personnels et expérimenter ce vers quoi la direction voulait aller. A ce jour, plus de 700 collaborateurs différents se sont rendus sur cette plateforme pour de la formation transverse. Autre exemple, la première classe virtuelle sur la gestion de l'eau en partenariat avec la DIEE et le CVRH.

La direction a indiqué que 6 enjeux avaient été identifiés et que le dispositif accompagnait le projet de modernisation en faisant parti des engagements forts du pacte social. Pour la direction, cela va participer également à structurer la filière RH car les équipes sont envahies par les activités du quotidien ce qui freine le pilotage, le conseil et l'accompagnement des personnels. Ces nouveaux outils/supports devraient dégager du temps notamment sur la partie administrative des PPRH (attestation, réservation de salle, bilan de formation) qui sera automatisé par le biais du campus digital.

La direction a également indiqué que cela allait permettre aux managers de reprendre toute leur place dans l'accompagnement par la formation de leurs équipes et qu'un lien serait fait avec la partie formation des entretiens professionnels qui sont amenés à être dématérialisés. Cette partie des entretiens professionnels viendra alimenter le campus digital. A ce jour une expérimentation est faite auprès d'une cinquantaine de collaborateurs.

La DRH pilote, impulse et donne les moyens. Le Fond d'Accompagnement Interministériel des Ressources Humaines (FAIRH) finance également une partie de ces innovations. Les objectifs sont de mieux accompagner et reconnaître le réseau de formateurs internes, de disposer d'un réseau de formation en DT impliqué et de réseaux autour de la DRH (DIEE pour les cycles de perfectionnement et automatisme).

Il y aura une nécessité de communiquer dans la durée en lien avec la Direction de la communication. De plus, il y a un travail étroit avec la DSIN pour mettre à disposition le réseau et les équipements nécessaires à tout le personnel qui soient adaptés à ces missions afin d'élargir l'accès à tous.

La direction a indiqué que cette université va devoir vivre dans le temps, s'adapter aux besoins (institutionnels, managers, agents) et qu'il faut désormais repenser la gouvernance de l'université de VNF en intégrant des agents de terrain, définir des objectifs d'accompagnements sur les orientations nationales, impliquer les acteurs qui participent à la politique de formation, sécuriser le transfert de compétences qui ont été acquises par la pratique du terrain, développer les partenariats en intégrant d'autres organisme de formations ou d'autres opérateurs (snCF etc.) pour être les plus agiles possibles. Il y aura des tests sur les innovations RH et les plus performantes seront retenues. La gouvernance sera opérationnelle en septembre si sa charte est finalisée dans les temps.

A l'automne, un travail sera fait sur la cartographie des formateurs internes et sur les dispositifs d'accompagnement et en 2022, mise en exercice du laboratoire pédagogique. Si la crise sanitaire le permet, un séminaire formateurs internes sera organisé en juin 2022.

La direction a tenu à souligner la chance que représente ce réseau de formateurs interne. De pouvoir s'appuyer dessus en assurant le transfert de compétences acquises permet de mettre en place des parcours de formations avec nos propres agents. L'idée de ce séminaire non obligatoire s'il a lieu, est également de les valoriser et de les mettre en avant.

La CFDT-VNF en lien avec sa déclaration préalable a félicité l'ensemble des équipes qui ont travaillé sur ces projets ambitieux depuis deux ans. **La CFDT-VNF** a indiqué également que toute cette nouvelle technologie numérique, ces nouveaux outils et ces nouvelles méthodes de travail faisaient peur à de nombreux personnels qui se posent beaucoup de questions. En effet, la première des inquiétudes porte sur le niveau d'équipement socle. En effet, à ce jour, de nombreux personnels de terrain restent sous équipés ou non équipés et se partagent un vieux PC par équipe. Ils n'ont pas pu suivre les évolutions numériques de VNF ces dernières années, n'ont pas été accompagnés et formés à cela et ce sentiment s'est renforcé pendant la crise sanitaire où toute une partie de la population VNF a pu basculer sur le télétravail et découvrir au fil de l'eau une nouvelle méthode de travail quand dans le même temps, une autre partie est restée en marge de nombreuses communications et de lien social. De l'équipement découle donc de la possibilité pour toutes et tous d'avoir accès à ces outils primordiaux et **la CFDT-VNF** a souhaité avoir une visibilité sur l'équipement progressif des personnels. Dans quel délai les personnels pourront-ils tous avoir une dotation socle ?

Il est important également de prévoir l'accompagnement des personnels pour qu'ils sachent utiliser cette dotation et ces nouveaux outils. Nous notons que l'objectif est de libérer du temps aux PPRH pour qu'ils puissent avoir un vrai rôle d'accompagnateur mais il faudra que cela puisse réellement se concrétiser rapidement pour éviter un décrochage de toute une partie des personnels.

Enfin la communication est primordiale. Il va falloir vulgariser ce nouveau vocabulaire qui contribue à ce jour à inquiéter le personnel faute de le maîtriser et de mesurer ce qu'il y a derrière.

Campus digital, université de la voie d'eau, laboratoire pédagogique, portail agent ou numérique, dématérialisation, être acteur principal dans son cursus de formation etc. Voilà toute une panoplie de mots à la mode au sein de VNF mais dont la plupart, à ce jour, sont méconnus d'une bonne partie des personnels. Une présentation et une formation pour connaître, comprendre et s'approprier ces nouveaux outils et méthodes de travail serait utile et nécessaire.

La direction a indiqué ne pas sous-estimer la part importante des personnels sous équipés à ce jour (2/3 de personnels de terrain), les disparités d'accès au réseau et l'éparpillement des personnels. De plus, il y a en effet un enjeu majeur sur l'équipement qui pourra être mis à disposition et la capacité à l'utiliser. Ceux sont des conditions de réussite. C'est aussi à ce titre que la direction a indiqué avoir associé des personnels de terrain à la réflexion et à la construction de ces nouveaux outils.

La DSIN y travaille et **la direction** s'est engagé à revenir vers les représentants du personnel rapidement pour donner de la visibilité au travers d'un calendrier.

L'objectif est en effet de changer la méthode de travail et la relation individuelle que nous avons avec la formation par ces nouveaux outils. L'accompagnement s'adaptera à la marche à franchir par les personnels. Cela se fera sur la durée et pendant ce temps, il faut que le personnel puisse continuer d'accéder à la formation. Les PPRH devront s'assurer qu'il n'y a pas de rupture avec la formation.

Concernant le portail numérique, **la direction** a indiqué que cela ne remet pas en cause la messagerie outlook. Il sera un accélérateur de la démarche car il va regrouper tous les services et cela sera beaucoup plus simple que sur les recherches actuelles sur l'intranet. Aujourd'hui il y a un éclatement des services au fur et à mesure qu'ils se mettent en place, demain tout sera accessible à un endroit et beaucoup plus simplement. Tous les outils communiqueront entre eux et vont s'alimenter les uns les autres. Il y aura des services intégrés (changement de RIB fait individuellement par l'agent par exemple). A terme, ce portail pourra peut-être remplacer l'intranet mais cela se fera sur la durée et pas du jour au lendemain.

Sur cette question du portail numérique, le DRH indique ne pas être le porteur du projet qui est à la main de la DSIN. Il propose que dans une prochaine réunion (juin ou juillet), la DSIN vienne faire un point sur ce dossier et sur son avancée.

La direction a indiqué que, même si cela pouvait faire peur, il faut avoir conscience que cela sera un réel outil aidant dans le quotidien des personnels.

La direction a fait une présentation du support qui sera transmis dès le lundi 26 avril aux managers. Le DRH indique que l'outil est intuitif. C'est un lien qui permet de se connecter automatiquement à partir du moment où l'agent est en réseau.

A la demande de la **CFDT-VNF** chaque organisation syndicale pourra si elle le souhaite désigner 5 personnes pour être testeur de l'outil en parallèle des managers afin, le cas échéant, de faire remonter leurs remarques et/ou questions.

La direction a précisé toutefois que ce lien qui sera transmis ne doit pas, à ce stade, être envoyé à tous au risque que les équipes de formation soient débordées par les questions et les demandes. Il y a un schéma de communication et de déploiement progressif sur toute l'année 2021.

La CFDT-VNF a indiqué continuer toutefois de s'interroger sur un déploiement en juillet 2021 car d'ici là, le déploiement du matériel garantissant l'accès à tous ne pourra pas se faire. Il y aura par le biais des managers une information relayée sur support papier dans les bannettes, les agents sauront éventuellement que ces outils existent mais n'auront pas les moyens de s'y connecter.

La direction a indiqué que l'agent accédera via l'outil :

- A un tableau de bord et à l'actualité ;

- Aux formations nationales ou locales en ligne ou en présentiel (pourra s'y inscrire et voir l'offre globale) ;
- Au catalogue de formation y compris des prestataires externes (consulter, chercher, exprimer une demande) ;
- à une plateforme « MENTOR » qui regroupe des solutions, des outils, des tutos, des formations publiées au ministère ou en interministériel.

Le catalogue de formation va rendre accessible de façon universelle une offre de formation qu'elle soit nationale ou territoriale. Si l'agent ne trouve pas une formation correspondant à son besoin, il pourra en exprimer le besoin. Si la formation est en accès libre, l'agent pourra s'y inscrire sans validation préalable de la hiérarchie. Chaque agent aura un identifiant et un mot de passe pour accéder à la plateforme s'il n'est pas sur le VPN via son poste de travail (ou en télétravail).

Il y aura également une programmation possible de formation, comme les formations récurrentes par exemple. Il sera aussi possible d'avoir accès pour les chefs d'équipes par exemple à la consultation des certifications et si elles sont toujours valides. Il y aura aussi un dispositif d'alerte au manager et à l'agent sur la fin de validité des certifications. L'outil va chercher et proposer des dates de formation pour le renouvellement de sa certification jusqu'au moment où l'agent sera inscrit sur une date de formation.

La direction a indiqué que l'objectif est de simplifier et d'être aux services des personnels. L'idée est que lorsque l'on renseigne une donnée, elle se déverse dans tous les outils où il y a un intérêt afin mettre fin aux doubles saisies. Le MDM alimentera ces outils et la seule saisie sera l'offre de formation. A ce jour le catalogue de la DT ou du siège est introuvable.

L'outil permettra aussi de centraliser les données pour le bilan de formation (X formations suivies par X agents etc.).

La CFDT-VNF a tenu à rappeler que la formation devait se faire sur le temps de travail et non sur le temps personnel. A cet effet, il faut que l'on puisse libérer du temps à l'agent pour qu'il puisse se former. Quant aux formations libres d'accès qui ne requièrent pas d'autorisation et de validation préalable de la hiérarchie, il faudra tout de même qu'il y ait une acceptabilité de celle-ci afin qu'il ne soit pas reproché ensuite à un agent d'avoir passé du temps à se former alors que pour la hiérarchie cela n'était pas la priorité et ne correspondait pas à aux attentes du moment.

La direction a confirmé que la formation doit se faire sur le temps de travail. On modifie la relation que l'agent a avec la formation. Le principe de base est que le premier lieu de formation est le poste de travail. Le manager doit intégrer que dans la journée, l'agent peut avoir besoin de suivre une formation rapide comme un tuto dans l'intérêt de son travail. C'est un point de vigilance identifié qui requiert une acceptabilité du manager.

Outre les formations courtes, l'idée est que le manager propose les formations à l'agent ou que ce dernier s'inscrive à une formation. Le travail de la direction consiste à mettre à disposition un catalogue de formation et non d'aller chercher les agents.

La CFDT-VNF a rappelé que les outils et les rappels sont une chose mais qu'il faut une volonté de s'en servir. A titre d'exemple sur OCTAVE, afin de lutter contre l'écrêtage, des rappels ont été mis en place auprès des managers. Une partie ont demandé à neutraliser ces rappels afin de ne plus être ennuyés avec et l'écrêtage s'il a diminué par endroit perdue ou se renforce ailleurs. Il faudra donc être attentif à cela et faire un bilan de suivi régulier.

La direction a entendu et pris acte.

La CFDT-VNF a posé la question pratique du suivi de formation, notamment pour les formations en accès libre. Il est important de valoriser et de reconnaître les efforts de formation des personnels.

La direction a indiqué qu'un mail confirme les inscriptions aux formations, une attestation a l'issue de la formation est transmise à l'agent. Une formation qui nécessite la validation de la hiérarchie suite à une inscription ou celle qui est à la main de l'agent seront toutes deux valorisées et apparaîtront dans l'historique du suivi de formation de l'agent ce qui pourrait faire l'objet d'un échange lors de l'entretien professionnel et elles donneront toutes lieu à une attestation.

Concernant le Plan de développement et des compétences sur les orientations nationales, la priorité reste les formations sécurité. **La direction** travaillera avec la mission sécurité prévention sur des axes forts et sur les attendus pédagogiques de formation nationale (CACES / Gilet de sauvetage par exemple) et sur toutes les formations en lien avec la sécurité. Il y aura aussi des formations en E.learning pour que les agents dès la prise de poste puissent avoir une formation de base en lien avec la sécurité.

Des formations spécifiques vont voir le jour sur les ouvrages spécifiques comme par exemple avec la mise en place des PCC afin d'être prêt pour leur mise en fonction. Il y a eu et il y aura aussi :

- des offres de formation sur la sphère RH pour accompagner la montée en compétence dans le campus digital ;
- Des cycles de formations préfigurés en 2020 et déjà mis en œuvre partiellement l'année dernière ;
- Des formations sur l'automatisme qui ont débuté en juin 2020 (activation d'un quiz de positionnement dans les territoires qui est désormais traité) ;
- Deux cycles de formation post-concours (2 sessions mai et octobre) ;
- Une formation Gestion ressources en eau (une session a eu lieu et une autre est programmée en octobre) ;

- Des formations GBCP : la direction s'attaque la construction des modules E.learning à destination des agents comptables ;
- Des Cycles et parcours d'intégration managériale qui ont eu lieu en début d'année et qu'ils souhaitent dupliquer sur une seconde année ;
- Une formation sur la valorisation immobilière ;
- Une formation sur la gestion domaniale ;
- Une formation sur la logistique fluviale.

La direction a indiqué souhaiter fortement que l'académie des métiers voit le jour en 2022 pour traduire en actes opérationnels et concrets les formations à destination des agents de terrain qui sont liées à l'hydraulique, la soudure, la chaudronnerie, à l'automatisme etc. afin que dans le cadre du projet de transformation et de modernisation, les agents puissent être accompagnés par un parcours professionnel et de développement des compétences qui soit pertinent et adapté à leurs projets d'évolution professionnelle.

La direction a précisé que le budget ne cesse d'être en augmentation sur la formation et le financement des frais pédagogique (1,7 millions d'euros) ce qui marque la posture de la DRH sur les moyens mis à disposition. A cela s'ajoute également les participations FAIRH.

La CFDT-VNF a demandé à ce qu'il soit identifié clairement les formations qui sont obligatoires au sens réglementaire législatif et répondant à des normes nationales. Il s'agit des formations obligatoires avant de réaliser l'activité.

La direction a indiqué qu'elle préciserait cela.

La CFDT-VNF a également interrogé la direction sur la formation nouveaux arrivants qui diffère fortement d'une DT à une autre ou au siège de VNF. Pour la CFDT-VNF, il est anormal que celle-ci n'ait pas lieu partout, que les intervenants diffèrent d'une DT à une autre et que parfois elle soit mise en place jusqu'à deux ans après l'arrivée d'un nouvel agent.

La CFDT-VNF a demandé un support accessible à tous les nouveaux arrivants où il sera intégré une présentation cadre de VNF, sa structuration, les acteurs de l'établissement (dont le CLAS, la FDDP, les OS) avec une variante par DT et au siège pour intégrer les spécificités de chaque localisation.

La direction a indiqué que c'était en effet en réflexion et que c'est un sujet mais qu'elle n'avait pas pu avancer suffisamment sur ce projet vu la charge de travail et la crise sanitaire. A ce stade, **la direction** indique que le manager a déjà un parcours d'intégration avec des modules internes (distanciel ou présentiel selon la crise sanitaire). Dans un second temps, le projet est de pousser à tous les nouveaux agents par le campus digital (E.learning) des éléments qui permettent de bien comprendre l'établissement et son projet de modernisation. Pour 2022, il sera réfléchi à un parcours d'intégration plus global qui ne soit pas uniquement lié au rôle de manager.

A la consultation portant sur le Plan de développement et des compétences la CFDT-VNF a voté favorablement avec les réserves suivantes :

- Equipements disponibles pour tous les personnels ;
- L'accompagnement des personnels à l'appropriation des outils ;
- La formation qui doit avoir lieu sur le temps de travail ;
- Et le retour d'expérience qui doit être régulier.

Point 5° : Point d'information sur la note de gestion CPF

Ce point a été reporté. Toutefois, suite à la déclaration préalable de la CFDT-VNF, la direction a confirmé que le transfert possible du DIF au CPF pour les salariés de droit privé a été **reporté du 31 décembre 2020 au mois de juin 2021**. Elle n'avait pas actualisé le document de présentation.

La CFDT-VNF a demandé à la direction d'organiser un rappel de cette possibilité à l'ensemble des salariés de droit privé par le biais d'une communication RH.

La direction s'est engagée à communiquer sur ce point rapidement.