

Compte rendu CFDT-VNF

CHSCT Central de VNF du 14 février 2019

Pour la CFDT-VNF : Julien AVONTS, Patrick BLANC, Jean-François BRUNGARD, Pascal DEBRIERE, Rudy DELEURENCE, Florence DEQUIRET, Eric VUILLIER

Pour la Direction : Thierry GUIMBAUD, Corinne De La PERSONNE, Frédéric LASFARGUES (ISST), Romain DAUTIGNY, Marie-Françoise SOUPERBIE (médecin de prévention) et David NAVARRO (Représentant des assistants de service social)

Le Directeur Général assure l'ouverture de la séance du CHSCT Central dans sa nouvelle composition suite aux élections professionnelles et félicite les membres désignés.

La **CFDT-VNF** procède à la lecture de la déclaration préalable, ci-jointe.

L'ordre du jour portant sur les propositions d'amendements du règlement intérieur du CHSCT, la **CFDT-VNF** demande l'intégration d'une motion relative à une méthodologie permettant de cadrer tout projet de réorganisation. Le Directeur Général répond qu'il souhaite mettre en place un mode de travail en deux temps : une phase d'analyse pour traiter les sujets dont les travaux pourront aboutir sur une éventuelle décision de principe, d'une part, et une phase de concertation avec les OS pour définir les modalités de mise en œuvre de cette décision de principe, d'autre part. Dans ce cadre, il indique s'être engagé à proposer une charte de principe lors de la dernière réunion du CTU Plénier. Aussi, il considère que ce sujet ne relève pas du CHSCT Central au motif qu'il s'agit d'un lieu d'écoute et d'alerte, et non d'une instance de construction où sont traités les sujets de fond.

La **CFDT-VNF** n'est pas d'accord avec cette distinction pour jauger des compétences de cette instance. En effet, force est de constater un problème de pilotage à VNF, qui impacte la santé et les conditions de travail des personnels. VNF a maintenant 5 ans et ne cesse de se réorganiser pour répondre aux baisses d'effectifs récurrentes imposées chaque année par le ministère. Ces projets de réorganisation sont marqués par l'absence d'information et de concertation auprès des personnels principalement impactés, ce qui dégrade les ambiances de travail. Les personnels sont confrontés aux bruits de couloir et doivent faire face à des incertitudes quant à leur avenir professionnel au sein de VNF. L'encadrement intermédiaire (de premier niveau) est lui-même souvent confronté à ces problèmes, ce qui génère une inquiétude générale. En effet, compte tenu des baisses d'effectifs, les managers de premier niveau sont confrontés à un manque de temps et de moyens mis à leur disposition pour manager, ainsi qu'à une carence d'information et de communication avec la Direction.

Les membres du CHSCT ne peuvent se contenter d'alerter la Direction tout en restant spectateur de ces situations de souffrance au travail qui se reproduisent au fil des réorganisations. Aussi, **la CFDT-VNF** confirme qu'il relève de la responsabilité du CHSCT de demander et construire avec la Direction un cadre préventif afin de tirer un bilan des expériences malheureuses du passé et éviter leurs répétitions. Ainsi, **la CFDT-VNF** réitère sa demande qui consiste à intégrer dans le règlement intérieur du CHSCT Central les amendements cadrant tout projet de réorganisation, qui reposerait sur un calendrier rythmant les différentes étapes du projet en termes d'information et de concertation.

La CFDT-VNF rappelle que les Organisations Syndicales sont l'interface entre les personnels et la direction, et sont souvent sollicitées par les personnels avant même que la Direction soit interpellée. Aussi, il est nécessaire que les OS soient informées en amont des projets de réorganisation afin de redescendre l'information auprès des personnels, qui sont en droit de connaître l'impact sur leur avenir professionnel.

Mme SOUPERBIE, médecins de prévention, appuie les propos de **la CFDT-VNF** en faisant le constat d'un mal-être des personnels qui se retournent vers le médecin du travail, les assistants sociaux, les OS et parfois l'encadrement.

Aussi, il est demandé que tout projet de réorganisation au niveau national ayant des impacts au niveau local (ex : GBCP) fasse l'objet d'une concertation en 3 temps :

- une information préalable en CHSCT local
- une information en CHSCT central
- une consultation en CHSCT central

Le laps de temps entre les étapes 2 et 3 devant permettre aux élus nationaux de recueillir les questions et difficultés rencontrées par les personnels impactés afin d'être en capacité d'émettre un avis éclairé sur l'impact au niveau local.

Le Directeur Général s'engage à émettre des propositions lors de la réunion DS/DG du 7 mars prochain afin de mettre en place une méthode accessible en termes de communication et d'information à travers une charte de principe.

Un point sur le rôle du CHSCT à VNF est présenté par la Direction. S'agissant des moyens alloués aux représentants du CHSCT pour les accompagner dans leur rôle, la Direction indique qu'ils bénéficieront d'une formation, notamment par le biais du CVRH. Par ailleurs, elle apporte une clarification sur leur dotation en matière d'informatique et de téléphonie mobile.

1. **Approbation du procès-verbal du 15 novembre 2018**

Après la prise en compte de quelques modifications, le compte-rendu est validé.

2. **Echanges sur les modifications à apporter au règlement intérieur du CHSCT Central**

Sans revenir sur le débat largement discuté en préambule, **la CFDT-VNF** rappelle la carence d'information et de communication constatée sur le pilotage des projets de réorganisation lors du précédent mandat et propose d'amender le règlement intérieur à cet effet.

La Direction indique travailler sur la rédaction d'une charte de principe qu'elle soumettra auprès des différentes instances nationales et locales pour être amendée, votée et appliquée. **La CFDT-VNF** demande que cette méthode intègre le règlement intérieur du CHSCT Central, afin de poser un cadre et dépasser les bonnes intentions relevant d'une charte.

Suite à des propositions d'amendements, la Direction proposera une nouvelle version du règlement intérieur qui sera adressée préalablement aux membres du CHSCT en vue d'un vote lors de la réunion du 21 mars prochain. Dans l'attente, le règlement intérieur perdure tant qu'il ne sera pas voté par la nouvelle mandature.

La Direction propose de passer à l'élection du Secrétaire du CHSCT Central et recense les candidats : 1 candidat pour la CFDT-VNF, 1 candidat pour FO, pas de candidat pour la CGT.

Après un vote à main levée, le candidat CFDT-VNF obtient 4 voix contre 5 voix pour le candidat FO (3 voix FO et 2 voix CGT). M. Henrard est élu Secrétaire du CHSCT. Il participera à la rédaction de sa lettre de mission, qu'il soumettra aux membres du CHSCT lors de la réunion du 21 mars prochain. Celle-ci intégrera notamment :

- la réunion des secrétaires des CHSCT Locaux
- la présentation à chaque réunion d'un rapport d'activité
- le suivi des questions posées par les représentants du personnel

3. Point d'information sur les conclusions de l'audit « Gouvernance santé/sécurité au travail »

Un document est remis sur table.

Cet audit fait suite à une demande du directeur général afin de répondre aux interrogations de la Direction Générale sur :

- le partage des responsabilités entre les différents acteurs de la gouvernance,
- la déclinaison opérationnelle,
- les délégations en la matière au sein de l'établissement.

Dans ce cadre, le cabinet Bartle Business consulting a été retenu pour la conduite de cet audit, sous la supervision du pôle audit interne/MACI.

Celui-ci porte sur :

- la définition et la déclinaison de la politique et/ou des objectifs en matière de Sécurité/Prévention ;
- l'organisation générale de la Santé et de la Sécurité au Travail chez VNF (rôles et responsabilités des différentes parties prenantes et pilotage) ;
- la documentation du processus (documents uniques...) ;
- l'organisation de la veille réglementaire et juridique ;
- l'information et la communication (modalités de reporting / suivi des demandes managériales, préconisations des inspections et recommandations d'audit).

Sur la base d'un benchmark réalisé auprès d'autres établissements gestionnaires d'infrastructures et d'un comparatif avec des référentiels en management, le cabinet d'audit a relevé un certain nombre de bonnes pratiques à VNF mais aussi des carences :

- la politique de VNF en matière de Santé et Sécurité au Travail pas suffisamment lisible ;
- la définition des rôles des acteurs de la Santé et la Sécurité au Travail qui manque de clarté ;
- des difficultés à trouver une parfaite adéquation entre les compétences et formations VNF par rapport aux besoins de l'EPA ;
- un niveau de maturité hétérogène de la documentation du système de gestion de la Santé et la Sécurité au Travail
- une communication manquant de centralisation, d'animation et d'harmonisation ;
- une planification et une mise en œuvre à harmoniser et structurer ;
- un manque de maturité du système d'évaluation du dispositif de la Santé et la Sécurité au Travail.

Face à ce constat, des recommandations ont été préconisées et déclinées en plan d'actions. Des responsables de recommandation ont été identifiés et des échéances ont été fixées jusque fin 2020.

La CFDT-VNF rappelle que le positionnement des personnels de prévention dans l'organisation de VNF est souvent ambigu. De plus, elle est dans l'attente de la mise en place d'une réelle plateforme d'échanges entre les différents acteurs de la Santé et la Sécurité au Travail. Les comptes rendus de réunion viendront enrichir cette base de données, qui sera accessible par tous les personnels concernés.

S'agissant des documents étudiés dans le cadre de l'audit, **la CFDT-VNF** demande si les comptes rendus des précédentes expertises au sein de VNF ont été transmis au cabinet. La Direction vérifiera ce point. **Pour la CFDT-VNF**, ce volet aurait dû nourrir les réflexions sur le sujet, notamment sur la partie des RPS. Les différentes expertises nationales comme celle portant sur le dossier GBCP ou celles effectuées dans les DT et au Siège n'ont jamais été exploitées alors qu'elles portaient de nombreuses alertes et proposaient des préconisations.

De même, compte tenu de l'impact national de ce projet, elle demande si certains membres du CHSCT Central ont été audités.

Enfin, elle rappelle qu'un audit avait déjà été réalisé en 2014 portant sur le système de gestion de la sécurité santé au travail et que celui-ci a rejoint le tiroir des dossiers perdus et sans suite avec celui des expertises et tant d'autres.

M. LASFARGUES indique que l'objectif de l'audit aujourd'hui mené est d'étudier comment la politique du Directeur Général en matière de Santé et Sécurité au Travail peut être mise en place au sein de l'établissement et comment organiser la filière technique. Pour ce faire, des recommandations, des responsables et des échéances ont été définies. Le précédent audit n'avait pas fait l'objet de recommandations précises. Des points d'étape seront portés à la connaissance du CHSCT.

Mme SOUPERBIE ajoute que pour que le projet fonctionne, il conviendra de définir au sein de chaque direction territoriale les acteurs de la prévention, identifier un pilote et définir des actions locales.

4. Consultation sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

Compte tenu de l'heure avancée, la Direction propose de reporter ce point à l'ordre du jour de la réunion du CHSCT Central du 21 mars prochain.

5. Consultation sur le projet d'instruction relative à l'exercice du télétravail au sein de VNF

La Direction indique que cette instruction a vocation à être mise en œuvre à l'issue de la période d'expérimentation du télétravail, soit à compter du 15 mars 2019. Aussi, elle propose de parcourir le projet d'instruction et invite les membres du CHSCT à faire part de leurs propositions d'amendements.

La CFDT-VNF souligne le bilan très positif de l'expérimentation du télétravail. Ce nouveau dispositif, outre le fait de répondre à une attente des personnels tend à contribuer à l'amélioration de leur qualité de vie sans pour autant desservir le service rendu ou le travail collectif.

Toutefois, au vu des indicateurs présentés, **la CFDT-VNF** regrette l'absence d'information concernant la répartition du nombre de jours télétravaillés. Ce bilan détaillé aurait pu mettre en avant l'application partielle de l'expérimentation faite sur le télétravail. En effet, force est de constater, suite à l'ensemble des remontées des personnels, que la majorité des autorisations de télétravail ont été accordées sur une seule journée par semaine alors que l'instruction en prévoyait deux (déjà plus restrictive que celle du ministère qui en prévoit 3). **La CFDT-VNF** dénonce ces arbitrages unilatéraux et demande le respect de l'instruction mise en place en étendant ce dispositif aux deux jours autorisés pour les personnels qui en font la demande.

La Direction essaiera de fournir ces chiffres pour le prochain CTU Plénier.

La CFDT-VNF rappelle qu'il était prévu, à l'issue de la phase d'expérimentation, d'étudier la possibilité d'étendre le télétravail en dehors du domicile du télétravailleur. La Direction répond que cette disposition sera examinée dans un second temps, et fera l'objet d'une autre instruction si elle devait être retenue. **La CFDT-VNF** rappelle que certaines personnes ne peuvent être éligibles au télétravail parce que leur activité nécessite l'utilisation d'applications informatiques non accessibles à partir du domicile. L'élargissement du télétravail à des sites VNF différents de leur résidence administrative permettrait à ces personnels de bénéficier de ce dispositif. Aussi, **la CFDT-VNF** demande à la Direction d'avancer sur le sujet.

Le projet d'instruction prévoit que celle-ci peut être révisée ou abrogée par le directeur général à l'issue d'un délai de prévenance « raisonnable ». **La CFDT-VNF** juge ce terme trop aléatoire. L'autorisation de télétravailler est accordée chaque année pour une durée d'un an. Imposer un délai restreint sans tenir compte de l'organisation du travail ni des contraintes des personnels peut s'avérer compliqué. Aussi, elle demande l'intégration d'une clause indiquant qu'en cas de révision ou abrogation de la présente décision, l'autorisation en cours permettant de télétravailler sera conduite jusqu'à son terme.

Le projet d'instruction prévoit que les candidats au télétravail peuvent formuler leur demande sur une période définie (entre le 1^{er} janvier et le 31 janvier de l'année, en principe). **La CFDT-VNF** propose de ne pas figer cette règle et, a minima, de tenir compte des évolutions liées aux réorganisations que la direction met en place ou des évolutions de situations personnelles. Aussi elle demande que tout dossier télétravail suite à une réorganisation ou un changement de situation personnelle exceptionnel et déposé en dehors de cette période de référence soit instruit par le Direction. La Direction valide cet amendement.

Le projet d'instruction prévoit que le nombre de jours télétravaillés peut s'élever à 2 jours maximum par semaine. **La CFDT-VNF** demande à la Direction de se caler sur la circulaire du MTES qui étend ce dispositif à 3 jours par semaine. Elle demande a minima que faute de vouloir le généraliser, cette disposition puisse être proposée en cas de situations exceptionnelles (grève / intempéries et catastrophes naturelles / pics de pollution mais également suite à une réorganisation ou un changement de situation personnelle exceptionnel).

S'agissant des accidents de travail, la rédaction actuelle qui prévoit qu'un accident dans le cadre du télétravail « peut être reconnu comme accident de service ou de travail » n'est pas satisfaisante. **La CFDT-VNF** demande un amendement afin de clarifier la notion de présomption d'imputabilité en cas d'accident survenu à l'occasion du télétravail à domicile.

Enfin, **la CFDT-VNF** s'interroge sur le fait que dans la rédaction proposée de l'instruction, il est explicitement indiqué qu'un télétravailleur ne puisse pas disposer d'un écran d'ordinateur supplémentaire en cas de besoin. Elle déclare qu'il est parfois compliqué de travailler sur des tableurs à partir d'un écran de PC Portable. La Direction indique que le budget de l'établissement ne permettrait pas d'allouer un écran pour chaque télétravailleur. **La CFDT-VNF** signale que ces demandes sont ponctuelles et ne concernent pas l'ensemble des télétravailleurs. Aussi, elle demande que cette mention soit retirée du projet d'instruction et d'examiner les éventuelles demandes au cas par cas et en fonction des dotations de la direction en matériel informatique.

Par ailleurs, afin de faciliter le télétravail occasionnel, **la CFDT-VNF** propose à la Direction de privilégier l'achat de PC portables dans le cadre du renouvellement du matériel informatique et de mettre à disposition une flotte de PC portables pour ceux qui n'en sont pas dotés.

Sous réserve des amendements que la Direction s'est engagée à apporter au présent projet d'instruction, elle propose de procéder au vote :

6 votes POUR (CFDT-VNF et CGT)
3 ABSTENTIONS (FO)

Ce projet d'instruction fera l'objet d'une présentation au CTU Plénier du 21 février pour consultation.

Le prochain CHSCT est fixé au 21 mars 2019.



Cfdt: VOIES NAVIGABLES DE FRANCE

N'HÉSITEZ PLUS !

CONTACTEZ-NOUS !

- Par mail : cfdt@vnf.fr
- Par téléphone : 06 07 69 30 65
- Sur notre site web : www.elections-cfdtvnf.fr