

COMPTE RENDU

CHSCT CENTRAL DU 11 MARS 2021

M. Vialle préside la séance.

La CFDT-VNF procède à la lecture d'une déclaration préalable, jointe au présent compte rendu.

Approbation du procès-verbal du 19 novembre 2020

Le procès-verbal est validé par les 3 organisations syndicales.

1. Consultation sur les orientations générales santé sécurité au travail 2021-2025

Lancées début 2020, des réflexions ont permis la rédaction d'un premier projet d'orientations générales et une feuille de route, qui a été amendé suite à des discussions préalables entre la direction et les organisations syndicales.

M. Dieudonné assure la présentation de ce projet finalisé, qui sera complété d'un engagement du DG sur sa mise en œuvre. Après un travail d'analyse de la SST sous différents angles, 4 orientations générales de prévention ont été définies pour 2021-2025 :

1. la consolidation d'une culture commune des pratiques de prévention,
2. l'ancrage dans les activités d'une prévention renforcée et plus professionnelle,
3. le renforcement des mesures de prévention relatives aux risques les plus critiques,
4. l'intégration de la prévention le plus en amont possible dans les évolutions de modernisation, le contrôle des activités et leurs outils pour mieux maîtriser et diffuser les infos profitant notamment des modernisations en cours.

M. Dieudonné souligne que ces orientations ont été déclinées à travers une feuille de route, qui servira à établir les plans d'actions annuels locaux et nationaux. Celle-ci reprend les grands principes d'évolution à envisager sur la période 2021-2025 ainsi que les axes de travail à partager, coordonner, faciliter entre les niveaux national et locaux afin de traiter prioritairement les sujets et risques principaux repérés lors de l'analyse préalable. De nouveaux axes ont ainsi été identifiés, comme la gestion dynamique des parcours de formation, l'accessibilité facilitée aux données formation-habilitations par les managers, la valorisation de la professionnalisation de la prévention en UTI, la constitution et enrichissement d'un référentiel SST, les réflexions à mener concernant l'évolution des matériels et outillages...

La CFDT-VNF souligne le manque de moyens humains sur cette filière professionnelle et s'interroge sur son renforcement dans le dialogue de gestion au vu des objectifs fixés par l'établissement. De plus, elle déplore le manque d'intégration des conseillers de prévention dans l'ensemble des actes d'achats de matériels et sur des sujets pouvant générer des RPS comme les projets de réorganisation. Elle propose qu'ils soient intégrés dans les comités de direction afin de faire entendre leurs préconisations en matière de prévention sur les sujets impactant VNF.

M. Dieudonné indique que cette remarque rejoint l'orientation n°2 qui vise à professionnaliser davantage la prévention de proximité et améliorer l'implication du conseiller de prévention en amont des projets. Celle-ci s'est notamment traduite par une prise en compte de la prévention dans le dialogue de gestion (pas de baisse d'ETP pour 2021). Par ailleurs, il indique des avancées qui visent à faire porter les intérêts de la prévention hygiène et sécurité au sein du comité de direction par le biais du chef de service, d'une part, et le repositionnement fonctionnel du conseiller de prévention auprès du directeur, d'autre part.

La CFDT-VNF alerte sur la difficulté que peut générer la responsabilité de l'approche prévention (qui nécessite latitude, autonomie et légitimité) portée par les chefs de service, soumis eux-mêmes à des contraintes de délais pour la réalisation de travaux et rappelle que ce rôle appartient au conseiller de prévention. Aussi, elle réitère sa demande d'intégrer les acteurs de la prévention dans les comités de direction. M. Dieudonné souligne que l'intégration naturelle de la prévention n'est pas simple et poursuivra ses efforts pour faire avancer les choses.

Pour conclure, il indique qu'au vu des nombreux chantiers à mener, chaque DT priorisera ses actions à partir du programme de prévention national annuel. Les orientations générales et la feuille de route pourront être ajustées afin de tenir compte des évolutions et remontées de terrain.

La CFDT-VNF et la CGT vote « pour » le projet présenté.
FO vote « contre »

2. Consultation sur le programme d'action national de prévention des RPS 2021-2022

Romain Dautigny présente le projet de plan de prévention national des risques psychosociaux (RPS) 2021-2022. Celui-ci est construit autour de 2 axes et 1 chantier spécifique, déclinés en plusieurs actions :

- Axe 1 : prévenir les RPS dans le cadre de la modernisation de l'établissement,
- Axe 2 : promouvoir la qualité de vie au travail,
- Chantier spécifique : prévention du harcèlement et des violences sexuelles et sexistes.

La CFDT-VNF rappelle que la prévention primaire est d'éviter les risques et que les réorganisations et les baisses des effectifs récurrentes sont génératrices de risques. Elle souligne que les personnels ont besoin de loyauté et transparence de la part de la direction afin de pouvoir se projeter en toute confiance. Elle rappelle que les personnels font preuve de conscience professionnelle et s'appliquent à maintenir le niveau de service attendu malgré des moyens très insuffisants. Elle dénonce certains comportements qui visent à rendre responsable les agents de l'abandon de certaines missions de l'établissement. Aussi, la CFDT-VNF demande que VNF mette en place les moyens humains et financiers à la hauteur de ses objectifs ou clarifie le devenir de ses missions et de son périmètre en toute honnêteté. Elle souligne le décalage entre les bons principes décrits dans le programme d'action national de prévention des RPS et l'application au niveau territorial. Elle rappelle que les organisations syndicales émettent régulièrement des alertes auprès de la direction sur les situations rencontrées sur le terrain, mais déplore de constater que celles-ci ne sont pas suivies d'effet et que les problèmes perdurent.

Au vu de la baisse des effectifs qui s'amplifie chaque année et la charge de travail qui s'alourdit, la CFDT-VNF redoute une augmentation des RPS et regrette que le programme d'action national de prévention des RPS ne réponde pas aux risques encourus. Dans ce contexte et en dépit du travail réalisé par les équipes de la DRHM, la CFDT-VNF émet un vote « contre » ce programme, position partagée par la CGT et FO.

3. Consultation sur le programme annuel 2021 de prévention des risques professionnels à VNF

Les orientations générales de prévention 2021-2025 guident la démarche de prévention de VNF selon 4 axes (voir point 1). Elles se déclinent en une feuille de route qui, elle-même, sert de structure pour élaborer le programme annuel. Celui-ci fixe les actions à mener, le pilote, les contributeurs et le coût estimé.

Le programme 2021 comporte 18 actions, dont certaines s'inscrivent dans la continuité du programme 2020, qui a été perturbé par la crise sanitaire. Celles-ci sont regroupées autour de 8 thématiques :

- **Analyse et suivi des accidents de service et des maladies professionnelles**
La CFDT-VNF interroge la direction sur la mutualisation des arbres des causes afin de réaliser un partage d'expériences, qui pourrait être utile à tous. La direction indique que les arbres des causes intègrent aujourd'hui l'outil Gasper et qu'un partage d'expérience sur les mesures mises en œuvre est envisagé selon des modalités qui restent à définir.
- **Evaluation des risques professionnels et plans d'actions** : déploiement de l'outil Gasper et maintien du niveau de prévention Covid
- **Intégration de la SST dans les évolutions conduites par l'établissement**
La CFDT-VNF souligne l'état de certains ouvrages manuels sur le réseau qui nécessitent des travaux de mécanisation avant d'envisager leur automatisation et souligne l'accompagnement nécessaire des agents dans l'évolution de leurs missions. De plus, elle alerte sur la charge mentale et la responsabilité qui reposeront sur l'opérateur chargé du réarmement à distance et souligne que le matériel devra être adapté (absence d'angle mort sur la caméra, par exemple) afin de limiter les risques dans sa prise de décision. De plus, la baisse des effectifs sur le terrain peut générer l'augmentation du travail isolé, l'agent ne pouvant pas bénéficier de l'avis/conseils de la part de l'encadrement dans sa prise de décision.
- **Conduite et maîtrise des activités d'exploitation et de maintenance**
La CFDT-VNF souligne que les contrôles réglementaires permettent d'identifier des anomalies, qui ne peuvent cependant parfois pas être modifiées compte tenu du manque de moyens financiers.
- **Formation et compétences**
Si l'outil Octave permet de suivre les visites médicales, il reste un outil RH. Se pose la question de l'outil le plus adéquat dans lequel les données relatives au suivi des autorisations/habilitations pourraient être enregistrées.
- **Responsabilité, communication et implication des agents d'encadrement**
- **Pilotage et gouvernance de la SST**
S'agissant de l'harmonisation de l'appellation des postes liés à la prévention, la CFDT-VNF s'interroge sur le besoin d'harmonisation des missions et les quotes-parts associés. La direction indique qu'une fiche « assistant de prévention et proximité » est d'ores et déjà définie et normalisée, à partir de laquelle ces postes pourront tendre en tenant compte de différents périmètres (ancienneté, missions occupées...).
- **Prévention des risques psychosociaux**
La CFDT-VNF regrette l'inscription des RPS dans ce dossier de consultation et rappelle son désaccord manifesté par un vote « contre » sur le programme RPS 2021-2022 compte tenu de l'absence d'actions concrètes. Aussi, compte tenu de l'intérêt du présent programme annuel 2021, elle propose le retrait de cette dernière thématique.

Avant de procéder au vote et concernant le volet « formation à l'utilisation d'outils et matériels, la CFDT-VNF demande l'inscription d'une action relative à l'enlèvement d'aiguilles », au même titre que les enlèvements d'embâcles. La direction est favorable pour compléter le socle de formation dans ce sens.

La CFDT-VNF rappelle par ailleurs être toujours dans l'attente d'un cadrage sur la sécurité des ouvrages d'art. Une présentation lors d'un prochain CHSCT est proposée sur ce sujet.

Compte tenu des échanges avec les organisations syndicales et après une suspension de séance, la direction propose de sortir la thématique RPS du programme annuel tout en indiquant l'existence d'un programme d'action national spécifique, qui a fait l'objet d'une consultation séparée par le CHSCT.

Sous réserve de cette modification, la CFDT-VNF émet un vote « favorable » pour l'adoption de ce programme.

La CGT vote « pour »

FO vote « contre ».

4. Présentation du rapport de l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail pour 2020

M. Dieudonné souligne que la crise sanitaire a fortement impacté ses activités (moins d'inspections, davantage de conseils/rédaction de consignes sur des mesures de prévention spécifiques...), occupant près de 50 % de ses missions sur l'année. Il procède à la présentation de son rapport d'activités réalisé sur l'année.

La CFDT-VNF remercie M. Dieudonné pour la qualité de ce document qui reflète l'activité 2020 dans un contexte particulier et les contraintes associées. S'agissant de l'UTI Nivernais Yonne, la CFDT-VNF demande si, dans le cadre de l'inspection de l'ISST, les personnels ont pu être audités, si des visites des locaux ont été réalisées et, de manière générale, demande à connaître les préconisations émises.

M. Dieudonné indique avoir formulé des préconisations générales sur le fait d'avoir une vision sur les perspectives immobilières concernant les centres techniques, un certain nombre d'amélioration sur les installations tout en donnant une visibilité sur la fin de la période transitoire. La CFDT-VNF rappelle que la période transitoire dure depuis 4 ans et déplore la lenteur dans les actions à mener, qui pourraient encore s'accroître au vu des budgets alloués. Elle demande que la direction générale appuie les préconisations de l'ISST afin d'assurer leur mise en œuvre dans l'intérêt de tous.

Enfin, la CFDT-VNF souligne une évolution des contrats de partenariat sur les ouvrages et le linéaire, dont les acteurs n'ont pas les mêmes envergures au niveau de la prévention. M. Dieudonné prend note de cette problématique.

La CFDT-VNF salue le travail réalisé par l'ISST et son objectivité démontrée au quotidien.

5. Présentation du rapport d'activités du Secrétaire du CHSCT Central pour 2020

M. Henrard, secrétaire du CHSCT Central, présente le bilan annuel de son activité pour l'année 2020 sur la base de sa lettre de mission.

Un point sur l'analyse concernant les accidents Gasper sera présenté lors d'un prochain CHSCT.

6. Point d'information sur l'accidentologie à VNF en 2020

Une présentation du bilan de l'accidentologie est assurée par Romain Dautigny. Une baisse du nombre d'événements (accidents de travail, de trajet, incident) et du taux de gravité est constatée par rapport aux années précédentes. L'accidentologie se répartie majoritairement sur 3 natures : chute de plain-pied, manutention manuelle et heurt/contact.

La CFDT-VNF interroge la direction sur la prise en compte de l'état des ouvrages et le type de réseau dans l'analyse des données. La direction indique que cet exercice pourra être réalisé à partir des arbres des causes (13 arbres des causes ont été réalisés en 2020).

7. Point d'information sur les vêtements de travail et dotations en EPI

Une présentation du nouveau marché est réalisée par Sylvie Blondel qui souligne, en préambule, son caractère atypique dans le sens où la DRHM est gestionnaire de ce marché, mais dont le budget est géré par la DIEE.

Avant publication de l'accord cadre, un sourcing auprès de 13 prestataires a été réalisé pour connaître les innovations existantes. Un groupe de travail a été associé à la réflexion afin de définir un cahier des charges en adéquation avec les besoins des agents (confort, ergonomie, sécurité, performances techniques, esthétisme, entité visuelle de VNF).

20 candidats se sont positionnés sur l'ensemble des 6 lots (bleus de travail, vêtements d'exploitation, parkas/gilets de froid, vêtements de laine, vêtements de pluie, chaussures et bottes de sécurité).

La durée du marché est fixée à 2 ans, reconductible pour 2 ans. Il prévoit des commandes annuelles sur 2 temps (15 mars et 15 septembre) avec des commandes intermédiaires possibles sur les EPI (chaussures et bottes de sécurité). Pour l'année 2020, compte tenu de la date de notification du marché, la date limite de la première commande est reportée exceptionnellement au 1^{er} avril.

En parallèle, VNF s'est rattaché à un accord cadre EPI proposé par la DAE-UGAP.

Une réunion de lancement a été organisée début février au cours de laquelle les DT ont alerté la direction sur certaines problématiques rencontrées sur le terrain. Suite à ces échanges, un groupe de travail a été mis en place dans l'objectif d'améliorer les dotations auprès des personnels. S'agissant du lot « chaussures et bottes de sécurité », une réunion sera également organisée pour affiner le besoin et constituer au mieux le stock.

La CFDT-VNF demande la possibilité de disposer d'un stock permettant aux nouveaux arrivants d'être équipés rapidement et soulève la problématique de la dotation des tailles non standards. A cette dernière question, la direction répond que le marché prévoit les tailles hors normes. Concernant les stocks, l'étendu du vestiaire ne permet pas de disposer d'équipements de toutes tailles. Toutefois, l'accord cadre passé avec la DAE-UGAP pourrait permettre des commandes ponctuelles en cas de nécessité.

La CFDT-VNF souligne que dans certaines DT, le budget annuel n'est pas suffisant pour couvrir les besoins annuels en dotation de vêtement de travail. Elle fait part également de la difficulté d'anticiper les besoins et de réaliser une commande en mars (nombre et tailles des équipements) sans visibilité sur le recrutement des saisonniers pour l'année en cours.

Sur la question budgétaire, la DIEE indique que le montant des droits de tirage par DT sont au moins équivalents à ceux émis et consommés en 2020. Elle ajoute qu'une enveloppe globale est attribuée annuellement à chaque DT, dont la répartition entre les différents postes (vêtements de travail / amiante) fait l'objet d'un arbitrage au niveau territorial.

La CFDT-VNF rappelle que depuis 3 ans certaines DT n'arrivent pas à couvrir les besoins des personnels (notamment vêtements hiver et intempéries). Elle propose que VNF révise le maximum des dotations attribuées par lot et réalise un focus sur les éventuelles dépenses qui viendraient réduire l'enveloppe budgétaire dédiée aux vêtements de travail. Elle ajoute que les EPI doivent être adaptés aux besoins physiques des personnels et ne peuvent pas faire l'objet de commande à distance. Pour les autres équipements, la mise à disposition d'un échantillon dans chaque UTI pourrait être envisagée. Enfin,

elle regrette l'absence de fongibilité par lot car les besoins peuvent être différents d'une année sur l'autre. La DIEE indique que les droits de tirage par lot peuvent être augmentés selon les besoins des DT, toute demande concernant les vêtements de travail sera acceptée.

La CFDT-VNF conclut en soulignant l'urgence à piloter ce sujet afin d'équiper au mieux les agents.

QUESTIONS DIVERSES

Vaccination Covid

La direction indique qu'il n'existe pas de stratégie propre de vaccination à VNF compte tenu qu'elle n'a pas la main sur ce sujet. Toutefois, des initiatives se multiplient à l'échelon local dans les territoires, relayées par VNF. La position de l'établissement est d'encourager la vaccination des personnels, celle-ci pouvant être réalisée sur le temps de travail dans le cadre de la médecine de prévention/du travail. Les vaccinations individuelles ne sont pas couvertes par une autorisation de sortie.

La CFDT-VNF s'étonne que malgré le message incitatif du gouvernement à la vaccination, l'ensemble des actes ne puissent pas être effectués sur le temps de travail. Aussi, elle demande la possibilité de faire évoluer la position de l'établissement. La direction entend cette demande, qu'elle relayera auprès de la cellule de crise en vue d'une validation du DG.

Diagnostic du plomb

La direction indique que le diagnostic général ne prend pas en compte l'évaluation du plomb dans l'eau. La consigne générale est de faire couler l'eau avant de la boire, mesure suffisante pour diluer le risque de contamination (INRS).

La CFDT-VNF s'étonne que VNF réalise un diagnostic plomb uniquement sur le bâti (peinture) et non sur les canalisations des bâtiments pourtant très anciens. Malgré l'absence d'obligation réglementaire, elle demande la prise en compte de ce risque non avéré mais potentiel et de programmer une action dans le temps. La direction prend note de ce sujet.