

COMPTE RENDU

CHSCT CENTRAL DU 14 AVRIL 2022

La séance a été présidée par M. Hannedouche.

Dans le cadre de l'inflation importante et de l'impact pour les personnels, **la CFDT-VNF** a souligné que d'autres mesures à celles de l'élargissement du nombre de jour en télétravail pour celles et ceux qui le souhaitent, sont à examiner, comme la mise en place d'une indemnité pour les personnels qui ne peuvent pas télétravailler et ne disposant pas de transports en commun pour rejoindre leur lieu de travail (ex : chèque carburant). Cela ne peut être que complémentaire à des mesures salariales significatives.

La direction propose d'organiser une réunion spécifique avec les organisations syndicales pour étudier les actions à mettre en place afin de réduire l'impact financier sur le pouvoir d'achat pour les personnels.

La CFDT-VNF a indiqué ne pas comprendre la position dogmatique de certaines directions territoriales qui émettent un refus systématique aux demandes de télétravail des chefs d'équipe sans prendre en compte leurs activités télétravaillables. De plus, elle a rappelé que la baisse des effectifs génère un report de charge de travail au sein des équipes. De plus en plus de responsabilités sont portées par l'encadrement intermédiaire, qui ne dispose pas du temps nécessaire pour remplir ses missions. Aussi, le management doit être reconnu comme tel.

La direction a répondu que VNF doit rentrer dans un cap de culture partagée sur le management de la sécurité, dont l'encadrement est acteur. Des indicateurs normalisés montrent aujourd'hui une amélioration de l'accidentologie.

La CFDT-VNF a souligné que même si les chiffres de l'accidentologie sont en baisse, les risques psycho-sociaux grandissent. Les situations de mal être augmentent mais ne sont pas quantifiées de façon exhaustive à travers des indicateurs. Malgré la baisse des moyens de fonctionnement et des effectifs, l'établissement doit se transformer et se moderniser. Les conditions de travail se sont dégradées et génèrent des conséquences sur les personnels avec des effets sur le moyen et le long terme. A titre d'exemple, elle a cité la situation d'une DT où un audit a été réalisé sur la qualité de vie au travail et dont les conclusions préconisent entre autres la fermeture du centre. Cette situation est forcément mal vécue par les personnels dont certains étaient déjà en mal-être (d'où la raison de l'audit). Aussi, **la CFDT-VNF** regrette que malgré ses nombreuses alertes auprès de la direction, celle-ci n'avance pas concrètement sur ce sujet. Elle déplore le manque d'incitation à participer aux formations sur le management des RPS et le recours systématique aux audits et enquêtes en mode curatif plutôt qu'en préventif.

La direction indique qu'un plan de prévention des risques psychosociaux est mis en place avec des actions. Aussi, elle invite à la prudence sur l'externalisation de certaines expertises, qui mobilisent du temps et de l'argent. Elle se dit réservée sur la plus-value apportée, d'autant plus quand le travail a été réalisé en amont avec les équipes et en étroite collaboration avec le CHSCT.

**Approbation des procès-verbal des 23 septembre 2021, 18 novembre 2021
et 4 janvier 2022**

La CFDT-VNF pose un certain nombre de questions sur l'avancement du traitement des demandes qu'elle avait émises lors des CHSCT extraordinaire et ordinaire du 18 novembre :

- Ecrêtage des heures supplémentaires
La CFDT-VNF avait demandé ce que comptait faire l'établissement pour mettre fin à cette pratique. **La direction** avait proposé d'aborder le sujet de façon plus globale en commençant par un monitoring. Face à la relance de **la CFDT-VNF** sur ce sujet, **la direction présentera lors du CHSCT de juin le monitoring mis en place et utilisé en interne.**
- Bilan sur le recours aux CDD (nombre, durée, missions...)
La CFDT-VNF avait demandé l'élaboration d'un bilan sur le recours aux CDD. Elle rappelle aujourd'hui l'engagement pris par l'ancien DG d'examiner l'opportunité de pérenniser les CDD de 18 mois sur des missions pérennes. La direction a indiqué que cet exercice est bien réalisé mais pas communiqué auprès des organisations syndicales. **Un point d'information sera présenté sur ce sujet auprès des représentants du personnel (CTU Plénier ou CHSCT).**
- Indemnisation de l'intérim descendant
La CFDT-VNF a rappelé que 800 postes ont été supprimés ces dernières années et 400 nouvelles suppressions sont annoncées. Cette baisse des effectifs a pour effet des vacances de poste qui génèrent des trous dans les organigrammes et un report de charge de travail sur les personnels. Aussi, **la CFDT-VNF** demande que l'intérim descendant puisse être reconnu et valorisé d'une façon ou d'une autre. **Selon la direction, le report de charge de travail doit être cadré et valorisé à travers d'autres outils comme le CIA, le CA ou une mesure individuelle pour les salariés de droit privé. Pour le CIA et le CA, la direction accepte de provisionner une enveloppe complémentaire à celle initiale pour que la rétribution ne se fasse pas aux dépens d'autres agents et dans le respect de la moyenne d'un coefficient à 1. La CFDT-VNF propose d'inscrire ce point à l'ordre du jour de la réunion sur le pouvoir d'achat avec les organisations syndicales mais le principe est arrêté.**

- Formation saisonniers et CDD à l'exploitation
La CFDT-VNF rappelle sa demande concernant la participation d'un représentant du CLHSCT dans la mise en œuvre de cette formation afin d'en garantir la qualité et la pertinence. **La direction** indique qu'elle relayera cette demande.

Sous réserve des amendements portés en séance, les procès-verbaux sont validés par les 3 organisations syndicales.

*
* *

Compte tenu de l'absence de M. Dieudonné pour raison de santé, le point de présentation du rapport de l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail pour 2021 est reporté au prochain CHSCT. Par ailleurs, un point de situation Covid-19 est ajouté à l'ordre du jour.

Point de situation COVID-19

Un suivi est effectué régulièrement sur l'absentéisme depuis octobre 2020, à raison de 2 fois par semaine. Un pic a été constaté en janvier 2022 lié au virus Omicron. Plus de 210 absences simultanées ont été enregistrées fin janvier (arrêts maladie, cas contact et gardes d'enfants). Aujourd'hui, ce chiffre est stabilisé à 60.

Le port du masque n'est plus obligatoire en intérieur depuis le 14 mars 2022. Toutefois, l'établissement continue de mettre à disposition des masques chirurgicaux pour les personnels qui le souhaitent ainsi que des masques FFP2 pour les personnes vulnérables. Sprays et gels désinfectants sont également mis à disposition et le nettoyage renforcé des points de contacts dans les espaces collectifs est maintenu jusqu'au 30 avril. Les cellules de veille et le réseau référents Covid se réunissent en cas de besoin et des capteurs de CO2 ont été mis en place pour surveiller l'aération des salles. Une mesure renforcée et temporaire a été mise en place au sein des salles de réunion de FSD, dans l'attente d'un réglage sur les ventilations, par l'obligation du port du masque chirurgical au-delà d'un certain nombre de personnes.

La CFDT-VNF a rapporté que dans certaines UTI, le nettoyage renforcé avait déjà pris fin depuis plusieurs semaines à la demande du directeur territorial. La direction a indiqué que depuis le 15 mars, la brochure de prévention nationale est caduque et que les décisions sont désormais prises au niveau territorial.

Enfin, en réponse à une question posée par **la CFDT-VNF**, **la direction** a indiqué qu'il n'y avait plus d'obligation de déclarer d'éventuels clusters auprès de l'ARS depuis le 2 avril.

La **CFDT-VNF** indique qu'il y a parfois des erreurs de saisie dans OCTAVE pour les agents positifs au COVID. Certains sont comptabilisés en maladie alors qu'ils bénéficiaient d'une attestation d'isolement et sont positionnés sur des missions télétravaillables.

La **DIRECTION** demande de faire remonter ces erreurs en DT.

Consultation sur le programme annuel 2022 de prévention des risques professionnels à VNF

Les orientations générales de prévention 2021-2025 guident la démarche de prévention de VNF selon 4 axes. 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 l'échéance cible. Des ajustements ont été apportés par le COMEX.

Le programme 2022 comporte 19 actions et a été établi comme suit :

- poursuite d'actions du programme de 2021,
- adaptation des mesures en raison de la période de pandémie 2020-2021,
- déclinaison en actions 2022 des thèmes de la feuille de route 2021-2025.

Ces actions sont regroupées autour de 8 thématiques :

- **Analyse et suivi des accidents de service et des maladie professionnelles**
Analyser les accidents les plus significatifs annuellement
- **Evaluation des risques professionnelles et plans d'actions**
Déployer l'outil Gasper, outil national pour l'évaluation des risques professionnels / harmoniser le document unique / maintenir un haut niveau de prévention du Covid.
- **Intégration de la SST dans les évolutions conduites par l'établissement**
Améliorer la prévention lors de la gestion des espèces exotiques envahissantes (troubles musculo-squelettiques notamment) / maîtriser l'exposition à l'amiante.
- **Conduite et maîtrise des activités d'exploitation et de maintenance**
Prévenir les risques du travail isolé / gérer les risques lors des interventions sur les barrages à exploitation manuelle / dématérialiser la démarche nationale « sécurité chantiers »
Un travail a été entamé depuis un an pour cadrer les interventions et astreintes des travailleurs isolés. **Un point sera présenté en CHSCT de septembre.**
- **Formation et compétences**
Gérer les certifications, autorisations, habilitations et formations obligatoires en matière de sécurité (volonté de dématérialiser et centraliser cette gestion afin de fiabiliser la traçabilité des informations) / élaborer les attendus pédagogiques des formations du socle national des formations à la sécurité / former au secourisme / former les formateurs internes « sécurité chantier »
- **Responsabilité, communication et implication des agents d'encadrement**
Intégrer les évolutions réglementaires en matière de SST
- **Pilotage et gouvernance de la SST**
Animer les réseaux / renforcer et professionnaliser la prévention de proximité (sanctuariser le besoin d'1 assistant de prévention/UTI et l'accompagner) / élargir la prise en main de sujets opérationnels nationaux par chaque DT

La CFDT-VNF approuve la volonté de professionnaliser les acteurs de la prévention sous réserve que l'établissement leur donne les moyens d'exercer leur mission. Aussi, elle demande qu'ils soient intégrés dans les débats sur les réorganisations afin d'apporter un éclairage en matière de sécurité et RPS. Elle propose également que les conseillers de prévention participent aux CODIR pour apporter un autre éclairage sur les prises de décisions et l'impact humain de celles-ci. La direction prend note de ces demandes.

- **Prévention des risques psychosociaux (RPS)**

Renforcer la formation des managers aux thématiques relatives aux RPS via le parcours d'intégration des nouveaux arrivants/ élaborer un cadre national de référence relatif à l'adéquation des temps de vie personnelle et professionnelle / maintenir un dispositif de soutien psychologique pour les personnels.

Compte tenu des réorganisations successives, **la CFDT-VNF** souligne l'intérêt de ne pas limiter la formation RPS aux nouveaux arrivants mais de l'élargir aux managers déjà en poste qui n'ont pas pu en bénéficier. Elle souligne enregistrer davantage d'alertes relevant de situations de conflits ou RPS que de l'accidentologie. La transformation peut générer des RPS et il est indispensable d'outiller le management de proximité. Aussi, un socle de connaissances minimum devrait être dispensé. Elle demande à la direction d'acter ce principe et d'inclure un module sur la gestion des conflits dans le cadre de la réflexion de la conduite du changement.

La direction prend note.

S'agissant de l'adéquation des temps vie personnelle/vie professionnelle, **la CFDT-VNF** souligne que le droit à la déconnexion n'est pas seulement digital mais aussi lié à la charge mentale. COP, ISH, charge de travail, fermeture de centres, manque de moyens... des pressions de plus en plus fortes pèsent sur l'encadrement de proximité. Aussi, **la CFDT-VNF** demande à la direction de mettre en place des actions concrètes pour permettre aux managers de s'exprimer (exemple : réseau de partage des chefs d'équipe pour échanger sur leurs ressentis, mettre en commun des bonnes pratiques issues de leurs expériences...).

Lors du passage au vote sur le programme 2022 de prévention des risques professionnels, **la CFDT-VNF s'est abstenue**. En effet, elle considère qu'il y a urgence à enrichir le volet RPS compte tenu du contexte que connaît actuellement VNF. Elle salue la volonté de bien faire par la direction mais demande des actions factuelles.

FO vote « pour », la CGT s'abstient.

Présentation du rapport d'activités du Secrétaire du CHSCT Central pour 2021

Le bilan de l'activité pour l'année 2021 du secrétaire du CHSCT Central a été remis aux membres de l'instance lors de l'envoi de la convocation. Celui-ci a indiqué qu'il réalisera et communiquera auprès des membres de l'instance un comparatif des fiches Gasper par thématique et par DT sur les 2 dernières années.

Compte tenu du prochain départ à la retraite de M. Henrard et en fonction de la date effective de la fin de son mandat, un nouveau secrétaire sera élu lors du CHSCT de juin ou d'un CHSCT extraordinaire afin d'assurer une continuité de mission.

QUESTIONS DIVERSES

Les représentants **CFDT-VNF** ont interpellé la direction sur un certain nombre de questions qui ont fait l'objet d'échanges et pour lesquelles vous trouverez, ci-dessous, les réponses apportées par la direction.

Question N°1 : La formation « sécurité chantier » est en stand-by depuis la crise sanitaire. Le GT national est-il relancé ? Il est urgent de mettre en place de nouvelles formations et de développer le vivier de formateurs car il existe de réelles carences.

Compte tenu de la baisse du nombre de formateurs internes, **M. Rouas** indique qu'il est prévu de former de nouveaux formateurs internes et de recourir à des prestataires pour mettre en place de nouvelles formations sur le 2nd semestre 2022.

La CFDT-VNF propose de lancer rapidement une campagne de recrutement de formateurs internes, compte tenu du cursus de formation assez long, de faire vivre ce réseau et d'anticiper à l'avenir les carences. **La direction** indique que la formation est ouverte à un large périmètre et qu'il convient peut-être de la limiter aux personnels amenés à conduire des chantiers dans le cadre de leurs fonctions.

La CFDT-VNF fait remarquer le versement tardif de l'indemnité aux formateurs internes (parfois 1 an après la formation) et demande à la direction d'être vigilante sur ce sujet afin de ne pas susciter un certain découragement chez les formateurs.

Question N°2 : Un manque de concertations et/ou de formations adaptées sur le déploiement des logiciels est constaté (personnels mis en difficulté, charge de travail accrue et appropriation) : NOTILUS, CAMPUS, ELISE, OCTAVE... Des personnels non ou mal formés sont livrés à eux même. Des encadrants de proximité sont chargés de former leurs agents alors qu'eux même ne le sont pas. Quelles sont les propositions de la direction face à ce constat ?

La CFDT-VNF précise le problème par l'exemple du déploiement généralisé d'ELISE, qui est complètement inadapté aux missions des pôles support en UTI.

La direction propose de faire un point complet sur ce sujet lors du CTU Plénier de mai et en CHSCT si nécessaire.

Question N°3 : Quel sera le devenir du CHSCT à travers la mise en place de la CSSCT et quels seront ses moyens (fonctionnement, formations...)?

La loi de transformation de la fonction publique vient modifier les comités techniques qui basculent en Comités Sociaux d'Administration (CSA). La Commission centrale Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) sera composée de 12 titulaires (parmi les 24 élus du CSA central) et 12 suppléants qui seront désignés par les OS.

La direction indique que rôle de la CSSCT est identique à celui du CHSCT et ses moyens ne sont pas remis en cause.

Question N°4 : Les déclinaisons du COP par DT peut-il être remis en cause par les résultats des prochaines élections et par des priorités changeantes suite à l'inflation importante ? Si oui, l'établissement dispose-t-il un plan B ?

M. Rouas indique que l'établissement connaît ses besoins ainsi que les moyens nécessaires pour y répondre et qu'il les défendra (y compris corriger la trajectoire des effectifs) afin de mettre en place le projet de modernisation.

La CFDT-VNF demande la possibilité de rendre fongible certaines lignes budgétaires. **M. Rouas** répond que les DT disposent d'une grande souplesse pour le budget de fonctionnement. Pour l'investissement, cela est plus difficile. 300 millions ont été budgétés cette année, des actions prioritaires ont été définies par DT et des opérations de surbooking permettent de reverser le budget sur des actions prioritaires si nécessaire.

Question N°5 : Face à la diminution importante des budgets de fonctionnement « entretien/études » cette année et l'ampleur des travaux urgents nécessaires à réaliser en termes de sécurité (ex : arbres dangereux, entretien de la sécurisation des ouvrages, chemins en mauvais état/berges et digues instables...), quelles sont les propositions de la direction ?

M. Rouas indique avoir attiré l'attention du ministère sur l'augmentation des besoins de VNF en budget de fonctionnement (besoins croissants de VNF et hausse des prix). Sur l'entretien, au-delà des besoins liés au réseau et des ouvrages s'ajoute la question de la prolifération des espèces exotiques envahissantes. Aussi, la DIEE travaille en liaison avec la DJEF et les tutelles dans l'objectif de présenter une décision modificative du budget 2022 au CA du mois de juin. Par ailleurs, **M. Rouas** précise que les études préalables sont réalisées en amont des projets et qu'elles sont programmées sur le budget d'investissement. **La CFDT-VNF** demande qu'un rappel soit réalisé auprès de la DIMOA afin que les demandes d'études ne soient pas bloquées et imputées sur une opération même bien en amont de celle-ci.

Question N°6 : L'enchérissement des vêtements de travail et la stagnation des dotations individuelles font baisser le niveau d'équipement des agents. Est-il possible de rehausser le montant alloué ?

Un point sera présenté au CHSCT du mois de juin.

Question N°7 : Quid du suivi et de la mise à jour des habilitations et formations par un outil national commun ?

La volonté de l'établissement est de dématérialiser et centraliser cette gestion afin de fiabiliser la traçabilité des informations.

Question N°8 : l'établissement dispose de bornes électriques pour son parc automobile. Aussi, quelles sont les règles d'utilisation de ces bornes pour les personnels qui disposent d'un véhicule électrique ?

La direction indique que des règles de base doivent permettre de bien gérer ce dispositif. Toutefois, elle précise que cette utilisation est accordée à titre gratuit et qu'aucun relevé de compteurs n'est effectué. Un rappel de ces règles sera assuré auprès des SG.

Question N°9 : Vu l'enchérissement des carburants, est-il possible de déroger à l'utilisation de la carte TOTAL pour les centres isolés (qui impose parfois de faire 40 km pour trouver une station TOTAL) ?

La direction répond par la négative, VNF étant soumis à un marché.

Question N°10 : Nous constatons l'absence d'instructions claires sur le traitement des ouvrages d'art de rétablissement en DT/UTI , notamment sur le recours aux diagnostics, conventions-cadres ou même modèles de convention loi Didier. De plus, les arbitrages juridiques sur la qualification franchissement/rétablissement sont longs. Qu'en est-il ?

La direction indique disposer d'une liste à jour des ponts, dont il existe 2 types :

- les ponts de rétablissement, dont la gestion et la responsabilité sont assurées par le gestionnaire de la voie portée, sauf ceux listés « loi Didier » pour lesquelles **VNF** prendra en charge par convention, dans les conditions prévues par la loi, une partie des frais liés à la surveillance et l'entretien de ces ouvrages afin d'aider les collectivités territoriales à assumer les obligations liées à leur qualité de propriétaire de ces ouvrages.
- les ponts de franchissement, qui sont à la charge totale du gestionnaire de la voie portée.

En cas de besoin, pour les ponts de rétablissement, un marché VNF permet de déclencher un bon de commande afin de réaliser un diagnostic. **La CFDT-VNF** remarque un décalage entre les textes et leur application en UTI. Aucune consigne n'existe pour passer des conventions avec les collectivités dans le cadre de la Loi Didier. De plus, lorsqu'il faut trancher entre ce qui relève d'un ouvrage de rétablissement ou de franchissement, les cellules juridiques sont dans le flou. **M. Rouas** indique que ces sujets doivent être traités par la DIEE, à qui il convient de remonter ces questions. Il précise également qu'un modèle de convention est disponible pour les ponts « loi Didier »

Par ailleurs, **la CFDT-VNF** indique qu'une cartographie des niveaux de service est prévue par secteur fin 2022/début 2023 suite aux négociations en cours des contrats canaux. Cette nouvelle cartographie des niveaux de service pourra avoir des impacts directs sur les personnels, leurs conditions de travail et leur régime indemnitaire. Elle demande si le planning est toujours le même et si les niveaux de services seront revus.

M. Rouas répond ne pas être le bon interlocuteur sur le sujet.

M. Hannedouche propose de faire un point à la rentrée en CTU plénier avec le directeur de la DDVE.

Question N°12 : Quid des saisonniers 2022 : nombre, dotation/DT, dotation en équipements prévisibles, formations... ?

M. Hannedouche propose de faire un point sur la répartition des saisonniers et l'état d'avancement des recrutements avant la réunion sur le dialogue de gestion en juin.

*

* *

Le sujet des organisations de travail des équipes d'exploitation est soulevé. Compte tenu des organisations sur les PCC très différentes d'une DT à l'autre, un travail de clarification et d'harmonisation est à réaliser au niveau de l'établissement afin de répondre à un besoin de visibilité des agents. Un groupe de coconstruction national se réunira pour traiter les questions d'organisation du temps de travail exploitation/maintenance sur la base des dispositifs réglementaires (horaires sur le grand gabarit, jours fériés, organisation des remplacements...). **Les modifications d'organisation de travail donneront lieu à une consultation dans les instances locales et un point d'information sera assuré au niveau national en CTU Plénier ou CHSCT central.**

Au-delà du temps de travail, **la direction** indique que tous les agents ne sont pas indemnisés à la même hauteur selon l'interprétation des textes faite en DT. Un travail de recensement des pratiques existantes permettra de converger vers des positions uniques (indemnisation et temps de travail calculé de façon identique). Un travail est à réaliser sur l'année 2022 afin d'aboutir à une position commune.

La CFDT-VNF demande que l'harmonisation de l'indemnisation se fasse par le haut et, qu'aucune demande de rattrapage des sommes perçues sur des pratiques désormais remises en cause après des années de pratique soit effectuée.

La direction répond que des pratiques ont été instituées et que l'idée aujourd'hui n'est pas de récupérer de l'argent aux agents, ni de leur infliger une perte de salaire. **Aussi, elle réalisera une harmonisation des textes et des pratiques dans la limite des dispositions réglementaires sans effet rétroactif et sans impact négatif pour les agents. Pour ce faire et sur proposition de la CFDT-VNF, un dispositif sera mis en place pour compenser les éventuelles pertes de salaire quelqu'en soit leur nature.**

A l'issue des travaux qui seront réalisés par les groupes de travail, la direction reviendra vers les organisations syndicales afin de faire un point sur le sujet.

*

* *

Le prochain CHSCT central est fixé le 23 juin 2022