

COMPTE RENDU

CHSCT CENTRAL DU 23 JUIN 2022

La séance a été présidée par Mme Besegheer, nommée DRHM adjointe au 1^{er} juin 2022. Il est procédé à un vote afin de pallier l'absence du secrétaire du CHSCT, en congé. M. Didier Gaillard, FO, a été élu secrétaire de séance.

En préambule et en réponse aux déclarations préalables, Mme Besegheer a rappelé que le sujet des réorganisations a été évoqué en CTU Plénier. Aussi, concernant la réduction du nombre de sites et des organisations du temps de travail, des réflexions sont menées au niveau national en liaison avec le COP. L'objectif n'est pas d'uniformiser mais de chercher à optimiser le fonctionnement de VNF tout en visant une meilleure équité des agents. Compte tenu de la complexité de ce sujet, elle a souligné qu'aucun cadrage de cycle de travail ne sera imposé aux DT, celui-ci fera l'objet d'échanges au niveau local. Cependant, des groupes de travail co-construisent des principes communs avec des représentants en DT.

La CFDT-VNF a souligné l'inquiétude des agents qui pèse aujourd'hui quant à l'impact des projets de l'établissement sur leurs missions. Ils se posent des questions auxquelles ils n'obtiennent pas de réponse.

De manière générale, **la CFDT-VNF** dénonce le manque de transparence sur les réformes de l'établissement ainsi que le manque de concertations avec les agents concernés (ex : GBCP, déploiement des logiciels...). Elle a dénoncé déjà à plusieurs reprises le fait que la DRHM s'appuie sur le MDM poste pour le dimensionnement de ses effectifs alors que cet outil ne reflète pas l'ensemble des missions des personnels. Elle demande que les groupes de travail initiés avant la crise sanitaire soient réactivés. Elle demande la mise en route d'un grand chantier de simplification et de toilettage des procédures internes. Elle rappelle à cette occasion que tous les logiciels ne permettent pas d'optimiser un gain de temps (ex : Elise) et souligne l'absence de mise à jour et d'évolution de bons nombre d'entre eux.

Approbation du procès-verbal du 14 avril 2022

Compte tenu de l'envoi tardif du projet de PV, ce point a été reporté au prochain CHSCT.

1. Présentation du rapport d'activité 2021 de l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail

Avant de procéder à la présentation de son rapport, M. Dieudonné, ISST, a souligné que son activité a été consacrée pour ¼ de son temps à la pandémie Covid, ¼ à la mission déontologie et la moitié aux dossiers habituels. L'année 2021 a été marquée par la reprise de ses inspections sur le terrain. A cette occasion, il a constaté que les réorganisations transitoires sont des phases indispensables qui doivent être consacrées à la concertation et la validation

dans l'attente d'atteindre les objectifs visés par l'établissement. Aussi, il souligne que celles-ci doivent être conduites au même titre que les évolutions d'organisation.

De plus, il constate l'existence de projets d'évolution dans lesquels les personnels sont perdus et préconise la mise en place d'une cartographie des évolutions en cours afin de lutter contre l'inquiétude et les Risques Psycho-Sociaux (RPS) qu'il ne sous-estime pas à travers ses échanges avec les personnels. Une action de sensibilisation à la culture des RPS a été réalisée au sein de la DTRS (détection et traitement). Pour autant, force est de constater que cette action n'est pas suffisamment visible sur le terrain. Le risque concerne les agents mais aussi les managers, qui se sentent parfois démunis et ne savent pas comment réagir face à ces situations. Les vacances de poste amplifient la charge de travail des agents, certains managers souhaitent réagir mais ne savent pas comment faire. La direction doit leur donner des outils. Le médecin du travail a ajouté que de nombreux agents ne sont pas suffisamment informés des outils existants (ex : ligne d'écoute psychologique) et a rappelé que les agents peuvent demander à leur initiative des visites occasionnelles avec leur médecin du travail.

La CFDT-VNF a salué le travail réalisé par M. Dieudonné tout au long de l'année et la qualité de son rapport qui reflète son activité. Elle a alerté à nouveau la direction sur l'état psychologique particulièrement inquiétant de bon nombre de personnels qui se trouvent dans des situations transitoires de réorganisations, de modifications de leurs missions, dans lesquelles ils ne peuvent se projeter. Ce manque de visibilité divise les personnels en 2 catégories : ceux qui se sentent démotivés (arrivée de nombreux outils, manque de formation et temps imparti trop faible...) tous grades confondus et ceux qui veulent parvenir malgré tout à réaliser leurs missions et qui se sentent en difficulté pour atteindre les objectifs fixés par leur hiérarchie ou par eux-mêmes (heures supplémentaires écrêtées car non récupérées, arrêts de travail, burn out, mutation...). Le problème majeur réside dans la détection des personnels en souffrance et la manière de traiter ces situations.

Par ailleurs, **la CFDT-VNF** a alerté la direction sur l'organisation et la restitution des audits sur des situations RPS commandés par la direction, qui contribuent parfois à augmenter la souffrance psychologique des personnels. **La CFDT-VNF** n'est pas favorable à la multiplication de ces audits, mais si la Direction décide d'y avoir recours, elle demande que les organisations syndicales puissent être associées et avoir davantage de visibilité sur le cahier des charges, les attendus et les conclusions de ces audits avant qu'elles ne soient restituées auprès des personnels.

2. Information sur les logements de service

Catherine Gradisnik présente un point d'information relatif aux travaux réalisés par DT sur les logements. VNF comptabilise 2209 maisons affectées à l'habitation, dont 574 en NAS et 103 en COP-A. En 2021, 415 logements ont fait l'objet de travaux pour un budget total de 5.521.812 €.

Dans le cadre du plan de relance de l'Etat, VNF a répondu à l'appel à projets « résilience ». Sur 90 dossiers de candidatures, 51 opérations ont été retenues pour un montant de 935.000 €, dont 44 actions sur les logements (changement de chaudière et isolation).

De manière générale, les chantiers concernent essentiellement des travaux de mise aux normes, d'amélioration de l'habitat, de toiture et de ravalement de façade afin d'améliorer progressivement l'état du parc immobilier, la priorité étant donnée à l'isolation et au chauffage.

La CFDT-VNF s'étonne de l'absence d'adéquation entre l'importance du parc immobilier de certaines DT et le budget qui lui est alloué, d'autant que certains logements sont de véritables passoires énergétiques qui mettent en difficultés financières de nombreux agents. En réponse, la direction a indiqué que le budget est établi à partir de la remontée des besoins en DT et que la programmation des travaux est présentée chaque année en commission locale d'affectation des logements. Ces dotations sont amenées à évoluer d'une année sur l'autre. S'agissant de l'amiante, VNF se fait aider par un expert afin de prendre en compte ses préconisations. De manière générale, des préconisations émanent du niveau national sur les travaux, dont les demandes sont priorisées au niveau local en liaison avec les UTI.

La CFDT-VNF rappelle que la possibilité de logement pour des postes VNF est un réel atout. Elle dénonce la perte d'attractivité des maisons éclésières par les agents car le montant du loyer est calculé sur la valeur immobilière moyenne du secteur sans tenir compte de la vétusté du logement, des problèmes d'accessibilité et autres contraintes propres aux maisons éclésières. Ce mode de calcul amène à des aberrations : certains calculs de valeur immobilière de logements VNF s'élèvent jusqu'à 1200 € et sont inaccessibles aux agents au vu de leur rémunération. De nombreux logements restent ainsi vacants. Aussi, **la CFDT-VNF** demande qu'un effort soit réalisé pour permettre aux agents d'occuper ces logements. De plus, par faute de budgets adaptés, les maisons éclésières ne sont pas systématiquement remises en état lorsqu'elles sont libérées suite à des mutations ou départ à la retraite, ce qui n'incite pas les éventuels candidats à se positionner sur des postes VNF si la possibilité de logements en COP A décente est remise en cause.

La direction reconnaît que sur certaines régions, la valeur locative est élevée. Aussi, elle invite les organisations syndicales à remonter les décalages constatés localement en vue d'une analyse et propose de se faire aider par un expert pour examiner la valeur estimative de ces biens.

3. Consultation sur le Bilan National Santé Sécurité et Conditions de Travail 2021

Ce bilan a été présenté par Romain Dautigny qui, en préambule, a indiqué que celui-ci évoluera l'année prochaine par la fusion avec d'autres indicateurs. Il a rappelé que ce document a été présenté préalablement auprès des CLHSCT pour avis. **La CFDT-VNF** a signalé plusieurs erreurs glissées dans ce document et a demandé quelques éclaircissements sur certains chiffres.

Si le nombre d'accident de service/travail a augmenté en 2021, la tendance reste à la baisse ces dernières années. 70 % des accidents concernent les catégories C exploitation, présents sur le terrain pendant la crise sanitaire, leurs activités n'étant pas télétravaillables.

Force est de constater que la DTGB reste le site territorial le plus impacté par les accidents de service et de travail, et le taux de gravité des accidents et maladies professionnelles reste le plus élevé. De manière générale, **la CFDT-VNF** craint que le recours accru aux contrats

précaires accentue le risque d'accidentologie et a alerté la direction sur la nécessité de maintenir un socle minimum d'agents sur le terrain pour pouvoir intervenir en toute sécurité, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui. Pour la DTCB, la direction a indiqué que des actions ont été mises en place, comme l'accueil et la formation des saisonniers. L'ISST a souligné que les accidents concernent également les titulaires et sont notamment liés à la vétusté du réseau et au matériel parfois inadapté aux tâches à réaliser.

S'agissant des accidents de la route/trajet, **la CFDT-VNF** a rappelé sa demande répétitive d'une réflexion à travers un groupe de travail afin de mettre en place un programme de prévention des risques spécifiques. Ce chantier, comme celui des troubles musculo-squelettiques, est à lancer.

L'accidentologie se répartit cette année encore sur la manutention manuelle, les chutes de plain-pied et les heurts/contacts. Une démarche d'analyse des accidents par l'arbre des causes a été entreprise par VNF afin de réduire les risques encourus. L'outil Gasper permet aujourd'hui d'avoir une vision plus fine sur les maladies professionnelles et ouvre la possibilité d'une analyse croisée avec des profils de poste et des tâches réalisées. **La CFDT-VNF** salue cette avancée mais alerte sur le respect de la confidentialité et du secret médical dans le cadre des commissions d'enquête qui seraient réalisées suite à maladie professionnelle. Par ailleurs, elle souligne que la mise en place de restrictions médicales dans le cas de pathologies intermittentes posent des difficultés pour l'élaboration des plannings et la gestion des équipes par les managers. D'une façon générale **la CFDT-VNF** déplore que la connaissance des encadrants des restrictions médicales de leurs agents n'est pas parfaite et qu'on ne leur donne pas assez d'informations pour gérer ces situations. Ils n'ont pas de visu sur la capacité des agents à intervenir sur le terrain. En réponse, la direction propose de présenter les fonctionnalités de l'outil Octave lors d'un prochain CHSCT ainsi que le suivi de la couverture médicale.

S'agissant des indicateurs RPS, **la CFDT-VNF** déplore cette année encore l'absence d'information quant au taux d'écrtage des heures effectuées et souligne le malaise social corroboré par le taux d'absentéisme pour raison de santé. Elle souligne que la demande de dérogation des garanties minimales sur des activités relevant d'une organisation de travail programmée montre que les baisses d'effectifs ont dépassé la limite pour fonctionner normalement. S'agissant de l'écrtage, la direction indique souhaiter mettre en place un groupe de travail afin de rechercher des solutions.

La CFDT-VNF rappelle sa demande d'intégrer les conseillers de prévention aux CODIR afin d'apporter un éclairage en matière de sécurité et RPS sur les prises de décisions et l'impact humain de celles-ci.

Lors du passage au vote, **la CFDT-VNF** a exprimé une « abstention » sur le Bilan National Santé Sécurité et Conditions de Travail en raison du manque de fiabilité de certaines données, du manque d'indicateurs RPS pertinents (écrtage, dérogation des garanties minimales...) et de la faiblesse du bilan des actions RPS.

Vote « abstention » pour FO, la CGT n'a pas souhaité prendre part au vote.

4. Monitoring social

Les organisations syndicales avaient alerté la direction sur l'impact du projet de modernisation sur les personnels. Afin d'assurer une veille du climat social de l'établissement, la direction a mis en place un monitoring social qu'elle diffuse auprès du Directeur Général de façon semestrielle. Construit sur la base d'un certain nombre de données quantitatives et qualitatives issues de différents bilans, ce document permet de guider le DG dans ses choix. Celui-ci a été présenté par Marine RYBICKI.

En complément des indicateurs existants, un marché a été lancé afin de procéder à un questionnaire auprès d'un échantillon représentatif de personnels pour mesurer chaque trimestre le climat social. **La CFDT-VNF** dénonce ce procédé d'interroger des agents et qu'aucun retour ne leur soit fait ensuite. Elle demande qu'une information leur soit restituée. Sur le principe de ce monitoring, elle ne voit pas l'utilité d'une énième démarche pour aboutir à la même conclusion qui est de constater un mal-être au travail, voire des souffrances psychologiques. Le but est-il de maintenant trouver des solutions à cela ou multiplier les audits jusqu'à en trouver un de positif ?

QUESTIONS DIVERSES

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 ?

La direction présente le budget de consommation du marché vêtements de travail : 768.448€ en 2019, 637.358 € en 2021 et un droit de tirage 2022 à hauteur de 892.780 €. Les arbitrages concernant les budgets « hygiène et Sécurité » sont pris sur la base des consommations de l'année N-1. Pour 2023, les achats pourront être réalisés sur le catalogue propre à VNF, ce qui permettra d'harmoniser la dotation.

*

* *

Le prochain CHSCT central est fixé le 22 septembre 2022