

COMPTE RENDU

CHSCT CENTRAL EXTRAORDINAIRE

DU 21 OCTOBRE 2022

Ce CHSCT, présidé par Mme Besegheer - DRHM adjointe, a été convoqué afin de présenter aux représentants du personnel le plan de sobriété qui sera mis en place au sein de VNF. Celui-ci repose sur les orientations du gouvernement publiées le 6 octobre dernier et devra être transmis auprès du ministère pour début novembre au plus tard.

Ce plan, qui s'inscrit dans un contexte de crise énergétique sans précédent, s'articule autour d'une trentaine de pistes d'actions possibles et contribue à l'éco-exemplarité de l'Etat à l'échelle de l'établissement. Les actions concernent notamment les bâtiments, les ouvrages, les déplacements, l'organisation du travail et touchent l'ensemble des personnels.

Le dispositif de délestage exceptionnel Ecowatt, prévoit 3 niveaux d'alerte avec des coupures possibles de 2h maximum sur les périodes de pointe (8h-13h ou 18h-20h) en cas de baisse insuffisante des consommations. Ces mesures s'appliquent aussi bien sur les logements individuels que sur les lieux de travail. L'objectif est d'éviter le recours au délestage par la mise en place d'actions concrètes et le recours aux éco-gestes. En cas d'alerte maximum impactant VNF, une information sera communiquée à l'ensemble des interlocuteurs identifiés dans les marchés de fourniture d'énergies ou après inscription des gestionnaires de site sur <https://www.monecowatt.fr> (information 3 jours avant la coupure d'électricité et confirmation la veille à 21h30).

La CFDT-VNF a alerté la direction sur le fait que les gestionnaires de compteurs ne sont pas connus des personnels et demande que la liste des référents soit communiquée localement. Elle s'interroge aussi sur les moyens mis à disposition de ces gestionnaires pour faire redescendre l'information. La direction souligne qu'une campagne de communication et de sensibilisation sera assurée auprès de l'ensemble des personnels, qui seront invités à s'inscrire sur ce dispositif d'alerte afin d'être informés des éventuelles coupures électriques au niveau local. Par mesure de sécurité, les ouvrages identifiés comme « sensibles » ou « prioritaires » au sein de VNF ne seront pas soumis au système de délestage d'énergie. Les points d'importance vitale identifiés dans le cadre du plan Vigipirate de VNF sont également déclarés comme « prioritaires » au titre du délestage. **La CFDT-VNF** insiste pour que la liste des ouvrages prioritaires soit présentée au sein de chaque CLHSCT et alerte la direction sur les risques induits du délestage sur certains ouvrages dits « non prioritaires » notamment les répercussions éventuelles sur le matériel de chantier.

* * *

La consommation énergétique de VNF (76% pour l'électricité et 15% pour le gaz) représente actuellement une dépense annuelle de 5 à 6,5 millions d'euros. L'enveloppe budgétaire correspondante avec la hausse des prix correspondante a été prise en compte pour 2023-2024. Suite à une question de **la CFDT-VNF** sur justement l'impact de la hausse des prix de l'énergie dès cette année, la direction a indiqué que le coût a été multiplié par 2 sur certains segments d'achat d'électricité ou de gaz.

Le plan de sobriété a pour objet de répondre aux engagements demandés par l'Etat de baisser de 10 % les consommations d'énergies de VNF d'ici fin 2024 et de prévenir/anticiper les délestages d'énergie.

Il est défini en 4 axes de travail sur les court, moyen et long termes :

- améliorer les performances énergétiques des bâtiments et équipements industriels,
- favoriser la mobilité durable des agents de la voie d'eau,
- accompagner le report modal et la transition énergétique de la navigation fluviale,
- développer la production d'énergies renouvelables sur le domaine fluvial.

L'objectif étant d'agir rapidement, certaines propositions d'actions pourront être expérimentées au cours de l'hiver 2022-2023 et feront l'objet d'une évaluation avant d'envisager une généralisation. Si certaines mesures n'impactent pas les conditions de travail, de santé et sécurité, d'autres touchent directement les personnels, notamment :

- en agissant de manière immédiate sur les modalités d'exploitation et les éco-comportements dans les bâtiments sur :
 - le respect des consignes de température à 19°C la journée et 16°C la nuit et le plus tôt possible après le départ de l'ensemble des personnels (par défaut, à partir de 17H30 dans les bureaux),
 - la baisse de température à 18°C en journée les jours de délestage,
 - la réduction immédiate de la température de l'eau chaude,
 - la suppression des appareils de chauffage et de refroidissement individuels et mobiles,
 - l'interdiction d'utiliser des climatiseurs réversibles en chauffage s'il existe un équipement de chauffage,
 - le déploiement de la Gestion Technique Centralisée - GTC- pour les grands sites lorsque cela est techniquement pertinent,
 - la mise à disposition de vêtements de travail adaptés, notamment pour les agents dans les locaux techniques en cas de pic de froid,
 - l'utilisation des appareils de refroidissement lorsque la température intérieure excède 26 degrés.

Outre le fait qu'elle reste dubitative face aux gains énergétiques générés par la variation de température jour/nuit, **la CFDT-VNF** a rappelé à la direction que VNF possède de nombreux vieux bâtiments pour lesquels le respect des consignes de température à 19 °C sur l'ensemble des étages sera impossible, certaines zones étant plus énergivores que d'autres. Selon la direction, il s'agit d'une orientation générale donnée pour l'ensemble des bâtiments, l'idée étant de faire au mieux en fonction de l'état des immeubles.

Pour la CFDT-VNF, l'idée de rassembler des personnels sur un même site dans le cadre du plan de sobriété ne doit en aucun cas répondre à des envies de réorganisation. Il ne convient pas en effet de se servir du plan de sobriété comme alibi pour réorganiser les bureaux. Aussi, **la CFDT-VNF** a demandé que les CLHSCT soient saisis de ces sujets. La direction a accepté que ces derniers soient consultés localement en cas de regroupement d'équipes par site.

Concernant la réduction de la température de l'eau chaude, **la CFDT-VNF** a souligné que la consigne d'incitation au lavage des mains à l'eau froide doit prendre en compte la réalité des missions exercées (travaux salissants). La direction confirme qu'à minima cette mesure peut être recommandée dans les bâtiments administratifs et qu'elle ne revêt pas un caractère obligatoire ni restrictif.

La CFDT-VNF a souligné l'aspect restrictif de la mesure de suppression des appareils de chauffage et de refroidissement individuels et mobiles. En effet, ces appareils sont parfois les seuls moyens de chauffage dans les bureaux des ateliers et, à l'inverse, les températures peuvent monter fortement l'été lorsqu'ils ne sont pas équipés de climatisation collective. Aussi, **la CFDT-VNF** demande de tenir compte des situations individuelles dans l'application de cette mesure en mentionnant cette exception. De plus, elle souligne que certains agents souffrent de pathologies qui peuvent être aggravées par le froid. Là aussi, **la CFDT-VNF** demande l'ajout d'une réserve à cette mesure afin de tenir compte des préconisations portées par le médecin du travail/de prévention.

* * *

D'autres mesures viennent alimenter le plan de sobriété :

- le déploiement d'une campagne d'information-sensibilisation des agents à la sobriété énergétique et aux éco comportements ou éco-gestes (fin octobre à début décembre) ;
- l'expérimentation, dès cet hiver, d'une adaptation de l'organisation du travail (adaptation de la présence sur les lieux de travail) à savoir :
 - rassembler les agents, notamment les jours de tension sur le réseau (Ecowatt rouge),
 - étudier la possibilité d'expérimenter la fermeture des bureaux sur des périodes les plus longues possibles pour une mise hors exploitation des bâtiments notamment lors des ponts de jours fériés et pendant les vacances de Noël avec télétravail imposé pour ceux qui ne posent pas de congés,
 - regarder de plus près la possibilité d'expérimenter la fermeture des bureaux les jours de délestage (expérimenter le télétravail imposé),
 - examiner un regroupement possible des jours de télétravail de façon concertée, en accord avec les agents concernés et sous réserve du bon fonctionnement du service (fermetures de 4 jours).

Ces actions seront menées à titre expérimental, l'intérêt énergétique de ces mesures devant être au préalable évalué en vue d'un dispositif pour l'hiver 2023-2024.

S'agissant du télétravail imposé, **la CFDT-VNF** a exprimé son refus catégorique concernant cette mesure ! Si elle est favorable au dispositif du télétravail qu'elle a porté et défendu en participant activement aux concertations avec la direction et qui ont abouti à la signature d'accords, le télétravail reste selon elle une démarche personnelle avec une modalité du temps de travail qui doit être choisie et non subie. **La CFDT-VNF** souligne à cette occasion la perte de crédibilité du DG qui a imposé le télétravail à 1 jour pour les managers et 2 jours pour les autres, pour aujourd'hui imposer cette organisation de travail à l'ensemble de ses personnels. Cela est inacceptable !

De plus, **la CFDT-VNF** reste sceptique quant à l'intérêt généré d'un point de vue énergétique par le recours au télétravail. En effet, si une baisse de la consommation énergétique sera constatée pour VNF, il n'en sera pas de même pour les personnels qui n'auront pas d'autre choix que de chauffer leur logement pour télé-travailler. Imposer ce dispositif générerait un report de charges financières sur les personnels, pour qui les mesures salariales mises en place en 2022 restent bien en-deçà du niveau de l'inflation. Cette mesure est incohérente avec l'objectif visé par le gouvernement. De plus, **la CFDT-VNF** dénonce le montant de l'indemnité télétravail qui n'est pas en adéquation avec l'augmentation des coûts énergétiques et son plafonnement.

Par ailleurs, **la CFDT-VNF** s'interroge sur les modalités concernant la mise en place du télétravail imposé au regard du télétravail organisé, qui est cadré à travers une convention signée entre le télétravailleur et VNF. Les jours de télétravail imposés viendront-ils s'ajouter aux jours déjà télé-travaillés ? Ou les annuler ? Quel serait le délai à respecter pour remettre en cause ces conventions existantes ? Quid pour les personnels qui ne supportent pas le télétravail ainsi que ceux qui ne disposent pas de locaux personnels leur permettant de télé-travailler ? Imposer le télétravail n'est pas si simple que cela... Si par le passé les personnels de VNF ont pu démontrer leur capacité à s'adapter au télétravail imposé, **la CFDT-VNF** considère que le contexte actuel est bien différent de celui connu lors de la crise sanitaire. Comment le télétravail imposé peut-il être une réponse à un engagement demandé par l'Etat sur la réduction de la consommation d'énergie, alors qu'aucune démonstration ne permet de s'assurer d'un gain énergétique sur une échelle dépassant le cadre de VNF ? Pour **la CFDT-VNF**, il n'est pas acceptable de tenir une position de principe visant à imposer le télétravail, qui de toute évidence déstabilisera l'organisation de travail en place, sous prétexte d'une supputation d'économies.

Pour la direction, participer à l'effort d'économie d'énergie n'est pas un choix de l'employeur mais un effort de solidarité demandé aux opérateurs publics. Par conséquent, il lui est possible de déroger à l'organisation du télétravail afin de répondre à une situation particulière. En ce sens, VNF envisage d'expérimenter la fermeture de ses bâtiments pendant 1 semaine durant la période de Noël afin d'évaluer l'éventuel gain généré en privilégiant les fermetures longues. Elle rappelle que l'employeur a la main sur la planification des congés de ses personnels et qu'il lui est possible de privilégier la pose de congés plutôt que d'imposer le télétravail. A ce stade, le télétravail imposé est privilégié. Il remettrait en cause le télétravail organisé afin d'éviter de perturber le fonctionnement du collectif par des absences prolongées. Il reste toutefois à organiser et à structurer au regard des observations faites par les représentants du personnel afin de ne pas mettre en difficulté les collaborateurs.

La direction souligne toutefois qu'à ce stade et en l'absence de connaissance sur les gains potentiels induits par la fermeture de site, elle n'envisage pas la fermeture imposée d'un jour (par exemple tous les vendredis).

Si la mesure visant à fermer les bâtiments pendant 1 semaine à Noël devait être retenue à titre expérimental, elle fera l'objet d'une consultation en CHSCT Central du 17 novembre.

De manière générale, **la CFDT-VNF** a exprimé son opposition au télétravail imposé. Elle rappelle par ailleurs que si la direction décide d'expérimenter ce dispositif en fermant momentanément ses bâtiments, il est primordial de respecter les préconisations individuelles du médecin de prévention/du travail sur l'exercice du télétravail pour certains agents. Si l'établissement n'a pas la possibilité de mettre à disposition des locaux pour travailler alors même que les personnels ne peuvent pas télé-travailler, ces derniers n'ont pas à le payer par des ponctions arbitraires de congés. Aussi, **la CFDT-VNF** propose la mise en place d'Autorisations Spéciales d'Absences (ASA) pour répondre à ces situations.

Pour les autres personnels, **la CFDT-VNF** propose de laisser le choix aux personnels de poser congés durant cette période ou de télé-travailler, auquel cas elle demande la mise en place d'une compensation financière spécifique (indemnité télétravail ou autre) pour couvrir le report de charges.

* * *

A moyen et plus long terme, VNF propose différentes mesures pour améliorer la performance énergétique et climatique des bâtiments, notamment par l'optimisation et la rationalisation des bâtiments et des surfaces dans le cadre du projet de modernisation de la voie d'eau. La modernisation impliquera, à terme, des regroupements et la réduction du nombre de sites qui seront ainsi mieux dimensionnés et adaptés à nos activités. L'établissement souhaite notamment accélérer l'abandon des sites peu efficaces.

Pour la CFDT-VNF, le projet de modernisation se déroule à une vitesse anxiogène pour les personnels, qui se posent des questions sur le devenir de leurs postes, leurs missions, leurs lieux d'affectations et les impacts sur leurs organisations professionnelles et personnelles. Aussi, **la CFDT-VNF** n'accepte pas que la crise énergétique soit une excuse à la fermeture précipitée des centres. Ces décisions doivent être issues d'un certain nombre de préalables (concertations, mesures d'accompagnement, garanties financières...) dans l'intérêt des personnels. Aussi, cette crise ne doit pas servir de prétexte pour aboutir à des arbitrages précipités sans respecter les garanties préalables.

Elle rappelle par ailleurs que de nombreux logements attribués en NAS sont des passoires énergétiques, ce qui génère un coût important auxquels les personnels doivent faire face. VNF, en sa qualité de gestionnaire du parc immobilier, ne peut pas se soustraire à ses obligations. Aussi, **la CFDT-VNF** demande l'élaboration d'un plan d'urgence de rénovation énergétique pour ces logements, avec des investissements à la hauteur des travaux à réaliser.

Enfin et s'agissant des coupures d'éclairage sur les ouvrages, **la CFDT-VNF** souligne au regard de préconisations déjà reçues que celles-ci peuvent être dangereuses en terme de sécurité à la fois pour leur exploitation et leur accès par les agents, notamment lors d'astreintes de nuit.

Sur le volet mobilité, l'objectif est de réduire le coût de consommation de carburant de VNF et des personnels directement par l'optimisation des déplacements professionnels et domicile/travail. Dans ce cadre, le plan de sobriété incite à privilégier les transports

ferroviaires pour les trajets de moyen et longue distance. Sur ce point, **la CFDT-VNF** déplore la politique menée par la SNCF visant à réduire les lignes de trains notamment en province et demande à la direction de remonter les besoins auprès du gouvernement afin d'obtenir un maintien d'accès aux trains sur les sites VNF les plus fréquentés.

* * *

En conclusion, la direction a indiqué qu'avant tout lancement d'expérimentation dans le cadre de la sobriété énergétique, les représentants du personnel seront consultés au niveau national (télétravail imposé, par exemple) ou en local (regroupement d'équipe, par exemple). Une communication sera rapidement assurée auprès des personnels afin de les informer des différentes dispositions et mesures issues du plan. Au regard des échanges tenus, **la CFDT-VNF** propose à la direction de revoir certaines formulations dans la présentation des actions émergentes du plan de sobriété qui pourraient développer davantage d'anxiété de la part des personnels (ex : fermetures de sites accélérées, mesures d'exception pour certaines situations particulières...) et d'indiquer qu'elles feront l'objet d'une concertation avec les OS avant toute expérimentation.

Enfin, parallèlement aux efforts à réaliser par les personnels et compte tenu des nombreuses missions en sous-traitance au sein de VNF, **la CFDT-VNF** propose que l'établissement interroge ses différents prestataires sur les préconisations qu'ils comptent mettre en œuvre dans le cadre de la sobriété énergétique. Cette mesure pourrait d'ailleurs devenir un critère dans l'attribution des marchés publics.

*

* *

Le prochain CHSCT central est fixé le 17 novembre 2022