



## COMPTE RENDU CHSCT CENTRAL DU 17 NOVEMBRE 2022

La séance a été présidée par Mme Besegheer, DRHM Adjointe.

En préambule et dans le cadre du plan de sobriété, la direction a indiqué avoir entendu le refus catégorique des organisations syndicales quant au télétravail imposé. Aussi, elle ne donne pas suite à sa proposition d'imposer le télétravail pendant la période de fin d'année pour fermer les locaux.

S'agissant des périodes de forte chaleur/canicule, elle a souligné qu'un cadrage national sera mis en œuvre afin d'accompagner les DT dans le déploiement des mesures de prévention. Rédigé sur la base des mesures déjà mises en place au niveau local, il sera présenté à la CSSCT centrale (instance remplaçant le CHSCT) du mois de mars 2023 et pourra être amendé suite aux différents échanges lors de sa tenue. Il sera ensuite décliné au niveau local, chaque DT devant rédiger un plan « forte chaleur/canicule » en fonction de ses spécificités. Celui-ci sera présenté à la CSSCT locale en avril pour être finalisé au mois de juin 2023.

Ce calendrier semble tardif pour **la CFDT-VNF**, compte tenu de la montée des températures dès le mois de mai. **La CFDT-VNF** salue le temps d'échanges réservé à la concertation, mais alerte sur l'importance du relai local pour mettre en place ce plan et, si nécessaire, assurer les remontées au niveau local, voire national.

Par ailleurs, la direction a été interpellée par les organisations syndicales sur le projet de rapatriement de l'équipe du SGAP (siège de VNF) dans les locaux situés rue Boutleux. En réponse, elle indique que ce projet s'inscrit dans le cadre du plan de sobriété énergétique (bâtiment énergivore) mais répond également à un objectif de mieux travailler ensemble. Il fera l'objet d'une information en CHSCT local du siège le 22 novembre prochain. **La CFDT-VNF** demande, outre le fait que ce sujet fasse l'objet d'une consultation en CHSCT local, que plus largement chaque phase du projet lié à la réflexion immobilière aujourd'hui mené sur le siège fasse aussi l'objet d'une consultation.

**La direction** a validé ce principe.

### **Approbation des procès-verbaux des 22 septembre et 21 octobre 2022**

Les PV n'ayant pas été transmis dans le cadre de la réunion, ils feront l'objet d'une consultation électronique après avoir été envoyés aux membres du CHSCT. Les éventuels amendements seront adressés au secrétaire du CHSCT, qui les centralisera et les transmettra à la direction.

## **Présentation des missions de la future Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) du Comité Social d'Administration (CSA) central**

Les CHSCT clôturent leurs missions au 31 décembre 2022 pour devenir une formation du CSA : les CSSCT. Celles-ci reprendront les missions générales des CHSCT et seront chargées d'examiner les questions relatives à :

- la protection de la santé physique et mentale,
- l'hygiène,
- la sécurité des agents dans leur travail,
- l'organisation du travail,
- le télétravail,
- les enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques,
- l'amélioration des conditions de travail et les prescriptions légales y afférentes.

Toutefois, lorsque ces questions se poseront dans le cadre de projets de réorganisation de services, ils ne feront pas l'objet d'une consultation de la CSSCT mais du CSA.

Contrairement au secteur privé, la CSSCT conserve sa compétence en terme de consultation, notamment sur les sujets suivants :

- 1) la teneur des documents se rattachant à sa mission (règlements, chartes...) en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.
- 2) les projets de texte relatifs à la protection de la santé physique et mentale, l'hygiène, la sécurité des agents dans leur travail, l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion... autres que ceux liés au fonctionnement et à l'organisation des services.
- 3) les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (transformation importante des postes de travail, modification de l'organisation et du temps de travail...), à l'exclusion des projets qui s'intègrent dans le cadre d'une réorganisation de service et qui feront l'objet d'une consultation en CSA.
- 4) les projets importants d'introduction de nouvelles technologies lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.
- 5) la mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Depuis le décret n°2019-1441 du 23 décembre 2019, les CHSCT ne sont plus consultés sur les projets de réorganisation de service. Aussi, la règle de coordination entre la CSSCT et le CSA est la suivante :

### 1<sup>ère</sup> mesure

Le CSA est seul consulté sur toute question ou tout projet relevant de ses attributions et qui aurait pu également relever de la CSSCT. Cette disposition ne s'applique pas aux projets de texte réglementaire relatifs au temps de travail.

### 2<sup>ème</sup> mesure :

Le président du CSA peut dans certains cas, à son initiative ou à celle de la moitié des représentants du personnel, inscrire directement à l'ordre du jour du CSA un projet de texte ou une question faisant l'objet d'une consultation obligatoire mais non encore effectuée de la CSSCT. L'avis du CSA se substitue à celui de la CSSCT. Il pourra s'adjoindre de l'expertise du médecin du travail.

Les attributions de la CSSCT rejoignent celles du CHSCT. Pour autant, quelques évolutions sont prévues. A titre d'exemple :

- la CSSCT sera informée des visites et de toutes les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail **ainsi que des réponses de VNF à ces observations.**
- **les lieux de télétravail peuvent désormais faire l'objet d'une visite par une délégation de la CSSCT locale.** Il est à noter que dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, l'accès au domicile du télétravailleur est soumis à l'accord écrit de l'intéressé.
- si le président de la CSSCT peut, à son initiative ou suite à une délibération des membres de la CSSCT, faire appel à un expert certifié en cas de risque grave ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, **le délai pour procéder à cette expertise ne peut désormais excéder un mois.**

Dans ce cadre, **la CFDT-VNF** propose l'idée d'élargir le champ de compétences de la CSSCT locale en lui offrant la possibilité de demander l'organisation d'une visite complémentaire par une délégation de la CSSCT centrale (demande initiée par la moitié des membres de la CSSCT locale par exemple) sur une problématique bien ciblée. La direction a indiqué que cette proposition pourra être étudiée dans le cadre de la mise en place du règlement intérieur du CSA.

Le 1<sup>er</sup> CSA central se tiendra le 19 janvier 2023, la 1<sup>ère</sup> CSSCT centrale le 9 février. Les CSSCT locales seront organisées après la tenue des CSA locaux.

**La CFDT-VNF** insiste sur l'importance de communiquer rapidement l'agenda social national aux DT afin que celui-ci puisse être décliné au niveau local.

### **Présentation de l'étude télé-conduite du CEREMA**

La présentation de cette étude technique fait suite à une demande des représentants du personnel. Celle-ci, réalisée par le CEREMA pour le compte de VNF en juin 2021, a pour objectif de fournir des éléments pour dimensionner l'équipe d'opérateurs PCC en veillant à ce que la charge mentale ne dépasse pas un seuil au-delà duquel l'agent pourrait être en « surcharge », ce qui pourrait l'amener à faire des erreurs humaines. Elaborée sur la base des retours d'expérience du CEREMA et de VNF, elle a été discutée dans 2 ateliers avec le groupe de travail

« téléconduite » constitué d'experts en modernisation des méthodes d'exploitation de VNF. Différents éléments de réflexion ont permis au CEREMA d'émettre des recommandations à VNF, qui a retenu les principes suivants :

- un agent peut conduire en même temps 2 ouvrages comportant des séquences dangereuses ;
- lorsqu'une séquence dangereuse est en cours, toutes les autres tâches doivent être mises en attente.

Chacun réagissant différemment à la charge mentale induite par les tâches, des solutions seront recherchées pour diminuer la charge mentale des agents lors de la mise en œuvre d'un nouveau PCC ou de sa modification significative, en particulier en mettant en place des formations adaptées et en impliquant le réseau local de prévention.

**La CFDT-VNF** a souligné l'importance de prendre en compte l'imputabilité de la responsabilité des personnels dans l'évaluation de la charge mentale. A titre d'exemple, la prise de décision à partir des caméras à distance génère une prise de risque supplémentaire, dont les conséquences peuvent être graves, ce qui augmente la charge mentale. La direction a indiqué que dans le cadre du projet de modernisation, des réflexions sont menées par des groupes de travail nationaux sur différents volets techniques afin d'alimenter les standards (exemple : positionnement des caméras). Le résultat de ces réflexions sera présenté lors d'une prochaine réunion du CHSCT.

**La CFDT-VNF** a soulevé le problème des conditions de travail dans le PCC de Valenciennes (ergonomie, postes de travail en enfilade, manque de luminosité...), qui conduisent à une augmentation de la charge mentale. Aussi, elle demande qu'un regard nouveau soit porté sur les PCC existants afin que les ajustements nécessaires soient réalisés. De même, **la CFDT-VNF** demande de prendre en compte les situations de pic d'activités pour dimensionner les équipes, et par là même le dimensionnement des bâtiments.

La direction a indiqué que des ateliers de co-construction ont permis d'émettre des recommandations sur l'harmonisation des pratiques. Chaque DT doit s'appuyer sur ces conclusions pour établir ses cycles de travail et le dimensionnement de ses PCC au regard des contraintes et des enjeux locaux. Au-delà des recommandations nationales, **la CFDT-VNF** demande que des garanties soient définies et respectées (par exemple : pas de poste en enfilade).

### Information sur le guide travail isolé

Le guide travail isolé s'inscrit dans une démarche nationale dans l'objectif d'apporter une aide à la décision à destination du manager. Rédigé sur la base d'échanges avec des représentants du CHSCT Central, conseillers de préventions, responsables d'UTI, ISST, il a fait l'objet d'une première présentation au CHSCT central de novembre 2019. Ce guide fixe un cadre harmonisé pour VNF (définition commune, situations à proscrire en travail isolé, propositions de mesures de prévention...) et sera amené à évoluer dans le temps. Les DT s'appuieront sur ce guide afin de compléter leur document unique par un travail de cotation de l'aggravation du risque en travail isolé pour chaque activité.

**La CFDT-VNF** salue l'avancée de ce guide par la prise en compte des remarques qu'elle avait soulevées lors de sa présentation en CHSCT, et notamment l'abandon de la notion de « travail seul ». Elle soulève toutefois un certain nombre de remarques et de réflexions quant au catalogue des mesures de prévention organisationnelles, techniques et humaines :

- déterminer la procédure d'accès à la balise GPS mise en place dans les véhicules de service pour les géolocaliser en cas d'accident/incident (qui peut consulter l'historique ? dans quelles circonstances ? pour quoi faire ?) ;
- les mesures de prévention n'étant pas cumulatives, déterminer celles à mettre en œuvre en fonction des situations ;
- hiérarchiser les différentes mesures mises en place (organisationnelles, techniques, humaines) ;
- s'assurer que tout agent en situation de travail isolé soit formé, expérimenté et en capacité de prendre des décisions ;
- s'assurer de la mise à disposition d'une cartographie correcte des sites afin de faciliter l'information quant à leur accès ;
- quels sont les prérequis attendus pour organiser et assurer une astreinte de service ? Prévoir un lien possible avec l'astreinte de direction dans certaines situations afin de ne pas faire porter toute la responsabilité sur le seul personnel d'astreinte dans la prise de décision.

**La CFDT-VNF** a salué le travail réalisé par la DRHM en collaboration avec le groupe de travail. Ce guide, qui reste perfectible, permet d'encadrer le travail isolé par des règles harmonisées et de pointer les situations à risque afin de le limiter.

La direction a souligné qu'il sera complété suite aux réflexions soulevées en séance et sera soumis au médecin de prévention qui pourra apporter son éclairage et l'enrichir par des mesures complémentaires. Ce guide fera ensuite l'objet d'une consultation en CSSCT centrale dès le début 2023 sur la méthode déployée. En parallèle, les DT entameront les concertations et le travail d'évaluation des risques au niveau local.

#### **Information sur l'évolution de la téléphonie fixe au sein de VNF « téléphonie 3.0 »**

Le projet « Téléphonie 3.0 » s'inscrit dans le cadre de la démarche de transformation numérique. Il vise à unifier la téléphonie VNF par l'installation d'un réseau central téléphonique unique pour l'ensemble des directions et la mise en place d'un plan de numérotation commun à 6 chiffres pour tous. En parallèle, cette opération répond au plan de sobriété énergétique par une baisse de consommation électrique liée à la suppression des combinés fixes et des réseaux téléphoniques propres à chaque DT.

La direction a rappelé que l'utilisation des téléphones fixes a été largement abandonnée au profit de l'application Teams depuis le développement du télétravail. Aussi, les téléphones fixes seront bientôt supprimés au profit d'une nouvelle fonctionnalité qui sera intégrée à Teams (outil Rainbow). Les possibilités offertes par l'usage du téléphone fixe seront maintenues et d'autres services seront proposés. Les utilisateurs pourront être équipés d'un casque sur demande auprès de l'assistance téléphonique « CAMIL ». La bascule de la téléphonie vers Teams est prévue au siège pour la mi-décembre. La méthode et les livrables

seront ensuite présentés et mis à disposition des DT pour accompagner le projet en local porté par les cellules informatiques et les SG. Pour le siège, quelques postes fixes seront conservés à la demande de certains utilisateurs pour répondre à des besoins résiduels. Les autres seront récupérés pour être recyclés.

**La CFDT-VNF** a rappelé le caractère confidentiel de l'historique des appels et l'importance de définir le cadre permettant l'accès à ces données (qui ? sous quelle forme ? comment ?). De plus en plus d'informations sont aujourd'hui centralisées sur le réseau. Aussi, elle demande de sécuriser l'accessibilité de celles-ci, à travers la mise à jour de la charte informatique par exemple.

### Information sur l'organisation du réseau handicap au sein de VNF

Le départ en retraite de la responsable du Pôle Action et Affaires Sociales (PAAS) de la DRAS au 1er juillet 2022 a conduit la DRHM à revoir la répartition des missions de ce pôle déjà partagées avec d'autres divisions. Le réseau national des correspondants handicap est désormais piloté par le pôle Santé et QVT depuis le 1er novembre 2022. Un programme a été mis en place afin d'animer la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH 2022), dont l'action « Duoday » pour laquelle 40 personnels VNF se sont portés volontaires. Une fiche technique indiquant la marche à suivre pour la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) a été rédigée. A cette occasion, **la CFDT-VNF** propose, dans le cadre de la relance de la démarche d'incitation à la déclaration de la RQTH, d'informer les personnels sur le droit d'un départ anticipé à la retraite au titre du handicap.

Par ailleurs, la direction a indiqué que le volet « Actions sociales » a également été repris par le pôle Santé et QVT, qui pourra relancer l'animation des réunions de réseau des correspondants du CLAS au renouvellement de celles-ci après les élections professionnelles de décembre.

A cette occasion et de manière générale, **la CFDT-VNF** a demandé que l'agenda social 2023 soit complété par la liste des projets DRHM à mener au cours de l'année.

### Point divers

Chaque DT possède un Document Unique (DU), décliné localement à partir d'un cadrage national. La direction a indiqué qu'un travail de mise à jour des 8 DU dans l'outil Gasper a été réalisé et sera finalisé pour la fin d'année 2022/début 2023.

**La CFDT-VNF** a interpellé la direction sur les travaux d'agencement des nouvelles salles de réunion au sein de l'antenne parisienne (FSD) et notamment le manque de praticité de celles-ci devenues moins fonctionnelles compte tenu du mobilier choisi. En effet, de nombreuses salles ne permettent plus d'organiser des réunions dites « classiques », ce qui ne correspond pas à l'ensemble des besoins de l'établissement. Aussi, **la CFDT-VNF** propose de revoir la modularité de ces salles afin de pouvoir organiser différents types de réunion (« classique », « création », « atelier »...) en fonction des besoins des utilisateurs. Le nombre de salles configurées de façon traditionnelle (réunion de 10 à 15 personnes) doit être plus important.

Cela devient très compliqué de réserver une salle compatible aux besoins. Idem pour les salles permettant de réunir une trentaine de personnes. La seule salle au sous-sol n'est pas satisfaisante sans compter qu'elle reste dans son agencement peu pratique et mal ventilée.

En réponse, la direction a indiqué que des ajustements sont certainement nécessaires, l'objectif étant de mettre à disposition des salles adaptées à l'ensemble des besoins.

**La CFDT-VNF** a demandé que dans ce cadre un planning soit mis en place.