

## COMPTE RENDU

### CSSCT CENTRALE DU 4 MAI 2023

En préambule, la direction informe l'ensemble des organisations syndicales qu'un point divers sera ajouté en fin de réunion sur l'organisation qu'il convient de mettre en place pour le conseil médical.

La direction a souligné que les conséquences gouvernementales n'ont pas permis de réunir la CSSCT plus tôt dans l'année, indépendamment de sa volonté et de celle des OS.

**Les représentants du personnel** déplorent l'absence d'un médecin du travail à cette instance.

**La direction** partage la nécessité de s'appuyer sur un avis médical pour certains sujets liés à santé et sécurité au travail.

**Pour la CFDT-VNF**, en l'absence d'un médecin du travail lors des prochaines réunions, la direction doit pouvoir apporter, a minima, un avis écrit par un médecin sur les sujets sensibles nécessitant un éclairage pour les représentants des personnels. Par ailleurs, **la CFDT-VNF** signale que la direction n'a pas choisi un interlocuteur proche de Paris, zone géographique où se tiennent les réunions de la CSSCT, ce qui ne favorise pas sa présence à cette instance. Désormais, même la participation en Teams semble difficile et compromise.

**La direction** a pris note de cette remarque et s'attachera à trouver une solution.

#### I - Procès-verbaux

Néant

#### II – Information et consultation

##### 1° Election du secrétaire de la CSSCT Centrale

**La CFDT-VNF** est la seule organisation syndicale à proposer un candidat au titre de secrétaire de la CSSCT Centrale. **Ronald WEYER est élu à la majorité** (abstention de FO et CGT). **La CFDT-VNF et la Direction** ont félicité le nouveau secrétaire de la CSSCT pour ce mandat de 4 ans.

##### 2° Consultation sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail 2023

La politique en matière de santé et sécurité est un sujet étudié et structuré par l'administration depuis 2017. La direction générale fixe son engagement et élabore un plan sur 4/5 ans (2021 à 2025) afin de définir la stratégie à mener, sur les sujets importants, en matière de sécurité et santé au travail. Les orientations sur 5 ans s'articulent autour de 3 grandes thématiques :

- **Harmonisation des programmes annuels des DT**  
*Programme dans la structure Nationale – Partage des données*
- **Harmonisation de l'évaluation des risques professionnels**  
*Souhait d'une méthode nationale harmonisée et des axes de travail*
- **Harmonisation des formations sécurités**  
*Mise en place de règles uniques Nationales*

Des chiffres clés ont été présentés (reprise de l'accidentologie liée à la reprise d'activité, constat d'un relâchement de la vigilance, augmentation du nombre de jours d'arrêts moyen...). La DTCTB ayant engagé de nombreuses démarches de sensibilisation et d'information auprès des agents, le taux

d'accidents avec jours arrêt est en baisse. A l'inverse, le taux d'accidents a augmenté au sein de la DTNE, DTBS, DTNPC et DTRS. La direction a souligné que la sensibilisation des agents face aux risques accompagnée d'une bonne communication est un outil qui fonctionne et qui doit être déployé dans les autres DT.

**La CFDT-VNF** a proposé quelques évolutions dans la présentation : découpage par population et corps de métiers Maintenance/Exploitation et mise en place de nouveaux indicateurs (charge de travail, garanties minimales, écrêtage, récurrence des trajets et distances parcourues) afin de définir les effets corrélés.

**La direction** a souligné que l'arbre des causes est le seul réel outil permettant de voir toutes les causes à effets. Cet outil doit être utilisé pour tout type d'accident qui se répète, et pas uniquement pour les accidents graves. Près de 10 000 jours non travaillés sont enregistrés chaque année au sein de l'établissement, il est donc important d'analyser et de détecter les facteurs qui conduisent à l'accidentologie. A ce titre, le dialogue, la communication sur les bonnes pratiques à suivre sont à privilégier et à revoir dans certains territoires.

**La CFDT-VNF** a signalé que les accidents et presque-accidents sont parfois minorés lors de leurs déclarations. De plus, faute de moyens humains et/ou financiers, certaines alertes restent non traitées au niveau local. **La CFDT-VNF** a interrogé la direction sur l'organisation de la filière d'alertes à risques imminents pouvant entraîner des situations dangereuses. Existe-t-il une traçabilité des alertes émises par les équipes terrains ? Si les alertes ne sont pas suivies d'effets, les agents pourraient ne plus prendre la peine d'avertir la direction et s'habituer aux risques. Si les alertes non traitées étaient remontées à la CSSCT Centrale, la direction pourrait alors gérer au mieux les situations d'urgence. De plus, **la CFDT-VNF** a demandé un focus sur les CDD. Ces contrats se multiplient et la formation et/ou le compagnonnage restent insuffisants. Aussi, elle demande qu'une extraction soit présentée sur les accidents et les presque-accidents subis par cette population. Par ailleurs, **la CFDT-VNF** demande un contrôle plus soutenu par le siège. Selon elle, la DRHM est en droit de demander des explications aux DT sur les alertes non traitées localement après de multiples signalements de situations à risques.

**La direction** a rappelé qu'il existe un dispositif de remontées des alertes, chaque DT ayant délégation de pouvoir et la main sur son territoire. En cas de problèmes complexes, ceux-ci peuvent en effet être remontés au niveau du siège (manque de moyens, de formation...).

## **Bilan des actions menées en 2022 - Programme des actions 2023 :**

### **Axe 1 – Analyse et suivi des accidents de services et des maladies professionnelles**

21 analyses ont été réalisées en 2022 ; la direction souhaite réaliser 50 analyses en 2023. Elle va réfléchir à l'idée émise par une autre OS de mettre en place une base de données commune nationale. Selon **la CFDT-VNF**, les droits d'alertes et droits de retraits devraient être présentés pour information en CSSCT Centrale.

**La Direction** a rappelé que la CSSCT Centrale n'est pas une instance de recours ou d'analyse de ce qu'il se passe en instances locales. Elle a ses propres missions nationales, une politique nationale, des orientations stratégiques, un programme annuel à décliner à l'échelle locale, des groupes de travail... La CSSCT C n'intervient pas dans le dialogue social territorial, cela relevant des attributions des DT.

**La CFDT-VNF** ne souhaite pas que le niveau national empiète sur le niveau local. Toutefois les élus nationaux sont avant tout des élus locaux et **la CFDT-VNF** s'exprime sur le cadrage national en tenant compte des réalités locales. Aussi, sans court-circuiter les instances locales, cette instance doit permettre d'anticiper et centraliser les informations afin de définir des actions préventives dans le cadrage national. Quand un personnel utilise son droit de retrait, nous ne sommes plus dans le préventif mais dans le curatif et c'est déjà un échec.

## Axe 2 – évaluation des risques professionnel et plan d'actions

L'objectif du **déploiement du document unique harmonisé** est prévu pour mi 2023. L'accompagnement a eu lieu au fil de l'année 2022 mais l'avancée n'a pas été aussi rapide que prévue. Une seule action n'a pas été finalisée : la mise en place du **Retex suite à la période COVID**. A cette occasion, **la CFDT-VNF** a renouvelé ses félicitations quant à la gestion mise en place pendant la période COVID, la direction ayant su mettre les moyens pour préserver le personnel.

**Le projet d'harmonisation de cadrage en période de forte chaleur** présenté au CHSCT Central de novembre 2022 n'a pu aboutir. Celui-ci a été transféré aux conseillers de prévention locaux afin qu'ils puissent l'étudier en DT et le mettre en œuvre pour la période estivale de 2023.

**La CFDT-VNF** déplore que les DT doivent construire leurs politiques locales en s'appuyant sur un projet national non abouti et non validé. Ce point aurait pu être porté à l'ordre du jour de cette première réunion de la CSSCT. A ce jour, et après consultation des DT, aucun travail n'a encore été lancé sur ce sujet. A quelques semaines de l'été et du début des fortes chaleurs, cela devient urgent.

En réponse, **la direction** a indiqué que les DT ont déjà des plans canicules ; elles ne partent pas de rien. Le cadrage national sera revu ultérieurement. Ce point doit être présenté en CSSCT locale, un rappel sera fait auprès des DT.

Un projet est porté sur la **gestion des risques incendies** (lien avec la DT SO) : rédaction d'un guide à destination des UTI dans la gestion des risques. **Concernant la gestion immobilière**, des plans d'évacuations et des fiches d'informations seront à établir pour transmettre aux pompiers des informations sur les éléments techniques en cas d'incendie.

Enfin, un **renforcement des actions de sensibilisation en cas d'évacuation** sera réalisé (utilisation extincteurs, ...).

## Axe 3 – Intégration de la SST dans les évolutions conduites par l'établissement

Les actions prévues en 2022 sur les **espèces envahissantes** ont été tenues en intégralité. Un partage d'expériences sera fait en 2023 et un Webinaire est actuellement proposé. Les conditions de travail des agents qui traitent l'enlèvement des espèces envahissantes sont étudiées et inscrites dans le programme de prévention.

**La CFDT-VNF** a demandé à connaître le budget alloué au programme de prévention qui concerne le traitement des espèces envahissantes afin d'évaluer cette enveloppe au regard du réel besoin. La direction s'est engagée à lui communiquer ces données.

Des actions restent à conduire sur **le risque lié à l'exposition à l'amiante** (plomb et évolution de l'outil).

**La CFDT-VNF** a souligné que les coûts des prestations liées aux diagnostics amiante ont explosé. L'inflation actuelle et les crédits alloués ne permettent malheureusement pas la réalisation de l'ensemble des chantiers initialement prévus.

**La direction** a indiqué que le marché Amiante et Plomb allait être revu, il se termine au 1<sup>er</sup> trimestre 2024. Pour les bâtiments, les diagnostics seront réalisés par le biais d'un marché UGAP. Cependant pour les ouvrages, il va falloir faire un appel d'offre afin de négocier des prix accessibles. Un RETEX est à venir.

## Axe 4 – Démarches de prévention dans le cas de l'exploitation et de la maintenance

**Un guide sur le travail isolé** a été mis en place, un retour est attendu de la part du médecin de prévention. Des solutions sont recherchées pour la géolocalisation des personnels (expérimentations en cours dans certaines DT ; tel qu'une application sur téléphone).

Concernant la **gestion des risques sur les barrages manuels**, un travail a été réalisé avec les DT. Un programme de mise en sécurité des barrages manuels s'étale sur plusieurs années avec une ligne budgétaire dédiée à leur sécurisation en attendant la reconstruction.

La CFDT-VNF a dénoncé une fois de plus le manque d'effectifs, le recours aux personnels non qualifiés et/ou aux CDD qui interviennent parfois sans être formés et sans expérience sur des ouvrages dangereux. Selon la direction, le programme 2023 tient compte de ces contraintes.

Concernant la **dématérialisation de la démarche national sécurité chantiers**, l'objectif est de déployer l'outil GADISEC et d'y inclure tous les documents de prévention de sécurité des chantiers. Cette action a été conduite dans 3 DT pilotes et des formations ont été dispensées auprès des utilisateurs. Depuis le 20 mars, le déploiement est réalisé dans l'ensemble des DT.

La CFDT-VNF a interrogé la direction sur l'existence d'une passerelle entre l'outil GASPER (Documents Uniques) et GADISEC (plans de préventions) et sur la mise en place de la signature électronique dans la continuité de la dématérialisation accélérée.

La direction a répondu par la négative. Le Document Unique n'est pas intégré dans GADISEC, les fiches d'activités sont accessibles à tous sur l'intranet de l'établissement. La signature électronique va être mise en place par un mode opératoire suite à l'accord de la cellule juridique.

### **Axe 5 - Formation et compétence**

- ✓ **Gestion des habilitations, des certifications et des autorisations de conduites** : ce projet a pris du retard et sera reporté en 2024. Cette gestion est en effet disparate d'une DT à l'autre. L'objectif est de développer une solution informatique qui fait liaison entre les outils Octave et Campus afin de délivrer les autorisations (conduites, permis, visites médicales, etc...) et centraliser les données dans l'environnement « VNF et moi ». Le but est de professionnaliser en répondant à un besoin, d'alléger la charge de travail administrative en croisant des données, sécuriser les managers et les agents qui interviennent, favoriser des saisies uniques et éviter la multiplication des différents intervenants.
- ✓ **Conduite d'engins** : ce projet consiste à définir des règles internes propres à VNF sur l'aptitude à conduire un engin (projet à l'arrêt pour le moment).
- ✓ **Formation secourisme** : maintien du réseau de 30 formateurs – Animation une fois par an. Le recyclage des formateurs est prévu en mai 2023.
- ✓ **Formation des formateurs internes à la sécurité chantiers** : un prestataire a été recruté pour former les nouveaux formateurs en sécurité chantier. 18 nouveaux formateurs internes ont été formés en 2022. Le recyclage des anciens formateurs aura lieu en mai 2023. On compte 28 formateurs en sécurité des chantiers au niveau national.
- ✓ **Projet de cadrage sur la délivrance des permis bateaux** : projet porté par la DTBS. La réglementation ayant changé, l'objectif est de redéfinir un cadrage plus clair sur les choix de permis afin de piloter des bateaux sur le fluvial. Un permis demande 180 jours de formation. Un point sur les besoins sera présenté lors de la CSSCT C de juin.

*Le tronc commun du catalogue des formations est établi. Cependant, les DT peuvent l'abonder selon les besoins locaux.*

### **Axe 6 – Responsabilité, communication et applications des agents d'encadrement**

L'objectif est d'intégrer les évolutions de la réglementation en matière de SST. L'organisation mise en œuvre fonctionne sur une veille réglementaire, plutôt technique, entre l'ISST, la DIEE et la DRHM. Le constat est favorable.

### **Axe 7 – Pilotage et gouvernance de la SST**

Un nouveau réseau se déploie : les Assistants de Prévention de Proximité (APP).

L'objectif est que chaque UTI a minima soit dotée d'un assistant de prévention (ETP de 50 % à un temps plein). Cet APP sera l'interlocuteur privilégié au sein de son UTI en matière de prévention, l'objectif étant d'avoir un référent défini à terme. 10 à 12 nouveau APP sont formés chaque année. Le prochain rassemblement aura lieu en juin 2023.

**La CFDT-VNF** s'interroge sur le devenir des correspondants hygiène et sécurité en poste et le maintien de la prime de 200€.

**La direction** a affirmé qu'aucune modification n'interviendra pour ces personnels, qui continueront à exercer leurs missions dans les mêmes conditions. Le changement aura lieu au fur et à mesure des mobilités. Selon elle, il n'y a pas de besoin en ETP supplémentaire dans ce domaine (60 ETP actuellement). L'objectif est de cesser le saupoudrage et de recentrer l'ensemble des activités sur des référents afin d'avoir une meilleure maîtrise en la matière et une montée en compétences. La sécurité doit être inscrite dans la culture d'entreprise.

**La CFDT-VNF** a toutefois attiré l'attention sur le possible report de charge de travail sur d'autres agents, notamment la chaîne managériale.

### **Axe 8 – Prévention des risques psychosociaux**

La direction s'est engagée sur plusieurs actions, dont le renforcement de la formation des managers aux RPS.

- ✓ **Projet** pour consolider la qualité de vie au travail : **Création d'un pôle santé** au sein de la DRHM. L'objectif est de renforcer l'articulation des actions sur les différents champs et créer une synergie avec les différents acteurs.
- ✓ **Prévenir la désinsertion professionnelle** : Elaborer un process d'accompagnement des personnels pendant et après un long arrêt / accompagner la réintégration après un arrêt long.
- ✓ **Rendre le dispositif de signalement de l'établissement plus accessible** : en adaptant le dispositif national d'alerte et de prévention aux nouvelles dispositions légales (notamment concernant les lanceurs d'alerte).

**La CFDT-VNF** signale que le dispositif actuel n'est pas satisfaisant, qu'il reste opaque et peu connu. Pour elle, il faut voir plus largement ce dispositif et l'accompagnement des lanceurs d'alerte.

- ✓ Poursuivre l'engagement de l'établissement pour les **personnels en situation de handicap** : campagne d'information et de sensibilisation en cours, identification des nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi et les accompagnements, renforcement des actions en faveur de l'emploi.
- ✓ **Projet « Un agent, un parcours, un accompagnement »** : mise en place d'un réseau d'interlocuteurs dédié à l'accompagnement de l'agent dans le cadre de ses fonctions.

**Vote « POUR » de la CFDT-VNF sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail 2023, avec réserve sur les points suivants :**

- Réserve sur les moyens qui doivent être en cohérence avec les ambitions portées dans ce programme.
- Demande plus de visibilité et de transparence sur les moyens par objectif, quand c'est possible.
- Réserve sur le calendrier qui semble parfois ambitieux, voir irréaliste.
- Réserve sur les procédures DNAP.

### III - Questions diverses

Point complémentaire sur *l'installation des conseils médicaux* au sein de VNF.

**La direction** a informé les représentants du personnel de la nécessité d'organiser dans les plus brefs délais l'installation des conseils médicaux au sein de VNF. Une information complémentaire sera faite au CSA Central du 25 mai 2023.

Le conseil médical est la nouvelle instance qui fait suite à la fusion entre le comité médical et la commission de réforme.

Pour rappel, auparavant, siégeaient en conseil médical deux représentants du personnel titulaires à la CAP dont relevait le fonctionnaire intéressé, appartenant au même grade ou au même corps que ce dernier, élus par les représentants du personnel titulaires et suppléants de cette CAP.

Après le 30 juin 2023, siégeront en conseil médical deux représentants du personnel inscrits sur une liste votée par les représentants du personnel élus au comité social dont relève le fonctionnaire concerné. Le collège électoral sera composé des membres du CSA siégeant en qualité de titulaire. Selon les informations données par la direction, les OPA et salariés de droit privé ne peuvent pas être candidats. **Les listes doivent être en place au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2023.**

**Ainsi au sein de chaque DT et au siège de VNF**, il y a aura un appel à candidatures organisé par la direction sous peu si ce n'est pas déjà fait. L'objectif est de trouver 15 candidats au moins par DT/siège. Un mail type sera produit par la DRHM afin que les DT le relayent auprès de leurs personnels.

Il s'agira d'une élection au scrutin nominal à un tour, pour la durée du mandat du CSA. Le nombre de voix obtenu par chacun des candidats élus déterminera l'ordre selon lequel il sera fait appel à eux pour siéger en séance. Si le candidat qui a le plus de voix ne peut pas siéger, il est fait appel au suivant sur la liste.

L'idéal serait d'avoir une liste bien répartie sur le territoire afin que le représentant le plus proche puisse siéger. Dans ce cas, il suffira que les personnes plus éloignées se désistent afin que ce soit le plus proche qui soit convoqué.

**La CFDT-VNF** regrette qu'encore une fois, cela soit géré dans la précipitation bien qu'elle ait posé ces questions depuis plusieurs mois.

**La direction** a indiqué qu'elle était tributaire du ministère sur ce sujet.