

COMPTE RENDU

CSSCT CENTRALE DU 29 JUIN 2023

I - Procès-verbal

Sous réserve de la prise en compte de quelques amendements portés en séance, le PV du 4 mai 2023 est approuvé.

II – Information et consultation

1° Point d'information sur la démarche en matière de gestion arborée

Des accidents liés à la gestion de notre patrimoine arboré ont lieu régulièrement et dernièrement, la chute d'un arbre a coûté la vie à un enfant. Face à ce constat, l'établissement a décidé de mener une démarche d'harmonisation des pratiques en matière de gestion arborée sur l'ensemble du territoire. L'objectif est de proposer un socle commun qui sera décliné au niveau territorial en fonction des spécificités et des problématiques locales.

Dans ce cadre, plusieurs pistes ont été identifiées :

- information des personnels sur les alertes météo et définition de la chaîne d'intervention,
- réexamen de la responsabilité de VNF notamment dans les cas particuliers (ex : superposition de gestion, qui fait quoi),
- travail sur la signalisation afin de répondre aux obligations réglementaires de façon claire,
- communication auprès des usagers.

La **CFDT-VNF** a rappelé que des diagnostics ont déjà été réalisés dans les DT. Au vu du dépérissement des arbres, un travail d'abattage est à réaliser rapidement afin d'éviter les éventuels risques de chute. Aussi, le manque de moyens budgétaires et la replantation imposée freinent les actions d'entretien mises en œuvre au niveau local. Il s'agit d'un enjeu de sécurité pour lequel VNF se fixe des objectifs sans mettre en face les moyens nécessaires. Une fois de plus, la **CFDT-VNF** regrette que la direction n'entende pas les alertes remontées par les agents (manque de moyens et de temps, lourdeur des procédures...). A cette occasion, elle a rappelé à la direction son obligation de résultat en termes de sécurité vis-à-vis des agents, mais aussi des usagers. Afin d'y répondre, elle propose à la direction de mettre en place, en plus de la procédure courante, une procédure d'alerte accélérée et de mobiliser des crédits complémentaires aux budgets affectés. Au-delà des risques humains, la **CFDT-VNF** a rappelé que les chutes d'arbres peuvent générer des risques financiers importants, notamment lorsque ces incidents interviennent sur la voie ferrée.

De plus, un problème environnemental se pose pour lequel il est fréquemment demandé aux agents de répondre aux missions d'experts forestiers, alors qu'ils n'en ont pas la compétence. La **CFDT-VNF** a attiré l'attention de la direction sur le suivi arboré qui incombe aux agents et qui, selon elle, devrait être externalisé dans la mesure où il ne répond pas aux métiers VNF.

Par ailleurs, **la CFDT-VNF** a soulevé le problème du risque incendie dans le parc arboré, pour lequel il n'existe pas de protocole d'alerte. Selon elle, des zones refuges devraient être identifiées dans les territoires à risque afin de protéger les agents.

Il faudrait 2-3 DT pilotes pour réaliser les diagnostics et adopter une ligne directrice afin de définir les outils appropriés.

2° Information sur le plan de sobriété énergétique (PSE)

Un point d'avancement sur le plan de sobriété énergétique au sein de l'établissement est présenté. La direction a rappelé que les tensions énergétiques se sont réduites progressivement durant l'hiver 2022-2023 et l'alerte ECO WATT n'a pas été déclenchée. Les plans de continuité d'activités national et territoriaux ont été actualisés et sont prêts pour l'hiver prochain.

Le PSE vise l'objectif d'une réduction durable des consommations d'énergie de 10 % à fin 2024 pour ensuite atteindre les objectifs cibles d'économies d'énergie pour les sites soumis au décret éco tertiaire de -40% (sites > 1.000 m²) à horizon 2030 et -60% en 2050. Dans ce cadre, 14 sites ont été identifiés, principalement le siège des DT (la liste sera transmise aux membres de la CSSCT). A ce stade, une baisse de 7 % (hors rigueur climatique) est constatée sur le périmètre VNF, dont 16 à 18 % sur le volet tertiaire, par rapport à 2019.

La CFDT-VNF a souligné la problématique des biefs fuyards sur lesquels des économies substantielles pourraient être réalisées par l'établissement. Si la direction considère que ce sujet dépasse le cadre du PSE et qu'il sera pris en compte dans le programme de régénération et de modernisation des voies navigables, il faut néanmoins prioriser les crédits (préservation de la ressource en eau ou PSE) en fonction des besoins. De plus, la baisse des effectifs entraîne une présence moins forte des agents sur le terrain, ce qui va contribuer à la perte de connaissance des biefs fuyard sur le réseau touristique. La direction a indiqué la possibilité de remonter ce sujet dans le cadre de la revue du COP. Concernant la sobriété en eau, une feuille de route sera établie sur l'utilisation de la ressource en eau.

La direction a rappelé les 4 enjeux autour desquels s'articule le PSE :

- améliorer la performance énergétique et climatique du patrimoine bâti et des équipements industriels et numériques,
- favoriser des mobilités durables des personnels,
- accompagner le report modal et la transition énergétique de la navigation fluviale,
- développer les énergies renouvelables sur le domaine fluvial.

Pour ce faire, l'établissement a mis en place une organisation interne et s'appuie sur des référents énergie (chargé de décliner le PSE au sein de sa DT) mais aussi 70 ambassadeurs énergie (chargé d'identifier les bonnes pratiques et les partager) identifiés sur la base du volontariat suite à un appel à candidature interne. **La CFDT-VNF** a souligné que dans certaines DT, les ambassadeurs ont, de fait, été désignés de par leur fonction. A la demande de **la CFDT-VNF**, les éléments de cadrage de cette nouvelle mission seront transmis aux organisations syndicales.

La direction a présenté différentes actions mises en place dans le cadre du PSE, dont notamment les écogestes énergétiques (diffusion des bonnes pratiques énergétiques, déploiement de la communauté des ambassadeurs énergie, mise à disposition d'une boîte à outils), le suivi des consommations énergétiques (expérimentation de fermeture de site, dont 40% d'économies d'énergie réalisées sur les

27 sites expérimentaux) et la performance énergétique du patrimoine immobilier (48 opérations déposées dans le cadre du plan de résilience 2, audits énergétiques complémentaires, adhésion au marché certificats d'économie d'énergie..).

La CFDT-VNF a relevé des injonctions contradictoires qui rendent difficilement compréhensible le PSE et demande que les éco-gestes ne se fassent pas au détriment des conditions de travail des personnels. Lorsque des températures de l'ordre de 15 à 16 degrés sont relevées dans les bureaux alors que dans le même temps l'établissement supprime l'utilisation des appareils de chauffage individuels, cela n'est pas acceptable. Pour **la CFDT-VNF**, face à cette situation, 3 choix se présentent pour l'établissement :

- la mise à disposition d'un espace de travail à température adaptée,
- la mise en télétravail des personnels qui en font la demande,
- la mise à disposition d'un mode de chauffage individuel.

Si le PSE a vocation à donner une ligne de conduite, une nuance devrait être apportée dans sa rédaction afin de tenir compte des conditions de travail des personnels.

La représentante de la médecine du travail a indiqué qu'aujourd'hui le niveau de danger pour la santé des personnels n'est pas clairement défini. Aussi, il convient de s'appuyer sur les valeurs repères de l'INRS, le taux d'humidité, la ventilation, le rayonnement solaire... Les alertes de Météo France sont de bons repères pour prendre les mesures adéquates.

La direction poursuit la mise en place du PSE et a présenté les prochaines étapes : diffusion des bonnes pratiques de sobriété énergétique du numérique, journée LAB des ambassadeurs énergie, cadrage national de fermeture des sites pour l'hiver 2023-2024, passage du siège de Béthune au réseau de chaleur urbain, poursuite de la mise en œuvre des opérations énergétiques du plan de résilience....

S'agissant du patrimoine immobilier, **la CFDT-VNF** a souligné là aussi le manque de cohérence pratiqué par l'établissement. VNF investit dans de nouveaux modes de chauffage alors que les opérations d'isolation n'ont pas été réalisées. Aussi, **la CFDT-VNF** demande la mise en place d'un vrai plan de rénovation et d'investissement sur les maisons éclosières. Les budgets alloués ne sont pas à la hauteur des enjeux. A titre d'exemple, **la CFDT-VNF** dénonce depuis longtemps l'existence de passoires énergétiques. Sans concertation avec les occupants, des logements en NAS ont été équipés de nouvelles chaudières qui, faute de travaux d'isolation, génèrent une augmentation des coûts énergétiques pour les agents. Cela n'est pas acceptable. De plus, certains agents investissent sur leurs deniers personnels afin d'effectuer des travaux d'embellissement de leurs maisons. Celles-ci sont ensuite réévaluées par un cabinet extérieur qui prend en compte le marché privé pour augmenter le montant du loyer (parfois multiplié par 2 ou 3 !).

Si le PSE a le mérite d'exister, **la CFDT-VNF** déplore que les mesures mises en place ne soient pas à la hauteur des besoins. VNF demande toujours davantage d'efforts aux personnels, mais ce n'est pas sur ces mesures que sont réalisées les plus grosses économies en matière de coût énergétique. Le PSE ayant vocation à évoluer, **la CFDT-VNF** espère avoir été entendu et que la direction saura prendre en compte ses remarques.

3. Information sur le kit de communication lié à la protection des berges

Un point général sur les campagnes de communication/sensibilisation a été présenté.

60 noyades sont enregistrées par an. Initiée il y a 4 ans, la campagne « Coule pas ton été » a pour objectif de prévenir les risques de noyade avec un déploiement cette année sur les zones sensibles où la baignade est interdite. Elle a vocation à sensibiliser les acteurs extérieurs et à donner des outils aux agents VNF (pancartes, panneaux réglementaires...). Le choix a été fait d'adopter une communication non agressive afin d'inciter dans le même temps les usagers à venir dans les zones aménagées sur le domaine public fluvial.

La CFDT-VNF a souligné les problèmes de violence et d'incivilité auxquels sont confrontés les agents par des usagers de la voie d'eau. Face à ce constat, VNF doit protéger ses personnels et sur ce point de nombreuses questions se posent : quelles sont les procédures à suivre ? Quelles consignes sont données aux agents face à ces situations sur le réseau touristique ? Quelle est la responsabilité portée par ces derniers en cas de contact ou de remarque de leur part ? Devant ces incivilités subies, certains agents sont parfois à la limite du droit de retrait. Aussi, c'est à la police de faire respecter l'ordre public. Pourrait-il être envisagé une convention avec les forces de l'ordre ?

« Partageons les berges, pas les insultes », cette campagne initiée par la DTCEB a été reprise au niveau national. Elle met en avant le travail des personnels et sensibilise différents profils d'usagers. En interne, des affiches magnétiques ont été créées (« véhicule en intervention »). Un groupe de travail a été mis en place et des fiche réflexes permettent de savoir comment réagir en cas d'agression sur le terrain. Trois affiches sont en cours de préparation afin de sensibiliser les usagers en plaçant l'humain au centre.

Si **la CFDT-VNF** salue les actions de communication mises en place, elle regrette que l'image de VNF ne soit pas davantage promue auprès du grand public. VNF mène un rôle central dans le report modal. Pourtant l'établissement reste peu connu. Il faudrait sensibiliser l'ensemble de la population sur les missions de VNF, ses atouts en termes de ressources en eau, son domaine, ses projets... afin d'obtenir davantage de lobbying et de poids que le grand public pourrait relayer auprès des collectivités pour peser dans les décisions.

La direction a indiqué travailler avec les institutions, des clients diversifiés (navigants, chargeurs, professionnels du tourisme...) ainsi que des entreprises pour porter la voix de VNF. Elle regrette le manque de lobbying malgré les efforts déployés et ne dispose pas des budgets nécessaires pour mener des campagnes télévisées comme le fait la SNCF.

La CFDT-VNF a rappelé que par le passé, VNF menait des actions auprès des écoles pour développer une culture autour de la voie d'eau. Aussi, la direction a indiqué ne plus avoir les moyens d'animer ce genre d'action et devoir rationaliser ses forces.

Enfin, **la CFDT-VNF** a indiqué regretter que la communication autour des JO 2024 n'intègre pas VNF, alors que ceux-ci se déroulent sur la Seine...Même un simple logo n'est pas accepté ce qui est navrant.

4. Consultation sur le cadrage national lié aux fortes chaleurs

A travers ce cadrage, la direction a affirmé sa volonté d'harmoniser et homogénéiser les démarches mises en place au niveau territorial. Présenté en CHSCT de septembre 2022, ce document a été revu pour être élargi aux situations de fortes chaleurs. Il a été adressé au réseau prévention pour être décliné au niveau territorial et sera présenté dans chaque CSSCTL.

Le déclenchement des alertes est fonction de la carte de vigilance publiée par Météo France qui, avec le ministère de la santé, définit région par région le degré de vigilance à adopter en fonction des températures :

Vigilance Météo France	Niveau local d'action
Veille saisonnière Situation normale saisonnière	Pas d'action particulière
Avertissement chaleur Fortes chaleurs	Mise en œuvre du 1 ^{er} niveau de mesures définies
Alerte canicule Canicule	Mise en œuvre des mesures renforcées
Alerte canicule avérée exceptionnelle Mobilisation maximale Canicule	

Chaque DT et le siège identifient les mesures de prévention à adopter (mesures organisationnelles, techniques et humaines) selon les activités du tertiaire, de l'exploitation et de la maintenance.

La CFDT-VNF regrette le manque de mesures préconisées en cas de « fortes chaleurs » alors que c'est sur cette période que les agents sont le plus souvent exposés. Elle fait remarquer que l'exposition aux risques liées aux fortes chaleurs existe aussi pendant les périodes de vigilance Météo France dites « situation normale saisonnière » et rappelle que des mesures de réduction des risques peuvent être nécessaires en fonction de chaque situation de travail, notamment pour les activités de maintenance.

La représentante de la médecine du travail a indiqué que les vagues de chaleur sont à prendre en compte dans les risques professionnels. Il existe une grande hétérogénéité des métiers : il convient d'évaluer le risque en fonction de l'activité, la zone d'implantation et chaque situation de travail. Au-delà des mesures organisationnelles, il faut inciter chacun à se surveiller. Sur l'activité tertiaire, un travail de communication/sensibilisation à destination des personnels est à mener avec pour objectif de les sensibiliser en cette période (alimentation légère...)

La CFDT-VNF a souligné que le risque lié au coup de chaleur n'est pas couvert à travers le document de cadrage et a rappelé que VNF ne respecte pas le code du travail (mise à disposition de 3 litres d'eau fraîche/agent, local réfrigéré). Compte tenu des canalisations vieillissantes, parfois en plomb, elle s'interroge sur la garantie d'eau potable mise à disposition dans les bâtiments. La CFDT-VNF regrette que les mesures organisationnelles ne soient pas mises en place dès le niveau « fortes chaleurs » sur le volet maintenance verte, afin de permettre aux agents d'entretien de venir en appui des agents d'exploitation et leur permettre ainsi de prendre des pauses dans un local réfrigéré pour limiter les risques. S'agissant des personnels tertiaires, **la CFDT-VNF** a attiré l'attention de la direction sur les difficultés amplifiées par la généralisation du flex office au siège, source possible de tension et de RPS.

La direction a indiqué que ce cadrage a pour objectif d'offrir un panel de mesures cumulatives aux directions territoriales afin que celles-ci puissent les mettre en place. Toutefois, elle a souligné que ce document reste perfectible. Aussi, **la CFDT-VNF** a demandé à la direction de faire évoluer le cadrage national en y intégrant des temps de pause, l'accès à des locaux réfrigérés et l'élargissement du dispositif télétravail le cas échéant. Même s'il s'agit de recommandations nationales et que des actions seront définies à travers la réalisation d'un plan niveau local, **la CFDT-VNF** craint que les DT s'appuient

sur ce document et l'appliquent a minima (ex : refus d'ouverture des plages horaires). Elle regrette que les propositions qu'elle avait émises lors du CHSCT central de septembre n'aient pas été prises en compte et demande de ne pas dissocier les alertes « fortes chaleurs » et « canicule ».

Au vu des différentes remarques en séance, **la CFDT-VNF** a indiqué ne pas pouvoir être consultée sur le contenu du document présenté et a demandé un report afin de laisser le temps nécessaire à la direction pour prendre en compte les remarques énoncées par les représentants du personnel. Elle a demandé également qu'une communication soit adressée auprès des DT afin de leur rappeler que les plans locaux peuvent être plus favorables que le cadrage national. Au vu des échanges, la direction a décidé de ne pas soumettre le cadrage national à la consultation de la CSSCT Centrale. Les plans locaux seront soumis à l'avis des CSSCT Locales.

5. Point d'information sur l'accompagnement numérique

La démarche d'accompagnement numérique a été engagée en 2022 avec trois engagements : doter les personnels de smartphones avec accès internet, faciliter le quotidien avec le Portail VNF et Moi ainsi que le Campus numérique.

Un sondage a été lancé afin d'évaluer le niveau de satisfaction des personnels sur l'opération « 1000 smartphones ». Si de nombreux agents se sont déclarés satisfaits, il reste quelques actions à déployer sur le volet technique (mise à jour, réseau...), le volet confort (chargement et protection du téléphone...) et (formations, webinaire, sensibilisation des managers...). Un bilan et un nouveau sondage seront réalisés en 2024.

Pour la CFDT-VNF, l'équipement des personnels en smartphone est une très bonne chose et il faut poursuivre les efforts dans l'accompagnement des agents. Sur ce dernier point, **la CFDT-VNF** regrette l'absence de communication auprès des utilisateurs quant à la mise à jour des applications informatiques (ergonomie, chemins d'accès, fonctionnalités...), ce qui les met parfois en difficulté. Par ailleurs, elle s'interroge sur le déploiement de la présentation de l'outil Rainbow en DT. La direction a pris note de cette question.

6. DNAP – Information sur le bilan et le retour d'expérience du dispositif.

Face à la méconnaissance de ce dispositif par les personnels (3 saisines depuis sa création selon la direction) et son manque de clarté, la direction envisage de le faire évoluer pour gagner en fluidité et en transparence. La CFDT-VNF avait dénoncé l'opacité de ce dispositif : quelle différence existe-t-il entre une saisine locale et nationale ? Pourquoi certaines situations génèrent une enquête administrative et d'autres pas ? Pourquoi le traitement est-il différent selon l'agent ou la DT, alors qu'un risque a été porté à la connaissance de l'employeur ? Qu'advient-il quand un agent est ciblé alors qu'aucun fait reprochable n'est constaté ? Quels sont les dispositifs prévus pour protéger l'agent incriminé ? pour protéger le dépositaire de la DNAP ? Pourquoi les dossiers DNAP ne font-ils pas l'objet d'un bilan en CSSCT ?

Alors qu'une commission de suivi est prévue dans les textes qui régissent le DNAP au ministère, rien n'existe à VNF. Aujourd'hui, ce dispositif est méconnu et n'est pas fonctionnel. Aussi, **la CFDT-VNF** demande sa révision et sa clarification afin de constituer un dispositif unique, applicable et juste pour tous. Elle a rappelé qu'en cas de faits non probants, la direction ne doit pas chercher dans le passé un

motif autre que celui pour lequel l'enquête administrative a été déclenchée. Enfin, un accompagnement des personnels est essentiel. Le DNAP est un outil complémentaire à ceux existants qui permet d'alerter. **La CFDT-VNF** remonte régulièrement des situations à risques auprès de la direction et déplore que parfois ses alertes ne sont pas prises en compte. Dans le plan de prévention national, elle a dénoncé à plusieurs reprises l'absence de mesures RPS. S'il est vrai que parfois, la direction se saisit de certaines situations et y met les moyens, ce traitement n'est pas équitable pour tous. Cela n'est pas acceptable.

7. Information sur le lancement d'une démarche relative à l'usure professionnelle

La direction a annoncé vouloir mettre en place un groupe de travail sous l'égide de la CSSCT sur la thématique de l'usure professionnelle. Une première réunion pourrait être organisée dans le courant du dernier trimestre 2023. L'usure professionnelle étant un facteur de la désinsertion professionnelle, **la CFDT-VNF** a proposé d'y associer la médecine du travail.

III - Questions diverses

Lettre de missions du secrétaire de la CSSCT Centrale : Ronald WEYER, **CFDT-VNF**.

La lettre de missions du secrétaire de la CSSCT centrale a été remise à l'ensemble des membres de l'instance et présentée en séance. Le point central repose sur l'animation du réseau des secrétaires de CSSCT en DT et au Siège. Dans ce cadre, le site sharepoint qui a été mis en place lors du mandat précédent sera réactivé. Une invitation sera lancée afin de réunir les secrétaires des CSSCT locales et il conviendra de définir la méthodologie pour faire vivre ce groupe de travail. Enfin, un travail de recensement des sites à visiter sera effectué en lien avec les secrétaires locaux.

Une organisation syndicale a proposé que le secrétaire de la CSSCTC soit informé des droits d'alerte et de retrait afin de redescendre l'information aux membres de la commission. S'agissant de la remontée des accidents, la direction a précisé que celle-ci est assurée auprès du secrétaire qui est chargé d'évaluer l'opportunité d'assurer la diffusion auprès des membres de la CSSCTC.

*

* *

La prochaine réunion de la CSSCT Centrale est fixée au 21 septembre 2023.