

COMPTE RENDU

CSSCT CENTRALE DU 16 NOVEMBRE 2023

Sous réserve d'amendements, le PV du 21 septembre 2023 a été approuvé.

1° Information sur la gestion du patrimoine arboré

VNF dispose d'un large patrimoine arboré, sujet à des risques d'accidents accentués par des désordres climatiques. Cette responsabilité relève de l'établissement, qui doit établir des règles en matière de sécurité. Dans ce cadre, un travail d'identification des actions conduites par les DT a été réalisé dans l'objectif de les uniformiser lorsque cela est possible. Ces actions sont souvent curatives avec des méthodes hétérogènes, des moyens humains variés et des moyens budgétaires insuffisants.

Une étude sur l'accidentologie impactant les agents et les usagers a été réalisée via l'outil Gasper. Depuis 2016, aucun accident causé par la chute d'arbres/branches directement sur les agents n'a été déploré. Toutefois, lors d'activités de tronçonnage et de maintenance verte, 14 accidents ont été constatés générant 681 jours d'arrêt maladie. Concernant les usagers depuis 2010, 12 accidents de personnes ont été déclarés dont 4 mortels, ainsi que 10 sinistres sur les bateaux stationnaires, propriétés riveraines et voitures.

Face à ce constat, un plan d'actions a été mis en place au niveau national. Acté par le COMEX du 19 juillet dernier, celui-ci porte sur :

- la sécurité des agents et des professionnels intervenant sur le DPF (lorsque la population est amenée à devoir rester chez elle, les agents de terrain sont appelés à sortir).
- la sécurité des usagers (responsabilité et signalétique),
- la politique de gestion du patrimoine arboré.

Différentes actions ont été définies afin d'assurer la sécurité des agents, des professionnels intervenant sur le DPF et des usagers :

- développement de l'usage des bulletins météorologiques en liaison avec Météo France, définition et application de consignes nationales en fonction des alertes (pilotage DRHM) à adapter au niveau local ; inscription au programme santé sécurité 2024, faire un cadrage dans le DU, décliné localement.
- clarification des responsabilités de l'établissement et harmonisation d'une signalétique réglementaire et pédagogique sur le DPF (pilotage DJEF) ;
- consolidation des actions engagées dans chaque DT, définition et mise en place d'une politique de gestion du patrimoine arboré (pilotage DTBS, DTRS) et une enveloppe budgétaire spécifique (DIEE).

La CFDT-VNF a remercié la direction pour la prise en compte des problématiques liées à la gestion du patrimoine arboré et la mise en place d'un plan d'actions. En effet, à plusieurs reprises, les représentants du personnel à la CSSCTC avaient dénoncé l'absence de méthodologie et l'insuffisance des moyens alloués pour traiter ce sujet. Afin d'évaluer une enveloppe budgétaire à la hauteur des enjeux, **la CFDT-VNF** propose de réaliser un audit sur le patrimoine arboré en s'appuyant sur les ressources internes (formation à dispenser préalablement) ou externes pour identifier les arbres

dangereux, établir une hiérarchisation du danger et mettre en place une signalétique sur le DPF. C'est en effet la connaissance de ce patrimoine et la criticité des arbres qui devraient permettre d'élaborer le budget. Dans l'attente et en l'absence de comptabilité analytique, elle propose d'abonder l'enveloppe globale 2023 afin que l'établissement se donne les moyens d'améliorer l'existant.

La direction a indiqué que chaque direction territoriale a réalisé son diagnostic. Celui-ci sera suivi d'une programmation financière et pourra être réorienté à la suite du RETEX, au besoin, car chaque réseau a ses spécificités. L'objectif aujourd'hui est d'avoir une vue complète sur la situation pour mettre en place une programmation pluri-annuelle des interventions et un budget en conséquence. Un recueil de méthodologie a également été fait dans les autres services de l'Etat (DIR, com-coms, SNCF...) soumis à un marché national. Chaque année, dans le cadre du dialogue de gestion, la direction recueille auprès de chaque DT leurs besoins budgétaires en investissement et en fonctionnement. Ces remontées ont permis de déterminer l'enveloppe 2024, que la direction a gagé dans son intégralité afin de satisfaire l'ensemble des besoins émis. **La CFDT-VNF** a souligné l'importance de bien identifier les besoins au niveau territorial afin de dégager les budgets nécessaires. Par ailleurs, suite aux récentes tempêtes, elle a rappelé la nécessité de maintenir des moyens humains sur le terrain et a interrogé la direction sur les suites données aux demandes de rallonges budgétaires. La direction a indiqué avoir pu satisfaire les besoins qui lui ont été remontés par les DT.

Une réunion de travail sera organisée au Lab en début d'année prochaine avec les DT afin de partager les politiques existantes au niveau territorial, choisir une politique commune, rédiger un cahier des charges standard, définir les moyens nécessaires et mettre en place une programmation pluri-annuelle. **La CFDT-VNF** a demandé à la direction de s'assurer que les participants soient les personnels sachants et experts sur le sujet. En effet, de nombreux groupes de travail sont organisés régulièrement à VNF dans lesquels des préconisations émises sont souvent remises en cause par les sachants sur le terrain. Aussi, il faut être vigilant quant au choix des participants à cette réunion.

La CFDT-VNF a salué le travail de mise en commun des expertises et des travaux réalisés en DT pour définir une feuille de route nationale tout en tenant compte des spécificités locales. Aussi, elle demande qu'un représentant de la CSSCTC ou un représentant de chaque organisation syndicale soit associé aux travaux qui seront réalisés au Lab. De plus, elle s'étonne du décalage entre les remontées du terrain et le discours porté par la direction. En effet, celle-ci dit satisfaire l'ensemble des besoins émis par les DT lors de l'élaboration de son budget annuel. Pour autant, lorsqu'en cours d'année des arbres identifiés comme dangereux sont portés à la connaissance de la direction, celle-ci dit ne pas avoir les moyens budgétaires pour intervenir... Aussi, **la CFDT-VNF** demande de prévoir dans le budget rectificatif 2024, une enveloppe complémentaire pour permettre des interventions en cas d'urgence, y compris pour faire face aux aléas climatiques. Elle a rappelé que si le cadrage de la politique nationale est décliné au niveau territorial, il reste toutefois de la responsabilité de la direction (DG ou DIEE) d'en assurer le contrôle. **La CFDT-VNF** a également demandé des explications sur l'utilisation des budgets, ceux-ci étant sous la responsabilité du/de la DT. Outre la responsabilité juridique, la responsabilité morale vis-à-vis des personnels incombe également à la direction. Aussi, elle doit se doter de moyens humains (libérer du temps aux personnels malgré la baisse des effectifs) et des moyens matériels. Sur ce dernier point, **la CFDT-VNF** a rappelé une fois de plus la vétusté du matériel utilisé par les agents, parfois même de l'absence de matériel y compris pour les EPI et propose la mise en place d'un plan de renouvellement, voire un audit. La direction a indiqué prendre note de cette difficulté qu'elle remontera auprès du groupe de travail « matériels ».

Pour conclure sur ce point, un RETEX des mesures mises en place lors de la tempête CIARAN de novembre 2023 a été présenté en séance (consignes données aux agents, communication auprès des usagers, remontée d'information...). Aucun accident de personne n'a été remonté et un RETEX global sera organisé lorsque la crise sera terminée. Face à l'ampleur de ce phénomène climatique, **la CFDT-**

VNF déplore le manque d'anticipation dans la communication assurée par la direction. L'intensité de la tempête CIARAN et les risques induits étaient prévisibles au vu des annonces météorologiques et des consignes nationales. Aussi, les mesures mises en place par l'établissement pour garantir la sécurité des personnels ont été communiquées tardivement, le 1^{er} novembre, jour férié où les personnels ont le droit à la déconnexion. **La CFDT-VNF** aurait apprécié une communication plus en amont.

2° Information sur la méthodologie de travail liée à la prévention des risques psycho-sociaux (RPS)

Suite à l'accord cadre relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique signé en 2013, VNF s'est engagé en 2016 dans une démarche d'évaluation des risques psychosociaux. Elle a construit une méthodologie qu'elle a diffusée auprès des DT en leur laissant le choix de la mettre en œuvre au niveau territorial. Celle-ci a été adoptée par 4 DT (Siège, DT BS, DT NPDC et DT NE), les autres DT ayant déjà entamé leurs propres méthodes ou fait le choix d'externaliser cette mission. Cette dispersion a conduit à des difficultés dans l'évaluation des plans d'action mis en place et n'a pas permis l'aboutissement de la démarche engagée.

Suite aux différentes alertes des représentants du personnel à la CSSCTC, la direction a décidé de s'inscrire dans une démarche commune de réévaluation des RPS avec l'ensemble des DT dès 2024. Dans ce cadre, elle s'appuie sur la méthode INRS qui propose une méthode d'évaluation, d'analyse et de réalisation des plans d'action en reprenant les familles de facteurs RPS du rapport Gollac. A chaque famille de facteurs de risque correspond un sous-thème et à chaque sous-thème est associée une question (26 questions au total) :

- intensité et complexité du travail (7 questions),
- horaires de travail difficiles (5 questions),
- exigences émotionnelles (3 questions),
- faible autonomie au travail (3 questions),
- rapports sociaux au travail dégradés (4 questions),
- conflits de valeurs (2 questions),
- insécurité de l'emploi et du travail (2 questions).

La direction propose de mettre en place une démarche participative en organisant des ateliers RPS au sein des unités de travail sur la base du volontariat. Au cours des ateliers RPS, le groupe devra répondre au questionnaire, confronter les différents points de vue et trouver un consensus pour répondre à chaque question posée. La direction propose d'impliquer les instances représentatives du personnel dans l'animation de ces ateliers (binôme représentant de la direction / représentant du personnel à la CSSCT). Les animateurs seront formés en amont et accompagnés par un prestataire extérieur. Enfin, un comité de suivi RPS local (constitué de la direction, de responsables RH, de personnels médicaux et animateurs d'ateliers) pilotera la démarche d'évaluation et de prévention des RPS en local.

Par expérience, **la CFDT-VNF** souligne la difficulté pour les personnels de participer volontairement à des groupes de travail et ainsi se mettre en situation de parler et s'exposer. De nombreux agents préfèrent être convoqués de façon obligatoire que déclarer souhaiter être entendus. De plus, compte tenu de la complexité du sujet, il est probable que des situations individuelles se révèlent lors de ces échanges. **La CFDT-VNF** s'interroge sur le traitement des informations qui doit garantir la protection de la parole donnée, d'une part, mais aussi le respect des situations individuelles dans le cadre du collectif, d'autre part. Enfin, cette démarche collective est-elle suffisante pour identifier l'ensemble des risques ?

La direction a indiqué s'appuyer sur la méthode de l'INRS qui se veut collective, mais n'écarte pas d'autres possibilités pour modifier/compléter la démarche (invitation des personnels à participer aux ateliers, organisation d'un entretien avec les 2 animateurs pour les situations individuelles...). Elle rappelle que cette méthode se cumule avec d'autres dispositifs tels que le baromètre social, les questionnaires ponctuels sur des thématiques ciblées, les entretiens individuels, les remontées de l'ISST, du réseau service social, du réseau des médecins de prévention...) qui participent à la définition du plan d'actions.

La CFDT-VNF salue l'engagement de l'établissement dans la politique de RPS. Aussi, elle émet les propositions suivantes :

- ✓ Outre des modifications de forme apportées sur le questionnaire, **la CFDT-VNF** propose que celui-ci soit enrichi d'une rubrique permettant au groupe de travail d'éclairer chaque réponse si nécessaire.
- ✓ **La CFDT-VNF** est réservée quant à l'animation des ateliers par des représentants du personnel à la CSSCT, les RPS relevant de la responsabilité de la direction. Il est important que la CSSCT soit associée à la formation et aux groupes de travail, mais elle ne peut être juge et partie pour ensuite accompagner les collègues qui la solliciteront.
- ✓ **La CFDT-VNF** demande le recours à une compétence extérieure qualifiée pour piloter, organiser, animer, rythmer ces ateliers, garantir l'anonymat, faire une restitution et dégager des actions afin de mener la démarche jusqu'à son terme. **La CFDT-VNF** rappelle que la participation à des groupes de travail prend du temps et qu'il faudra libérer du temps aux participants pour assister aux ateliers.
- ✓ **La CFDT-VNF** propose d'élargir la participation à l'échelle de la DT (et non l'UTI) afin d'avoir un échelon plus représentatif et permettre une parole plus libre. Elle suggère la constitution d'ateliers par catégorie (agents de différentes UTI, chefs d'équipe, chefs de centre, responsables UTI), ces agents partageant des problématiques assez similaires.
- ✓ **La CFDT-VNF** demande que la parole des participants soit protégée afin de permettre des échanges libres. Toutefois, si des faits graves sont exprimés au cours de ces ateliers, nul ne peut s'en soustraire. Aussi, **la CFDT-VNF** demande qu'une certaine vigilance soit respectée sur le traitement des informations recueillies.
- ✓ **La CFDT-VNF** propose de revoir la méthode d'identification des participants (invitation plutôt que le volontariat). Dans ce cadre, chaque chef de centre pourrait expliquer à ses collaborateurs la démarche engagée, recenser les volontaires, consulter le collectif et ainsi légitimer l'intervention des participants.
- ✓ **La CFDT-VNF** propose qu'à l'issue des ateliers, les participants rapportent les conclusions de l'atelier auprès du responsable de centre qui assurera la synthèse et le relai auprès de l'équipe.
- ✓ En complément de la démarche collective, **la CFDT-VNF** propose que les participants aux ateliers puissent relayer le questionnaire sur le terrain afin de permettre aux personnels qui le souhaitent d'y répondre ou de s'exprimer à travers des entretiens individuels menés par la compétence extérieure en charge du pilotage des ateliers.
- ✓ **La CFDT-VNF** demande l'organisation d'un atelier avec les représentants du personnel, qui alertent depuis de nombreuses années la direction sur de nombreux points. Les conclusions de cet atelier pourront être mis en juxtaposition avec le travail des autres ateliers.

La direction a pris note de ces demandes qu'elle examinera afin de faire évoluer la méthode proposée. Elle a évoqué la possibilité de s'appuyer sur une AMO pour former les binômes (1 représentant du personnel et 1 représentant RH) et soutenir les premiers ateliers. **La CFDT-VNF** préfère que cette animation soit assurée par un acteur de la prévention (assistant ou conseiller) plutôt qu'un SG ou PPRH et rappelle que ce rôle ne relève pas des représentants de la CSSCT.

La démarche d'évaluation des RPS sera engagée dès 2024. Les actions de formation, les ateliers et les entretiens s'étaleront sur 2024/2025 pour aboutir à l'élaboration d'un plan d'actions tout début 2025. L'organisation de la commission de suivi sera définie dans un second temps pour valider le plan d'action et suivre l'avancement des actions menées. Dans le contexte de réorganisation et de transformation de l'établissement, les RPS s'accroissent. Aussi, **la CFDT-VNF** souligne qu'un travail d'identification des RPS aurait déjà pu être mené sur la base des indicateurs existants (absentéisme, temps de travail, santé au travail...) et que des actions auraient pu être mises en place sans attendre 2025. Elle rappelle que la ligne d'écoute est un outil sur lequel la direction ne doit pas se décharger de sa responsabilité et émet des propositions qui pourraient être mises en place sans délai :

- ✓ le conseiller de prévention devrait être associé à chaque CODIR afin d'éclairer la direction concernant l'impact de ses décisions sur les personnels (anticipation d'éventuels RPS) ;
- ✓ une méthodologie sur les enquêtes CSSCT et le dispositif DNAP doivent être remis à plat,
- ✓ une étude d'impact collective et individuelle doit être un préalable à tout projet de réorganisation et de transformation.

Aussi, les organisations syndicales regrettent que le plan d'action RPS ne soit pas mis en place préalablement aux réorganisations massives et au projet de modernisation mené par l'établissement. Dans cette période de transition, **la CFDT-VNF** souligne que le manque de visibilité génère des RPS. L'encadrement matriciel qui se développe au sein de différentes directions complexifie la question de la responsabilité des RPS. Elle souligne que le médecin de prévention doit s'inscrire dans cette démarche RPS et que la direction ne doit pas se soustraire à une demande d'expertise si nécessaire.

Par ailleurs, **la CFDT-VNF** demande qu'un retour qualitatif et anonymisé sur l'utilisation de la ligne d'écoute soit assuré systématiquement auprès du secrétaire de la CSSCT.

Point divers

La CFDT-VNF a remonté auprès de la direction une situation rencontrée en DT Strasbourg. Un agent qui s'est inscrit à une formation sur un lieu éloigné de son domicile (2h de route) a demandé la possibilité de dormir sur place afin de limiter son amplitude horaire de travail. La direction a refusé cette demande pour des raisons budgétaires. Dans une telle situation, **la CFDT-VNF** préconise d'inciter l'agent à ne pas prendre la route afin de limiter tout risque d'accident de trajet.