

COMPTE RENDU

CSSCT CENTRALE DU 16 NOVEMBRE 2023

A l'ouverture de séance, un moment de recueillement a été observé à la mémoire de Sébastien Beudaert, notre collègue FO.

*

* *

En préambule et par le biais d'une déclaration préalable, **la CFDT-VNF** a interpellé la direction sur le recours à une expertise assurée par un organisme agréé au sein de la DT Nord-Est. Cette demande fait suite à un « désaccord sérieux et persistant » face au constat de risques psychosociaux (RPS) au sein de la direction territoriale. Les représentants du personnel en intersyndicale ont saisi l'inspection du travail. Cette dernière a donné raison aux représentants du personnel et encourage fortement la DTNE à recourir à l'expertise. Celle-ci aura lieu début 2024, avec pour objectif d'identifier les risques encourus par les personnels et de fixer des recommandations. L'établissement pourra ensuite mettre en œuvre des actions de prévention. Le constat de RPS ne se limitant pas à cette DT, **la CFDT-VNF** a demandé à la direction d'étendre cette expertise à l'ensemble des directions territoriales après avis et consultation des CSSCT locales. L'expertise RPS n'est pas soumise aux codes des marchés publics (à confirmer par la DJEF) et peut donc être demandée par les CSSCT Locales. La direction a déclaré ne pas envisager à ce stade d'étendre cette expertise à l'échelle nationale et souhaite utiliser la sphère de la DT NE pour éventuellement l'étendre à l'établissement. La direction souhaite laisser le temps à la DTNE de réaliser ce travail dans un premier temps, avant de se l'approprier. Une proposition de méthodologie sera faite aux organisations syndicales, qui seront associées à ce travail. Elle a indiqué par ailleurs que ce volet RPS pourrait intégrer le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) pour lequel une harmonisation a été mise en place cette année.

La CFDT-VNF a rappelé les difficultés rencontrées par les personnels sur le terrain et les nombreux signalements qui restent sans suite. Depuis plusieurs années, elle demande la mise en place de procédures claires sur la gestion des RPS. Les situations de mal être et de souffrance au travail se multiplient dans un contexte de réorganisation et d'incertitudes que traverse VNF. Aussi, il est urgent de cadrer un dispositif d'alerte et de traitement des signalements.

La direction a rappelé les différents dispositifs qui lui permettent d'accompagner les personnels dans le cadre des RPS. Toutefois, elle reconnaît qu'il manque une méthodologie commune. Pour ce faire, elle propose d'accompagner la DTNE afin de structurer la démarche RPS pour ensuite étudier comment l'intégrer à l'échelle nationale de l'établissement.

La CFDT-VNF a attiré l'attention de la direction sur les dérives liées à la multiplication des groupes de travail qui ne sont pas toujours représentatifs et dont les conclusions ne sont pas toujours satisfaisantes pour la majorité des personnels. Aussi, il est plus difficile de revenir en arrière lorsque la réorganisation est mise en place. La direction mène des audits et expertises externes sans communiquer les conclusions aux organisations syndicales. Pour autant, celles-ci constatent un accroissement des situations de mal-être qui, faute d'être gérées par la direction, trouvent souvent

leur solution par un départ volontaire des personnels. A ce titre, **la CFDT-VNF** demande de faire évoluer les indicateurs relatifs au turn over de l'établissement en y intégrant un affichage sur l'ancienneté dans le poste.

Concernant la question des effectifs, les arbitrages du ministère n'avaient pas encore été rendus. *Depuis la tenue de la réunion CSSCT, le directeur général a annoncé que VNF ne subirait pas de perte d'effectifs pour les 3 prochaines années. Au regard des baisses importantes ces 10 dernières années, cette nouvelle était attendue. Toutefois, la CFDT-VNF ne peut s'en satisfaire complètement et regrette que sur les 800 ETPT supplémentaires (environ) qui intégreront notre ministère, aucun ne sera affecté à VNF.*

Vous trouverez, ci-après, la déclaration préalable présentée par **la CFDT-VNF** (lien : [Déclaration-prealable-de-la-CFDT-VNF-a-la-CSSCT-Centrale-21-09-2023.pdf](#)).

*

* *

Le PV du 29 juin 2023 a été approuvé.

Par ailleurs et pour répondre à une requête collective, le secrétaire de la CSSCT a demandé à la direction d'installer des micros dans les salles où se déroulent les instances afin de permettre à chacun de mieux entendre les échanges.

1° Information sur le bilan accidentologie 2022

A la demande des organisations syndicales, un double bilan a été présenté cette année : l'un portant sur l'effectif global, l'autre sur les contrats non pérennes. Après 3 années de baisse de l'accidentologie suite à la période covid, une reprise est constatée avec un taux de fréquence de 24,16. Au vu des chiffres présentés, **la CFDT-VNF** a relevé que le nombre d'arrêt pour accident de travail/service ou maladie professionnelle représente 61,47 ETP. Cette absence de personnels génère une charge de travail et une pression supplémentaire qui se répercutent sur les équipes en poste alors que dans le même temps, elles voient leurs secteurs géographiques d'intervention augmenter. Aussi, un focus sur l'organisation du travail permettrait peut-être de constater un vecteur d'accroissement de l'accidentologie. De plus et au vu des chiffres annoncés sur les métiers de l'exploitation, il serait peut-être intéressant de s'interroger sur la possibilité d'inverser les activités entre les personnes en fonction de leur âge.

Les accidents de 2 roues sont encore nombreux, notamment en DTCB où le secteur est manuel. Au vu de la vétusté des chemins de halage, de l'allongement des secteurs et du vieillissement du parc de véhicules, **la CFDT-VNF** a interrogé la direction sur la mise en place d'un éventuel plan de remplacement afin d'assurer la sécurité des agents et demande la mise en place d'un indicateur sur l'évolution du ratio \rightarrow nombre d'agent/véhicules. La direction regardera ce qui est possible de faire sur le sujet. Par ailleurs, certains accidents liés à l'état du réseau concernent des tiers pour lesquels des mesures adéquates doivent être mises en place.

La CFDT-VNF souligne que les actions mises en place par la DRHM dans le cadre de la prévention (programme annuel, animation du réseau prévention, sensibilisation de l'encadrement...) portent leurs fruits. L'accidentologie en DTCB est toutefois toujours très élevée mais la baisse du taux de fréquence se poursuit. Sur ce point, l'ISST indique qu'un réseau de prévention de proximité a été mis en place au sein de cette DT.

La direction indique œuvrer pour la réduction des accidents en liaison avec les conseillers de prévention. A ce titre, 50 arbres de cause ont été mis en place cette année pour permettre une analyse plus fine de l'accidentologie au sein de l'établissement.

2° Information sur les ateliers de la prévention du 27 et 28 juin 2023

Dans le cadre du programme annuel de prévention 2023, VNF s'est engagé à animer son réseau et renforcer/professionnaliser la prévention de proximité. Désormais, au sein des UTI, des assistants de prévention de proximité formés viennent épauler l'encadrement dans le partage d'une culture de prévention. Leur fonction est légitimée à travers la rédaction d'une fiche de poste type pour laquelle 50 % minimum du temps de travail est consacré à cette mission.

Cette année et pour la première fois, VNF a réuni les conseillers, assistants de prévention et assistants de prévention de proximité lors des ateliers de la prévention qui ont eu lieu les 27 et 28 juin à Paris. A cette occasion, 35 des 60 acteurs de la prévention étaient présents à cette réunion, dont l'objectif était de partager une vision commune de la stratégie en matière de SST et poursuivre la construction d'une organisation visant à améliorer la sécurité au travail. L'ambition première est de permettre aux interlocuteurs de se connaître, de partager et se sentir moins seul face aux problématiques locales.

A cette occasion, un atelier articulé autour de 4 thèmes (santé au travail, sécurité dans les bâtiments, chantiers et règles générales de prévention) leur a permis de s'exprimer et de partager leurs besoins en doctrine et/ou cadrage national avant de prioriser des propositions d'actions par un vote. Les conclusions émises lors de cet atelier permettront de construire le programme annuel de prévention 2024.

Concernant le thème « santé au travail », les participants ont été contraints de retenir un seul sujet : la formation RPS ou la formation obligatoire d'encadrement pour les managers. Si des attentes sont bien réelles en matière de formation des encadrants, le volet RPS est tout aussi important à traiter au vu des situations de mal-être qui remontent du terrain. Aussi, **la CFDT-VNF** ne comprend pas le choix de la direction d'avoir dissocié ces 2 sujets et demande l'intégration d'un module sur les RPS dans la formation management. La prévention des RPS est en effet un bagage que VNF doit donner à ses managers. Pour **la CFDT-VNF**, cette formation devrait être obligatoire pour les personnels présents et les nouveaux arrivants.

De même, **la CFDT-VNF** déplore que les secrétaires de CSSCT n'aient pas été invités à cette rencontre. La direction regrette de pas avoir pensé à tous les intervenants possibles et les conviera lors d'un prochain exercice.

3° Information sur les dépenses allouées aux logements

Au 31 décembre 2022 :

- ✓ 574 logements sont affectés en NAS
- ✓ 103 logements sont affectés en COP-A
- ✓ 1532 logements sont occupés en COP-15 ou vacants

Afin de répondre aux obligations de l'établissement visant à éradiquer les chaudières fioul d'ici 2029, 150 chaudières ont été changées. Un budget est prévu chaque année en complément du plan de résilience pour effectuer les travaux de remplacement (chaudière bois ou pompe à chaleur) et d'isolation partielle (en priorité les combles).

La CFDT-VNF dénonce la mise en difficulté des agents lorsque VNF impose des changements de chaudière sans effectuer les travaux d'isolation préalables. En effet, de nombreux logements sont des passoires thermiques et sans ces travaux indispensables, les factures d'énergie explosent. Certains agents subissent déjà une augmentation de leur loyer suite à l'estimation réalisée par des cabinets privés (parfois multiplié par 2,5). Aussi, même si l'établissement obtient des financements via les plans de résilience, les budgets sont encore très largement insuffisants. **La CFDT-VNF** a rappelé à la direction son obligation morale et réglementaire auprès des personnels à travers les logements en NAS, COP, COT. Aussi, une augmentation des moyens budgétaires est indispensable et urgente. De plus, en cas de non-respect des normes écologiques, le secteur privé ne pourra plus louer certains biens immobiliers. VNF qui calque ses loyers sur le marché privé devrait au moins s'imposer des travaux de mises aux normes identiques car dans le cas contraire, pour les personnels, c'est la double peine ! Il y a urgence à obtenir des budgets à la hauteur des enjeux.

Aujourd'hui, près de 650 logements sont vacants. Au vu des budgets alloués aux travaux, selon la direction, elle axe la priorité sur les logements occupés en NAS et évite de faire du saupoudrage. Les autres logements seront traités dans un second temps. Elle indique défendre les budgets annuels pour qu'ils augmentent et attend la reconduction du plan de résilience en 2024.

La CFDT-VNF a souligné les dérives concernant les projets d'opérations identifiés comme prioritaires dans le cadre du plan de résilience mais qui, faute de ne pas avoir été retenus, doivent être réalisés sur les crédits restants. Il existe un problème de budget mais aussi d'effectifs pour faire et/ou suivre les travaux. Par ailleurs et dans le cadre de la gestion des prestataires, elle a rappelé que le recours à une entreprise locale permet davantage de réactivité que par les marchés publics assurés par l'UGAP.

La CFDT-VNF fait le triste constat depuis plusieurs années que le parc immobilier perd de son attractivité auprès des personnels. Aussi, elle demande à la direction de ne pas oublier le rôle social de l'immobilier VNF.

4° Information sur le projet de dotation de vêtement de travail

L'absence de règles communes concernant la dotation des vêtements de travail et des EPI génère des disparités entre DT que la CSSCT a fait remonter à la direction. Certaines DT rencontrent des difficultés pour fournir des équipements à leurs agents (notamment pour les contractuels) alors que d'autres font des stocks. **La CFDT-VNF** demande que des solutions plus adaptées soient recherchées et propose quelques pistes pour permettre une méthode harmonisée :

- dotation initiale lors de la prise de poste (consulter les utilisateurs pour vérifier que la dotation répond à leurs besoins) puis une dotation partielle annuelle,
- création et utilisation de vêtements floqués (logo VNF) et standardisés,
- souplesse dans la commande (choix des tailles...),
- choix selon la famille de métier,
- mise en place d'un système de recyclage et réutilisation,
- intégration des EPI dans la dotation (prévoir des délais de fourniture rapides pour permettre aux agents de travailler en toute sécurité).

Le marché actuel prendra fin en 2025. Aussi, **la CFDT-VNF** suggère que pour le prochain marché, une réorganisation par lots de vêtements soit proposée (vêtements floqués, de travail, de froid, de pluie, sécurité...).

5° Information sur les bénéficiaires de l'obligation d'emploi à VNF pour 2022 (handicap)

Pour 2022, le taux d'emploi direct de VNF s'élève à 5,67 % contre 6% pour répondre à son obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Ce chiffre est en légère évolution par rapport à 2021 et supérieur à celui enregistré dans la Fonction Publique. A ce titre, la contribution de VNF est de 31.338 €. 13 demandes d'aides individuelles ont été portées auprès du FIPHFP pour un montant de 15.577 €. Un questionnaire a été adressé à l'ensemble du personnel afin de permettre une mise en relation avec le réseau des correspondants handicap : sur 288 répondants, 41 demandes ont été émises. Enfin, plusieurs actions ont été mises en place dans le cadre de la Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées qui s'est déroulée en novembre 2022 dans l'objectif de faire connaître les droits des travailleurs en situation de handicap ainsi que le réseau des correspondants handicap.

Selon **la CFDT-VNF**, le recours aux ESAT n'est pas suffisamment pris en compte dans la rédaction des marchés publics et pourrait intégrer le CCTP. En parallèle, elle propose à la direction de mettre en place une communication sur le bilan annuel réalisé par le réseau des correspondants handicap afin de sensibiliser l'ensemble des personnels. Des réflexions pourraient également permettre d'accompagner les personnes concernées. A titre d'exemple : l'organisation d'un échange dans le cadre de l'entretien annuel, la prise en compte des différents handicaps dans l'aménagement des locaux, l'aménagement des véhicules dans le cadre du renouvellement de la flotte automobile, l'élargissement à 3 jours du télétravail pour les personnes concernées et la prise en charge des aménagements de poste à domicile...

Par ailleurs, la Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) donne droit à un accompagnement professionnel assuré par la Cap Emploi (intervention ergonomiste...), le service social peut également accompagner et orienter ces agents vers les bons interlocuteurs.

6° Information sur la couverture médicale à VNF

S'agissant des personnels publics, la couverture médicale de VNF au titre de l'année 2022 est assurée par les médecins sous contrat VNF (12 %), les services de santé au travail (35 %), la MSA (11 %), les conventions similaires (26%), les autres médecins (12%), soit un total de 96 %.

La couverture médicale des personnels privés est assurée par les services de santé au travail à hauteur de 100%.

7° Echanges sur le cadrage du groupe de travail sur l'usure professionnelle

La direction a présenté la lettre de mission qui régit ce groupe de travail (définition de l'usure professionnelle, objectif, composition et fonctionnement du groupe de travail).

Le médecin du travail a souligné que l'usure professionnelle est une des causes de la désinsertion professionnelle. Aussi, il convient de distinguer la prévention dans une logique collective (prévention primaire à travers le Document Unique par exemple) de la désinsertion professionnelle qui s'inscrit dans une logique individuelle (prévention secondaire ou tertiaire par un repérage des situations à risques, suivi des arrêts maladie par exemple). Ces 2 logiques sont différentes dans la définition mais se recoupent.

A la demande de **la CFDT-VNF**, la représentativité des organisations syndicales sera prise en compte dans la composition du groupe de travail. Ainsi, 4 représentants du personnel seront associés aux réunions (2 CFDT--VNF, 1 FO, 1 CGT), et pourront se faire remplacer en cas de contraintes d'agenda. Des experts pourront intervenir si besoin. Une première réunion sera organisée avant la fin d'année.

Questions diverses

- Contrats saisonniers

Les contrats saisonniers représentent 220 ETPT soit 542 personnes. La durée moyenne est de 4,33 mois. 96 contrats sont supérieurs à 6 mois (contrat saisonnier + contrat accroissement temporaire d'activité, le contrat saisonnier étant limité à 6 mois), dont 90 en DTSO. La succession de contrats alourdit la charge de travail des services RH et ne répond pas aux besoins des DT. Aussi **la CFDT-VNF** demande que pour ce type de situation, un contrat unique soit proposé dès la saison prochaine. Pour les contrats d'une durée supérieure à 6 mois et inférieure à 8 mois, le contrat saisonnier de droit privé est possible et beaucoup plus approprié aux besoins notamment de la DT SO. Pour les durées supérieures à 8 mois, le motif retenu peut être un accroissement temporaire d'activité afin de couvrir l'ensemble de la période travaillée.

- Conformité de l'eau potable

Ce sujet est reporté à la prochaine CSSCT Centrale

- Fortes chaleurs

Une définition du recadrage est prévue en fin d'année. Un bilan de mise en œuvre pourra être présenté dans chaque CSSCT locale. **La CFDT-VNF** regrette que peu d'actions aient été mises en place en DT en dehors des horaires adaptés. **La CFDT-VNF** rappelle que les personnels sont exposés à des températures très élevées en journée et cela de plus en plus fréquemment. Pour autant, le secteur géographique n'est pas forcément classé en canicule selon les températures nocturnes. Pour **la CFDT-VNF**, il serait logique et nécessaire d'aligner les mesures de prévention initialement prévues en période de canicule pour les périodes de fortes chaleurs car la majorité des personnels exposés travaille la journée.

*

* *

La prochaine réunion de la CSSCT Centrale est fixée au 16 novembre 2023