



COMPTE RENDU

CSSCT CENTRALE DU 11 MARS 2024

En ouverture de séance, un moment de recueillement a été observé à la suite du décès d'une collègue à la DTCB. A la demande de la CSSCT de la DT, une enquête a été diligentée afin de d'examiner les conditions dans lesquelles ce décès est survenu. Une cellule psychologique a été mise en place et la ligne d'écoute a été activée afin d'accompagner les personnels. **La CFDT-VNF** demande à la direction de s'assurer que ce dispositif a été élargi à l'ensemble des collègues qui le souhaitent et, de manière plus générale, qu'une réflexion soit menée sur la communication du décès d'un personnel VNF afin d'accompagner l'encadrement, les collègues de la DT et plus largement le personnel de VNF. En effet, les contacts et les connaissances peuvent s'étendre au-delà de la DT. Cette réflexion pourra enrichir la fiche réflexe existante.

Rapport de l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail (ISST) pour 2023 : une activité soutenue dans un contexte de réorganisations

Comme chaque année, M. Dieudonné, ISST, a présenté la synthèse des travaux réalisés en 2023 dans le cadre de sa fonction, qu'il cumule avec les missions de directeur délégué santé sécurité. Au-delà de son activité, il relève notamment 5 faits marquants :

- la maîtrise des nouveaux textes et la préparation de la mise en place des nouvelles instances (CSA, CSSCT) qui ont mobilisé toute la filière prévention en début d'année ;
- la mobilisation directe des DT pour traiter des sujets opérationnels de portée nationale dont certains de ces travaux ont nécessité un accompagnement important ;
- les sujets autour des risques psychosociaux au niveau national et local ;
- l'inspection de la DT Strasbourg sur les conditions de mise en œuvre des dispositions réglementaires de la prévention avec un regard particulier sur les évolutions récentes de l'organisation de la DT ;
- les sujets de déontologie et de risques d'atteinte à la déontologie, qui ont mobilisé 25 % de son temps de travail.

Si **la CFDT-VNF** salue le travail réalisé dans le cadre de l'inspection de la DT Strasbourg, elle regrette ne pas avoir été entendue plus tôt par la direction. En effet, depuis 2 ans, elle a alerté à de nombreuses reprises et par différents biais la direction sur les tensions qui se multiplient au sein des UTI et au siège de la DT. Dans ce contexte de réorganisation, le manque de visibilité sur le devenir des agents génère une ambiance délétère et des difficultés managériales. La DT minimise cette situation pourtant grave et urgente. De même, **la CFDT-VNF** dénonce l'absence d'information auprès des agents en DT Nord Pas-de-Calais qui ne souhaiteraient pas rejoindre le PCC. L'opacité entretenue par la direction sur de nombreux projets de réorganisation génère une anxiété croissante et crée des conflits au sein des services. Le DRHM prend note de cette situation qu'il remontera auprès des secrétaires généraux.

L'ISST souligne que les organisations de transition mises en place au sein de l'établissement génèrent des risques psychosociaux et en a alerté le directeur général par note du 12/09/2022. Il a également constaté une vigilance à exercer sur le risque de désinsertion professionnelle.

La CFDT-VNF a salué le travail de l'ISST au sein de l'établissement et a émis plusieurs propositions :

- transmission à l'ISST de l'ensemble des alertes remontées par les organisations syndicales auprès de la direction afin qu'il puisse intervenir si nécessaire et optimiser son regard sur ses préconisations ;
- communication des rapports de l'ISST aux membres de la CSSCT Centrale ou Locale en fonction de leur contenu (la note du 12/09/2022 sera transmise aux membres de la CSSCT Centrale) ;
- information des personnels impactés par des projets de réorganisation de toutes les options et conséquences qui en découlent afin qu'ils puissent faire un choix éclairé ;
- ouverture systématique d'une enquête administrative dès lors qu'une alerte est enregistrée afin d'éviter que ces situations soient traitées de façon disparate en fonction des personnes concernées. Afin d'harmoniser les pratiques au sein de l'établissement, **la CFDT-VNF** propose la mise en place d'une procédure.

Activités du secrétaire de la CSSCT Centrale : un premier bilan après quelques mois de mandat

Ronald WEYER a été élu secrétaire de la CSSCTC le 13 avril 2023 pour 4 ans et, dans ce cadre, a été destinataire d'une lettre de mission en date du 24 juillet 2023 du directeur général. Après quelques mois d'exercice, Ronald WEYER a réalisé un premier bilan. Au-delà de la participation au bon fonctionnement de cette instance, Ronald WEYER a notamment réactivé le réseau des secrétaires de CSSCTL (une restitution des travaux pourra être présentée en fin d'année) et co-pilote avec la direction un groupe de travail sur l'usure professionnelle. En 2024, il propose de réaliser des visites de site en DT en y associant des CSSCTL et d'assister à des CSSCTL en tant que de besoin en qualité d'observateur. Dans un contexte marqué par la crise inflationniste et l'organisation des JOP 2024 sur la Seine, il souligne que le travail mené devra se poursuivre avec un fort investissement collectif pour le bon fonctionnement de la CSSCTC. Attaché à une production de qualité, il propose en liaison avec les membres de l'instance, d'améliorer ce qui peut l'être et de faire évoluer les personnels dans les meilleures conditions d'hygiène et de sécurité.

Prévention des risques professionnels et amélioration des conditions de travail : bilan 2023 et programme 2024

La direction générale a défini la stratégie à mener sur les sujets de sécurité et santé au travail à travers un plan pour la période 2021 / 2025. Quatre orientations guident la démarche à mettre en œuvre :

- la consolidation d'une culture commune des pratiques de la prévention ;
- l'ancrage dans les activités d'une prévention renforcée et plus professionnelle ;
- le renforcement des mesures de prévention relatives aux risques les plus critiques ;
- l'intégration de la prévention le plus en amont possible dans l'organisation et les conditions des activités, en profitant notamment des modernisations en cours.

Une feuille de route 2021 – 2025 complète ces axes en identifiant les besoins concrets d'évolution et d'amélioration pour mieux maîtriser les obligations de l'employeur et la prévention des risques professionnels au sein de l'établissement.

Le programme annuel de prévention des risques professionnels correspond notamment à la déclinaison pratique de la feuille de route 2021-2025.

➤ Bilan des actions menées en 2023

75 % des objectifs définis en 2023 ont été atteints. Ces objectifs ont été déclinés en axes, puis en actions dont l'état d'avancement a été présenté en séance.

Au vu de la présentation sur les accidents, les risques professionnels et l'intégration de la SST dans les évolutions conduites par l'établissement, **la CFDT-VNF** demande :

- une diffusion systématique des déclarations d'accidents inscrites dans l'outil Gasper à l'ensemble des membres de la CSSCTL. La direction se déclare favorable sur la méthode de diffusion, elle en référera auprès des conseillers de prévention ;
- une information en CSSCTL et CSSCTC des standardisations retenues pour les futurs centres de maintenance ;
- une communication auprès de la CSSCTC des études réalisées en DTBS sur la charge mentale en PCC/téléconduite ;
- la mise en place de mesures d'urgence dès lors que des dysfonctionnements sont remontés auprès de la direction afin d'éviter le recours aux interventions multiples de terrain. La direction indique avoir prévus 2 millions d'euros pour sécuriser les barrages manuels. Une présentation du programme pluriannuel sera assurée en CSSCTC ;
- une nouvelle communication à destination du public afin d'éviter une recrudescence de baignades sauvages sur la voie d'eau suite à l'organisation des JOP sur la Seine ;
- une révision de la nouvelle réglementation mise en place pour la formation matelot, désormais dispensée sur 500 jours.

La direction indique s'appuyer sur un réseau de prévention coordonné et souhaite sanctuariser au sein des DT des ressources compétentes et formées (APPA) pour diffuser un discours normé et de haut niveau. **La CFDT-VNF** souligne l'inquiétude grandissante concernant les ressources humaines allouées sur le domaine de la prévention au regard de la stratégie RH qui se déploie dans une période de transformation régulière. Aussi, elle confirme le besoin de disposer de relais locaux au plus proche du terrain et celui d'accompagner les dispositifs de changements. Dans ce cadre, elle demande à connaître la définition des ETPT dédiés au regard de la politique RH. Un point d'information sera présenté lors d'une prochaine instance nationale (CSAC ou CSSCTC).

Concernant l'accueil et la formation des saisonniers, **la CFDT-VNF** a rappelé la nécessité de reconnaître le compagnonnage à travers une mesure salariale. Elle a également rappelé l'engagement pris par l'ancien DRH de réaliser une analyse sur le basculement du CDD saisonnier de droit privé à 8 mois plutôt que de limiter ce contrat à 6 mois comme le permet le contrat de saisonnier de droit public, afin d'éviter la rédaction de 2 contrats de travail distincts et ainsi soulager la charge de travail des personnels RH et réduire la précarisation.

S'agissant de la qualité de vie au travail et plus particulièrement la désinsertion professionnelle, l'action liée à la réintégration des personnels au retour d'un long arrêt de travail est reportée en 2024 dans le cadre du groupe de travail « usure professionnelle ». **La CFDT-VNF** rappelle qu'une vigilance devra être portée sur ce point au regard du contexte de transformation de l'établissement. De même, l'action visant à renforcer l'emploi des personnels en situation de handicap par un protocole d'accord est reporté à cette année. Dans ce cadre, **la CFDT-VNF** suggère à la direction d'examiner la situation des personnels en situation de handicap embauchés sous CDD afin d'étudier la possibilité d'une titularisation hors concours ou d'une embauche en CDI le cas échéant sans attendre systématiquement l'ouverture d'un recrutement.

Enfin, face à la carence de médecin de prévention dénoncée à maintes reprises par **la CFDT-VNF**, la direction a des obligations de résultats et doit proposer des actions pour combler ces manquements. Elle reviendra prochainement vers la CSSCTC afin de présenter un point d'avancement sur ce sujet.

Lors du passage au vote sur le bilan du programme 2023 de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, **la CFDT-VNF** a voté favorablement avec les réserves et les demandes émises en séance.

➤ **Programme des actions 2024**

Ce programme comporte 23 actions. Les grands axes sur lesquels VNF s'engage sont les suivants :

- renforcer la culture prévention par une application de tous,
- accompagner l'évaluation des risques professionnels au sein des DT et siège,
- intégrer la SST dans les évolutions conduites par l'établissement,
- conduire et maîtriser les activités d'exploitation et de maintenance,
- formation et compétences,
- responsabiliser, communiquer et impliquer les personnels d'encadrement.

La CFDT-VNF a rappelé à cette occasion l'importance de prendre en compte le sujet de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi, notamment dans le cadre du projet de transformation de l'établissement. Concernant la dotation en vêtements de travail, elle a souligné la difficulté de tenir des stocks tampons pour équiper les saisonniers et les CDD notamment. La direction a indiqué que le travail était engagé et qu'un groupe de travail sera relancé. De même, un groupe de travail national sur les EPI sera prochainement organisé auquel il est proposé d'associer le secrétaire de la CSSCTC.

Lors de la consultation, **la CFDT-VNF** a voté « pour » le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail 2024.

Diagnostic des risques psycho-sociaux (RPS) : vers une démarche nationale

En 2016, VNF s'est engagé dans une démarche d'évaluation des risques psychosociaux et a construit une méthodologie en laissant aux DT le choix de la mettre en œuvre au niveau territorial. Toutefois, cette dispersion a conduit à certaines difficultés dans l'évaluation des plans d'actions que **la CFDT-VNF** a dénoncé. En 2023, la direction a décidé de s'inscrire dans une démarche commune de réévaluation des RPS avec l'ensemble des DT en s'appuyant sur la méthode de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS). Une note de cadrage de la méthodologie a été adressée à l'attention des DT.

La direction veut construire une démarche participative en organisant des ateliers RPS au sein des unités de travail sur la base du volontariat. Le devoir de confidentialité, de non discrimination, du respect de la participation volontaire seront rappelés au démarrage de ces derniers. Aucune donnée nominative ne sera communiquée ni aux commanditaires, ni aux parties prenantes. Ceux-ci seront animés par des binômes prévention/AS avec la possibilité d'élargir aux profils RH. A la demande de **la CFDT-VNF**, des ateliers spécifiques seront mis en place pour les managers et les représentants syndicaux.

La CFDT-VNF salue la démarche entreprise par la direction et rappelle que celle-ci s'appuie sur un retour d'expériences de la DTNE. Aussi, elle s'interroge sur les moyens alloués, l'enveloppe budgétaire nationale dédiée s'élevant à 100 K€ alors que la démarche RPS menée actuellement en DTNE est estimée à 128 K€. S'agissant des ateliers spécifiques pour les managers, elle souligne un point de vigilance sur les différents niveaux d'encadrement, les problématiques chefs d'équipe et chef UTI étant

différentes. Enfin, **la CFDT-VNF regrette que le marché ne prévoit pas la possibilité de mener des entretiens individuels à la demande pour répondre aux personnels en mal être et que le prestataire retenu (cabinet Semaphores) n'accompagne pas la direction dans la tenue de l'ensemble des ateliers.** En effet, elle avait souligné l'importance d'une présence externe tout au long du process afin de cadencer et faire vivre le groupe de travail, animer les ateliers, s'assurer de l'avancement de la démarche dans chacune des DT de façon homogène et garantir la confidentialité sans que cela incombe à la direction qui est partie prenante.

Par ailleurs, **la CFDT-VNF** avait demandé à être associée aux ateliers collectifs en tant qu'observatrice, mais cette demande n'a pas été retenue. Elle rappelle que souvent un procès d'intention est porté aux cabinets prestataires choisis par la direction, supputant que ces derniers ne vont pas écrire ou dire ce que la direction ne veut pas entendre. Aussi, elle souhaite des garanties sur la restitution d'un rapport rédigé en toute indépendance sans l'aval préalable de la direction. Dans ce cadre, elle demande que le rapport du cabinet Semaphores soit fourni à la direction et aux organisations syndicales dans la même temporalité.

La direction indique que des points hebdomadaires seront organisés entre le cabinet Semaphores et l'équipe projet pour permettre à la direction de cadencer le projet en temps utiles. Un cadrage sur la fonction animateur sera défini. 80 à 85 personnels animeront les ateliers. Une formation d'1/2 journée leur sera dispensée sur la partie théorique. Ils seront accompagnés par le prestataire externe sur le 1^{er} atelier, puis conduiront 1 ou 2 ateliers en autonomie. Ils seront supervisés sur la mise en pratique et un debriefing sera systématiquement organisé après chaque atelier, notamment sur les modalités de cotation afin d'assurer une harmonisation de la démarche. La direction rappelle que les situations d'alerte n'auront pas vocation à être traitées dans ce cadre mais relèvent d'un acte d'immédiateté (protocole de signalement, ligne d'écoute...). La composition du COPIL n'est pas encore déterminée. Un personnel d'une UTI pourra animer un atelier au sein d'une autre UTI. Un rapport global sera constitué sur la base des analyses au sein des DT et proposera des pistes d'actions.

Le docteur Eglinger, médecin de prévention a rappelé les risques générés par les RPS, dont la démarche globale est à intégrer au document unique de l'établissement. La finalité est de proposer des pistes d'actions au plus proches des organisations de travail, le plan d'actions pouvant s'établir à différents niveaux (échelle DT, UTI...). Elle souligne l'importance de prendre en compte les moyens en temps, la protection de la parole des personnels interrogés et des participants aux ateliers et le devoir de confidentialité. En cas de situations de travail dégradées, les entretiens collectifs ne sont pas les plus appropriés. Aussi, la question des entretiens individuels peut être ouverte. Elle rappelle qu'en cas de besoin, les personnels ont la possibilité de demander un rdv auprès de la médecine du travail. Enfin, elle rappelle que la prévention doit être intégrée dans l'organisation de travail (apport de soutien, sens au travail, communication des changements, apport de la reconnaissance, autonomie, marges de manœuvre en lien activité, point sur la charge de travail...) et que l'implication de la hiérarchie est nécessaire.

La démarche mise en œuvre par la direction est prévue sur 1 an et sera enrichie par le travail mené en DTNE. La direction propose d'inscrire un point d'avancement régulier à l'ordre du jour des prochaines CSSCTC. **La CFDT-VNF** rappelle les inquiétudes des personnels dans le contexte de réorganisation et de transformation de l'établissement. Aussi, elle salue la volonté de la direction de passer en mode action. Toutefois, si un glissement devait être constaté dans le calendrier prévisionnel, elle demande à la direction la possibilité d'externaliser la tenue des ateliers plutôt que de les reporter.

La direction reviendra vers la CSSCTC au moins de juin sur ce sujet.

Projet d'instruction du dispositif de signalement des agissements répréhensibles (DSAR) : un point d'entrée interne et externe pour simplifier la démarche

VNF doit respecter 2 procédures réglementaires distinctes :

- la procédure de recueil et de traitement des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.
Elle s'adresse aux personnels VNF qui s'estiment victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- La procédure de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte.
Elle concerne le lanceur d'alerte qui estime que la voie interne permet de remédier efficacement à l'objet du signalement et qui ne s'expose pas à un risque de représailles.

Dans ce cadre, VNF a mis en place le dispositif national d'alerte et de prévention (DNAP) fin 2019. A plusieurs reprises durant ces 4 années, **la CFDT-VNF** a dénoncé son inefficacité et la méconnaissance de ce dispositif. Elle a demandé la remise à plat du process.

VNF a ainsi créé un nouveau dispositif plus simple à mettre en œuvre et à faire connaître : le DSAR qui a vocation à remplacer le DNAP. Une instruction et deux décisions permettent de cadrer ce dispositif (transmission, réception, examen et traitement du signalement, information, garantie de confidentialité, traitement des données, conservation des données...).

Dorénavant, les signalements peuvent être déposés auprès d'un centre d'appels externe qui peut fournir à l'auteur du signalement des informations, des conseils ainsi qu'une analyse de la situation sans que VNF en soit informé. Si celui-ci souhaite que son signalement soit transmis, ce centre d'appels s'en charge dans des conditions de nature à sauvegarder la confidentialité de l'auteur du signalement et des informations.

VNF dispose d'une cellule nationale, qui est désormais le point d'entrée interne unique. Celle-ci évalue la recevabilité de la demande et désigne l'autorité compétente afin de mener l'investigation. Ce dispositif permet de traiter ces situations de façon harmonisée et évite de multiplier les supports.

Compte tenu du manque de temps alloué, les représentants du personnel à la CSSCTC ont été invités à remonter leurs questions auprès de leurs élus au CSA Central en vue d'une présentation en instance le 25 mars.

Deux derniers points d'information étaient portés à l'ordre du jour :

- ✓ Actualisation du cadrage national lié aux fortes chaleurs : les représentants du personnel remonteront leurs éventuelles remarques par écrit auprès de la direction.
- ✓ Mise en place d'une politique de prévention alcool au sein de VNF : un 1^{er} document a été rédigé par l'ISST et est en cours de discussion. La direction reviendra vers les représentants du personnel dans le courant du mois de mai pour présenter un projet de règlement lors de la prochaine CSSCTC.

*

* *

La prochaine réunion de la CSSCTC est fixée au 20 juin 2024