



## COMPTE RENDU

### CSSCT CENTRALE DU 10 AVRIL 2025

En préambule et par le biais d'une déclaration préalable, la **CFDT-VNF** a interpellé la direction sur le rapport de diagnostic de la démarche des risques psychosociaux (RPS) menée au sein de l'établissement, principal sujet inscrit à l'ordre du jour de cette réunion et développé ci-dessous.

#### **DÉMARCHE RPS : UN DIAGNOSTIC RÉVÉLATEUR MALGRÉ UN FAIBLE TAUX DE PARTICIPATION**

Pour rappel, une démarche RPS est déployée depuis mars 2024 au sein de l'établissement, qui s'appuie sur le cabinet Sémaphores. Après la définition d'un cadrage national et un transfert de connaissances auprès d'animateurs internes, des ateliers ont été organisés au sein des DT et au siège sur la période de juillet 2024 à février 2025. Ils ont permis de réaliser un diagnostic dans la perspective de mettre à jour le DUERP et de construire des plans d'actions opérationnels, réalisables et soutenables visant à réduire les RPS. Chaque diagnostic a été présenté au sein des COPIL et CSSCTL, en DT comme au siège, et des webinaires ainsi que des réunions sont organisés afin d'assurer une restitution auprès des personnels.

##### **Une méthode contestable à l'origine d'un faible taux de participation**

94 ateliers ont été réalisés regroupant 720 participants, soit un taux de participation global de 22 %. Le diagnostic d'évaluation des RPS, construit sur la base d'un rapprochement par famille de risques et unité de travail, repose sur :

- une analyse quantitative avec une cotation et priorisation des RPS,
- une analyse qualitative au regard des éléments exprimés en ateliers dans le respect de la confidentialité.

Si la conduite des ateliers consistait à obtenir un consensus, le cabinet Sémaphores souligne avoir toutefois pris en compte les différentes divergences et sur lesquelles il s'appuie pour l'élaboration des pistes d'actions.

La **CFDT-VNF** avait émis des réserves quant au choix d'opter pour l'animation interne d'entretiens exclusivement collectifs. Elle avait demandé son externalisation ainsi que l'organisation d'entretiens individuels à l'instar de l'expertise menée à la DTNE. Aussi, le résultat est sans surprise : si la cible des 25 % puis réduite à 20 % était visée par la direction, force est de constater que plusieurs DT seraient en réalité sur des taux inférieurs sans la prise en compte des ateliers consacrés aux représentants du personnel. Sans même effectuer cette opération, la DTCB enregistre un taux de participation de 15%, ce qui a d'ailleurs conduit les représentants du personnel de la CSSCT locale à voter une motion pour la mise en place d'une expertise complémentaire par un organisme certifié et sur laquelle la direction ne souhaite pas donner suite. En effet, celle-ci estime avoir recueilli suffisamment de matière lors des ateliers en DTCB qui, même si elle est encore moins robuste que pour les autres DT, permet de mettre en place un plan d'actions. Elle souligne que des immersions complémentaires ont été lancées sur le lieu de travail auprès des personnels afin de récupérer de la matière complémentaire.

L'ISST, qui n'a pas encore été saisi du dossier par la DTCB, a indiqué qu'il traitera ce désaccord et rendra un avis à la CSSCTL. Il s'interroge toutefois sur la méthode de restitution du diagnostic auprès de cette instance : pourquoi le cabinet Sémaphores a-t-il assuré la présentation les conclusions de son analyse dans certaines DT et pas dans d'autres comme en DTCB ?

Selon la direction, le cadrage ne prévoyait pas l'intervention du cabinet Sémaphores en CSSCTL afin de laisser toute l'autonomie aux directeurs territoriaux d'organiser cette instance, les conseillers de prévention étant légitimes pour présenter ce document de synthèse auquel ils ont participé. Pour autant, il est intervenu dans certaines DT ainsi qu'au siège à la demande des CSSCTL. **La CFDT-VNF** regrette que cette configuration n'ait pas été actée de fait sur l'ensemble des instances et souligne, à titre d'exemple, que la présentation du diagnostic en DTNPC assurée par la direction donnait le sentiment de minorer la teneur du rapport.

Par ailleurs, **la CFDT-VNF** a souligné une sous-représentation de la participation des personnels non-cadres au profit d'une surreprésentation de l'encadrement qui a été fortement incité à participer aux ateliers alors que celle-ci devait relever du volontariat. Aussi, l'absence de pondération des résultats globaux de la synthèse sur les effectifs de l'établissement pourrait faire l'impasse sur certaines problématiques et, par conséquent, minorer la gravité du risque. En réponse, le cabinet Sémaphores a indiqué avoir réalisé une pondération au niveau local lorsque cela a été demandé et n'avoir observé aucun impact sur l'évaluation des facteurs de risque.

### **Un diagnostic toutefois révélateur**

Le diagnostic révèle que le sujet identifié comme principal est la réduction des effectifs. Dans un contexte de transformation de l'établissement traduit par l'acte 1 du projet de modernisation pas encore achevé et l'acte 2 de la modernisation déjà lancé, la mise en place des PCC et l'évolution des outils et fonctions supports notamment contribuent à l'accroissement des RPS. Ainsi, les deux principales familles de risques sont l'insécurité de l'emploi et du travail ainsi que l'intensité et la complexité du travail, suivies des exigences émotionnelles, les rapports sociaux au travail dégradés et les conflits de valeur.

« Un défi actuel : accompagner le changement dans un contexte de réduction des effectifs ». Les personnels sont inquiets quant à leur avenir professionnel et l'accompagnement au changement est perçu comme insuffisant en termes de communication, de concertation et de visibilité sur leur évolution. En parallèle, ils perçoivent une intensification du travail compte tenu des objectifs changeants, des interruptions et demandes urgentes fréquentes, des ressources manquantes liées à la vacance de postes et aux difficultés de recrutement. Le manque de moyens humains, matériels et parfois budgétaires ainsi que la complexité des procédures génèrent un sentiment de qualité empêchée et des conditions de travail dégradées.

L'encadrement de proximité et intermédiaire est également impacté. Il doit organiser le travail dans des conditions parfois dégradées alors que certains ont parfois eux-mêmes des incertitudes sur leur propre situation. Il connaît également une hausse de la charge de travail liée à des glissements de tâches générés par la vacance de poste et la nécessité de réaliser le travail des agents absents. De plus, il doit faire face à des situations complexes jugées aujourd'hui difficiles et pour lesquels il manque d'outils pour les gérer, ne les connaît pas ou n'a plus confiance en eux.

Quant à l'encadrement supérieur (les CODIR), le contexte VNF entraîne un fort enjeu de redéfinition des priorités au regard des ressources revues à la baisse et une charge de travail élevée, ce qui conduit à un respect variable du droit à la déconnexion.

A contrario et toujours selon l'étude, l'autonomie dans le travail, l'absence globale d'horaires difficiles et l'entraide entre pairs sont des ressources partagées et à préserver.

Pour **la CFDT-VNF**, si l'autonomie peut être une ressource, elle peut aussi parfois être perçue comme une difficulté dans un contexte de réorganisation où certains agents ne savent pas ce qu'on attend d'eux et n'ont aucune visibilité sur les attendus de leur poste pour lequel ils n'ont d'ailleurs pas de fiche de poste. Ils doivent s'organiser comme ils le peuvent et, grâce à l'esprit d'entraide souligné à travers le rapport, s'occupent en reprenant certaines tâches de leurs collègues.

Quant aux horaires de travail, **la CFDT-VNF** souligne la difficulté pour les personnels de respecter les garanties minimales au regard de leur charge de travail. Elle dénonce à cette occasion l'obligation pour les saisonniers de prendre leurs congés, alors que le besoin perdure sur le terrain. La direction pourrait faire le choix de rémunérer ces congés ou d'allonger la durée des contrats afin de limiter l'impact sur les agents titulaires. Elle rappelle par ailleurs que de nombreuses heures supplémentaires sont encore aujourd'hui réalisées et que l'écrêtage représente l'équivalent de 23 EPT sur l'année. Elle avait obtenu l'engagement de la DRHM qu'une revue des organigrammes soit organisée dans chaque CSAL afin d'identifier les postes vacants et redimensionner les missions en fonction des moyens humains à disposition. Aussi, elle déplore que les constats d'accord en instance entre la direction et les représentants du personnel ne soient pas traduits par des faits.

En résumé, même s'il a fallu ce diagnostic pour que la direction prenne conscience et/ou admette la présence des RPS à VNF, **la CFDT-VNF** n'a rien appris à travers cette étude qui corrobore avec les remontées du terrain qu'elle ne cesse de relayer auprès de la direction depuis des années et qui s'accentuent avec le projet de modernisation. Toutefois, elle salue la prise en compte de ce sujet crucial par la direction ainsi que l'implication des personnels qui se sont livrés à cet exercice.

Enfin, le cabinet Sémaphores invite les représentants du personnel à faire remonter les différents facteurs de risques exposant les agents qui ne seraient pas reportés dans ce diagnostic. De son côté, **la CFDT-VNF** reste désormais en attente d'actions concrètes sur lesquelles il y a urgence à agir et qui devront être suivies d'effet.

## Les étapes à venir

La direction a indiqué que les échanges en ateliers ont permis de recueillir de nombreuses pistes d'actions pour réduire les RPS. Des groupes de travail vont être constitués en DT et au siège afin d'approfondir ce travail en priorisant les actions selon leurs impacts et leur complexité en vue d'élaborer des plans d'actions. A la demande de **la CFDT-VNF**, chaque groupe de travail sera composé d'un représentant de chaque unité de travail et d'une partie du COPIL. Il a vocation à se réunir au moins 2 fois. Le projet de plan d'actions sera présenté en COPIL local puis en CSSCTL pour avis.

**La CFDT-VNF** a rappelé les raisons qui l'ont conduite à refuser de co-animer les ateliers durant la phase de diagnostic, son rôle auprès des personnels et ses réserves quant à l'efficacité de la méthode déployée ne lui permettant pas d'être juge et partie. Elle a rappelé également que cette démarche RPS a été initiée suite à une action intersyndicale en DTNE et un arbitrage de l'inspection du travail. Aussi, la CSSCT a toute sa place dans cette nouvelle phase et ne doit pas être consultée qu'en bout de course sur un projet déjà ficelé.

Ainsi, **la CFDT-VNF** a demandé de :

- compléter chaque groupe de travail par un représentant de chaque organisation syndicale représentative de la DT/siège en sus du secrétaire de la CSSCT, membre de droit,
- ne pas limiter de façon formelle le nombre de réunions à 2 afin d'offrir la possibilité d'organiser des réunions complémentaires si nécessaire,
- la présentation d'un point d'avancement en CSSCT Centrale du mois de juin,
- l'identification des référents/unités de travail auprès des personnels afin de leur permettre d'assurer le rôle de porte-parole.

La direction a donné une suite favorable à ces différentes demandes et a souligné sa volonté de maintenir la place des COPIL au niveau local, qui se réuniront avant la consultation des CSSCTL sur les projets de plans d'actions en septembre.

Chaque DT / siège produira un plan d'actions local et il reviendra au COPIL national de centraliser et définir les actions qui relèvent du niveau national. Pour ce faire, il se réunira après la remise des plans d'actions locaux. A la demande de **la CFDT-VNF** et à l'instar de la configuration des groupes de travail locaux, la direction a accepté d'adoindre au COPIL national un représentant par organisation syndicale représentative.

\*

\* \*

A l'issue des échanges, la CGT a présenté une première motion consistant à demander que le diagnostic RPS réalisé par Sémaphores soit soumis au vote des représentants du personnel de la CSSCT Centrale.

Si cette motion avait porté sur la méthode déployée, la qualité ou la construction du rapport, **la CFDT-VNF** aurait eu fort à dire. Aussi, celle-ci portant sur un état factuel de l'expression des personnels, **la CFDT-VNF** a estimé ne pas être en capacité de rendre un avis sur un diagnostic factuel et ne comprend d'ailleurs pas le sens de cette demande. Par conséquent, elle a voté contre cette motion.

Une deuxième motion a été présentée par la CGT concernant une demande d'expertise complémentaire par un organisme certifié au sein du siège et dans chacune des DT (à l'exception de la DTNE pour qui l'expertise a déjà été menée).

Si le cabinet Sémaphores dit s'être appuyé sur le rapport DEGEST en DTNE ainsi que sur d'autres sources déjà existantes pour réaliser son analyse, **la CFDT-VNF** regrette que cela n'ait pas été précisé dans les conclusions de son rapport. **La CFDT-VNF** avait alerté la direction que si le diagnostic conduisait à un décalage important avec les conclusions du rapport DEGEST, elle n'hésiterait pas à demander une contre-expertise par un cabinet externe agréé. A l'inverse, elle constate que même si la méthode est critiquable, les conclusions du diagnostic reflètent bien la réalité du terrain et ne font que corroborer avec le rapport DEGEST. Désormais, pour **la CFDT-VNF** l'urgence n'est plus d'entamer une nouvelle démarche à laquelle les personnels ne croient plus faute de ne pas voir les changements venir, mais de définir des actions qui devront être suivies d'effet et qui auront une portée sur leur quotidien. Elle demande que le plan d'actions soit axé sur les problématiques essentielles et ne pas se résumer à mieux communiquer ou proposer des formations.

Par conséquent, **la CFDT-VNF** a voté contre cette 2<sup>nde</sup> motion. Elle a proposé la mise en place d'une commission de suivi et la présentation d'un bilan à 1 an pour mesurer l'avancement des plans d'actions et les effets produits.

## **PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (PAPRIPACT) : BILAN 2024**

Le bilan du PAPRIPACT révèle que 78,3 % des objectifs définis en 2024 ont été atteints. Ces objectifs ont été déclinés en axes, puis en actions dont l'état d'avancement a été présenté en séance. La direction s'appuie sur un réseau de prévention coordonné qu'elle a sanctuarisé au sein des DT et en UTI.

208 accidents de travail / service sont à déplorer sur l'année 2024, dont 154 avec arrêt et 54 sans arrêt. Le nombre d'accidents avec arrêt connaît une baisse par rapport à 2023 de 13 %, soit un taux de fréquence à 23,84 % contre 25,24 en 2023. Le taux de gravité a augmenté, mais la source des données a été modifiée entre 2023 et 2024. Le bilan complet sur l'accidentologie est reporté à la CSSCT Centrale de juin.

La direction a indiqué qu'une impulsion a été donnée sur la qualification de l'accidentologie par la fixation d'un objectif visant la réalisation de 50 arbres des causes sur les 300 événements annuels. Toutefois, 20 seulement ont été réalisés et cet objectif est relancé en 2025. Le temps d'échanges sécurité pour la passation des consignes (le 1/4h sécurité) n'a pas trouvé l'impulsion souhaitée en 2024 et cet objectif est lui aussi relancé en 2025.

**La CFDT-VNF** souligne que 20 % des accidents concernent les risques routiers et que ce chiffre est en augmentation constante depuis 3 ans. Les déplacements professionnels et pour se rendre sur le lieu de travail vont continuer à s'allonger pour répondre au projet de modernisation et il est important de mettre en place des actions pour réduire ce risque. De plus, il convient de s'interroger sur le recours aux véhicules 2 roues, plus accidentogène, pour lesquels de nombreux accidents sont déplorés chaque année. La direction prend note et indique réfléchir à une nouvelle impulsion en 2026 dans le cadre des prochaines orientations.

Concernant la gestion arborée, **la CFDT-VNF** souligne que la politique de VNF tend aujourd'hui vers l'externalisation des interventions terrestres et la gestion en régie pour intervention sur la voie d'eau. Aussi, elle constate que la formation des agents sur le terrain repose sur 2 jours, ce qui est nettement insuffisant pour transmettre aux agents les compétences nécessaires pour abattre tous types d'arbres d'autant plus depuis la voie d'eau. De par un manque de connaissances et de compétences, les agents peuvent se mettre en danger et mettre en danger les usagers. Elle souligne que la formation au sein de l'ONF repose sur 25 jours pour maîtriser toutes les situations rencontrées (sauf voie d'eau). Pour **la CFDT-VNF**, il ne faut pas se fier au nombre d'accidents graves pour fixer les conditions d'intervention en régie par nos agents. Aussi, elle demande de clarifier les interventions possibles suite à cette formation de 2 jours et de définir un 2<sup>nd</sup> niveau de formation si des compétences supplémentaires sont attendues.

La direction souligne la volonté de VNF de définir une politique globale sur la gestion du patrimoine arboré en lien avec les travaux du projet de modernisation de la maintenance. L'externalisation n'est pas tranchée à ce stade, la direction reviendra vers le CSA Central sur le sujet. Concernant la gestion du tronçonnage, le cadrage réalisé en 2018 a permis de réduire le nombre de jours d'arrêt suite à accident. L'opportunité d'une mise à jour de cette note de cadrage sera étudiée.

**La CFDT-VNF** salue le travail réalisé par les équipes sur les actions liées à la conduite et la maîtrise des activités d'exploitation et de maintenance, au regard des retours qu'elle reçoit des agents de terrain sur l'accompagnement et les échanges.

De nombreuses actions ont en effet été mises en place : gestion du risque sur les barrages à exploitation manuelle, valorisation des bonnes pratiques chantiers, gestion du risque amiante, déploiement de Gadisec... Dans le cadre de la gestion des espèces exotiques envahissantes (EEE), des engins ont été mis en place à la DTNE notamment pour optimiser le faucardage/arrachage/ramassage des EEE et suivre leurs proliférations afin d'intervenir en amont. Un bilan de cette expérimentation a été rédigé et le travail de prévention continue sur 2025. La direction souligne qu'à ce stade, la reprise en régie ou l'externalisation de cette activité n'est pas tranchée.

Concernant la sécurité des chantiers, un plan d'actions devait être proposé à la suite de l'audit mené par la MACI en 2023-2024. Toutefois, le lancement des actions a pris du retard en raison du départ de Didier Dieudonné, ISST. Cette action a été reprise par la DRHM mais reportée en raison d'un manque de moyens. Frédéric Garcia, ISST nouvellement nommé, souligne l'avancée réalisée sur le sujet notamment par la connaissance des chantiers via le déploiement de l'outil Gadisec et indique que le travail est engagé en vue d'une présentation en 2026.

**La CFDT-VNF** rappelle que le sujet lié à la sécurité / prévention des agents et des usagers était la priorité donnée par la direction à la création de l'EPA VNF. Aussi, selon elle, si ces sujets sont toujours importants aujourd'hui, il appartient à la direction de mettre en face les moyens humains et budgétaires afin d'atteindre les objectifs visés. La proposition, faute d'avoir la latitude pour augmenter les ETPT, serait de sacrifier les ressources actuelles.

Sur le volet formation et compétences, la direction a indiqué perdre l'agrément sur la "Prévention et Secours Civiques de niveau 1" (PSC1) qui a évolué et nécessite désormais le raccrochement à un marché. Elle veillera toutefois à maintenir le réseau des formateurs internes sur d'autres thématiques.

Enfin, **la CFDT-VNF** souligne que le dispositif de signalement des agissements répréhensibles (DSAR) mis en place en 2025 (ex DNAP) reste à ce stade peu connu par les personnels. Même si des communications ont été réalisées (DRHM Infos, affichage en CMI..), elle rappelle que le diagnostic RPS révèle que bon nombre de personnes ne savent pas comment réagir en cas de situations difficiles. Il est indispensable de donner le bon niveau d'information et les éléments de langage dans les différents centres en complément de l'affichage pour faire connaître ce dispositif et expliquer comment l'actionner. Elle souligne également l'importance de soigner la communication sur le traitement de ces alertes auprès des personnels.

## CADRAGE LIÉ AUX VÊTEMENTS DE TRAVAIL ET EPI

Suite à une grande disparité de vêtements portés par les agents et des dotations différentes d'une DT à l'autre, VNF a réalisé un travail d'harmonisation. Les vêtements de travail ont fait l'objet d'un accord cadre et les EPI ont été sélectionnés dans un catalogue UGAP. Toutefois, le retard pris dans la notification des marchés réduit la possibilité de commander des vêtements de travail à 1 seule fois pour 2025 : le 15 juillet. En 2026, 2 commandes seront possibles comme prévu par le cadrage.

**La CFDT-VNF** alerte sur les conséquences liées à ce retard au regard notamment de l'arrivée des saisonniers. Les stocks de vêtements sont vides ou pour le moins insuffisants dans certaines DT, ce qui ne permet pas d'accueillir ces personnels dans de bonnes conditions

L'accord cadre prévoit, pour la plupart des lots, une dotation spécifique pour les saisonniers. Le retour des titulaires du marché est attendu pour savoir à quelle date ces articles pourront être mis à disposition afin de les doter le plus rapidement possible. Pour les vêtements, on est sur les stocks des années précédentes. Pour les EPI (chaussures), les commandes se feront dans un délai très court.

Un travail est mené avec les DT pour la mise en place d'une expérimentation de collecte/recyclage des vêtements de travail. Cette démarche sera basée au départ sur le volontariat.

**La CFDT-VNF** suggère de définir en lien avec les personnels en charge de la gestion des stocks les critères d'usure, de recyclage et de distribution. Pour les sites qui ne sont pas en capacité de laver les vêtements, elle propose le recours à la sous-traitance (pressing). Les vêtements de travail recyclés doivent répondre à une garantie de bon état et de propreté, c'est un minimum.

Les EPI sont proposées dans le catalogue UGAP, ce qui permet de commander aujourd'hui des chaussures, des genouillères ; prochainement des gilets de sauvetage puis dans le futur des casques, des vêtements pour le tronçonnage, des gants, etc....

Contrairement à ce qui a été indiqué dans l'ordre du jour, la direction indique que ce point fera l'objet d'une consultation et demande aux organisations syndicales de rendre un avis sur le marché et la note de cadrage qui propose :

- ✓ un large choix de vêtements de travail pour répondre à la sécurité et à la visibilité de nos agents, la rédaction d'une doctrine sur le port obligatoire des vêtements,
- ✓ une clarification sur l'entretien de la dotation,
- ✓ la définition de principe d'attribution des vêtements par activité, voire par métier : maintenance spécialisée, exploitation et maintenance, saisonniers, encadrement de proximité et personnels tertiaires opérationnels,
- ✓ une dotation de base importante, renouvelée si besoin ou remplacée à l'usure.

**La CFDT-VNF** demande que la direction soit attentive à la qualification (information ou consultation) des points inscrits à l'ordre du jour. Toutefois, elle souligne que la priorité est de ne pas pénaliser les agents et d'assurer à minima une dotation des personnels en poste. Des ateliers ont été organisés avec des agents mais les avis sont partagés. A ce stade, **la CFDT VNF** s'est abstenu sur ce vote et demande qu'un bilan de cette nouvelle dotation soit réalisé afin d'apporter, le cas échéant, les adaptations nécessaires suffisamment tôt l'année prochaine en vue de la passation des commandes 2026. Elle suggère également de consulter les agents « tests » pour réaliser ce retour d'expériences.

\*  
\* \* \*

La prochaine réunion de la CSSCT Centrale est fixée au 19 juin 2025.