

COMPTE RENDU

CSSCT CENTRALE DU 19 JUIN 2025

En préambule, **la direction** a fait un point sur le cadrage national plan fortes chaleurs/canicule suite à la parution d'un nouveau décret, d'une part, et a annoncé une évolution de son organisation concernant le pilotage des sujets liés à la sécurité, d'autre part.

Plan fortes chaleurs / canicule

A l'aube de la période estivale, **la direction** indique que le cadrage national d'élaboration des plans locaux fortes chaleurs / canicule ne prévoit cette année aucune évolution dans sa déclinaison au niveau local. Un décret du 27 mai 2025 introduit de nouvelles obligations en matière de prévention pour l'employeur, dont les dispositions s'appliquent au 1er juillet 2025. Ce décret parle des UV sur le plan législatif et réglementaire, les seuils et le rayonnement.

Toutefois, **la direction** souligne que des mesures de prévention permettant de protéger les salariés exposés aux risques de chaleur sont déjà prévues dans les plans locaux et répondent à l'ensemble des indicateurs. De plus, **la direction** indique que depuis le 15 juin les alertes ont été lancées et les plans déployés pour les DT concernées. Enfin que le catalogue « vêtements de travail » propose des équipements adaptés contre les UV (tee-shirts blancs, casquettes) et qu'il sera prochainement étoffé.

La CFDT-VNF demande d'étudier les mesures à mettre en place pour la protection des agents sur certains chantiers, notamment de faucardage, où l'exposition au rayonnement UV est forte compte tenu de la réverbération de l'eau. Au-delà des équipements de protection individuelle, elle demande à la direction de s'assurer du bon réapprovisionnement en eau des agents de terrain comme des personnels administratifs et de s'interroger sur les organisations de travail lors des pics de chaleur. A ce titre, elle propose l'inscription d'un point spécifique en CSSCT locales afin d'étudier les éventuelles mesures à mettre en place sur la planification des activités. **La direction** prend note et sensibilisera les secrétaires généraux dans ce sens.

Évolution d'organisation : pilotage par la DRHM de l'ensemble des activités liées à la sécurité

A compter du 1^{er} juillet 2025, Sophie LONGCHAMBON, chargée de sécurité infrastructure au sein de la DIEE, rejoindra la DRHM en qualité de responsable de l'unité Sécurité-Prévention. Cette décision fait suite à une réorganisation qui vise à concentrer les ressources humaines du siège en matière de SST au sein d'un même service : le Service Santé Sécurité et Conditions de Travail (3SCT). Les activités seront réparties au sein de l'Unité Sécurité et Prévention de sorte qu'aucune tâche orpheline ne soit conservée par la DIEE. Un organigramme du nouveau service et la définition des postes impactés seront transmis aux membres de la CSSCT Centrale. Il sera composé de deux unités sous la responsabilité de Romain DAUTIGNY : « Sécurité prévention » piloté par Sophie LONGCHAMBON, accompagnée de Yohan MORONVAL et Pascal LESTIENNE, « Santé-QVCT », piloté par Marine RYBICKI, accompagnée de Mélanie DUBELLOY.

L'ensemble du budget hygiène et sécurité sera désormais piloté par la DRHM. Ainsi, 3,6 millions d'euros seront transférés de la DIEE vers la DRHM au 1^{er} janvier 2026. Ce regroupement s'effectue à effectifs et à budget constants. Le transfert des personnels concernés prendra effet au 1^{er} juillet 2025.

Pour **la CFDT-VNF**, un accompagnement du 3SCT sur certaines problématiques terrain serait fortement apprécié notamment en cas de besoin d'avis technique fort. Cependant, le dimensionnement de l'équipe limite son intervention auprès des UTI. Aussi, elle invite la 3SCT à poursuivre ses visites de terrain tel que cela était fait au sein de la DIEE afin de conserver une proximité avec les agents en DT. Le réseau prévention s'appuie sur les conseillers de prévention au niveau local, mais force est de constater que ces experts disposent de moins en moins de temps pour se rendre sur le terrain au profit des tâches administratives. Contrainte par le plafond d'emplois, **la direction** souhaite exploiter au mieux ces ressources en renforçant leur présence sur le terrain. Reste à définir les moyens à mettre en place pour y parvenir. Pour ce faire, **la CFDT-VNF** suggère de mener cette réflexion avec les principaux concernés et de respecter une phase de co-construction pour définir des objectifs cohérents avec la réalité des moyens disponibles.

Enfin, **la CFDT-VNF** a saisi l'occasion pour rappeler à la direction l'engagement pris sur la présentation des organigrammes au sein de l'ensemble des CSAL avec un focus sur les postes vacants. L'objectif visé par **la CFDT-VNF** est de s'assurer que ces postes ont été publiés ou, à défaut, de mettre en cohérence les organigrammes avec les moyens réels à disposition. **La direction** fera un rappel afin d'inscrire ce point à l'ordre du jour des prochains CSAL.

Bilan de l'accidentologie 2024

Une baisse globale de l'accidentologie est constatée au sein de l'établissement par rapport à 2023, avec un taux de fréquence de 23,84 contre 25,24 en 2023 et 24,16 en 2022.

208 accidents de travail/service ont été enregistrés, dont 154 avec arrêt, soit 13 % en moins qu'en 2023. Le nombre de jours d'arrêt s'élève à 13 302, dont 44 % sont issus d'événements survenus 2024. Le taux de gravité a augmenté, mais la source des données a été modifiée entre 2023 et 2024. Une dynamique est lancée depuis plusieurs années concernant la déclaration des incidents dans l'outil Gasper. Toutefois, le niveau des remontées reste à améliorer.

La CFDT-VNF a demandé qu'une analyse plus fine du taux de fréquence par famille d'emploi soit réalisée. Cette demande est enregistrée, **la direction** étudiera la faisabilité pour isoler ces données. **La CFDT-VNF** demande également que le distinguo soit fait avec les incidents liés aux RPS.

Les accidents relèvent principalement des activités de maintenance des abords, de circulation et déplacement en maintenance et de maintenance des ouvrages. Ils sont essentiellement liés à la manutention manuelle, chutes de plain-pied et heurts/contacts. Si les accidents provoquant des lésions aux mains/poignets et pieds cheville restent élevés (57 accidents), ils ont diminué en 2024. Cependant, les accidents affectant le dos et les membres supérieurs/inférieurs restent stables par rapport aux années précédentes. Les saisonniers représentent une part importante de l'accidentologie, soit 15 %.

La CFDT-VNF a rappelé que l'objectif initial était de fidéliser les saisonniers en reconduisant leur contrat d'une année sur l'autre. Or, la dégradation de leur contrat de travail (contrat saisonnier de droit privé, puis saisonnier de droit public avec une durée maximale plus courte) ne les incite pas à renouveler leurs missions au sein de VNF. Le recrutement de nouveaux personnels moins aguerris peut être un facteur d'augmentation de l'accidentologie. De plus, il convient de s'interroger si le mode de transport mis à disposition des saisonniers est approprié au regard de leur périmètre d'intervention.

Le nouveau contrat de CDD d'établissement pourra contribuer à améliorer la gestion et le recrutement sur une durée adaptée plutôt qu'une succession de contrats. Il pourra également être plus fonctionnel si la possibilité est ouverte de rémunérer les heures supplémentaires et les congés. Enfin, **la CFDT-VNF** a interpellé la direction sur le fait que VNF a recours à des CDD notamment sur des sites amenés à être supprimés. Ces mêmes postes pouvant intéresser des personnels permanents, elle demande à la direction d'assurer une publication interne en indiquant la mention « site à vocation à être supprimé » avant de procéder à un recrutement de CDD.

Cette année et à la demande des membres de la CSSCTC, un focus a été réalisé sur les agressions et chocs psychologiques. 30 événements ont été enregistrés, dont :

- 1/3 concerne des accidents de trajet
- 1/3 concerne des situations d'agression externe
- 1/3 concerne des découvertes de corps dans le réseau, des agressions internes et des situations de souffrance au travail/conflit

6 situations de souffrance au travail/conflit ont été enregistrées (contre 1 en 2023), dont 4 ayant généré des arrêts de travail représentant 407 jours au total.

Pour **la CFDT-VNF**, ces chiffres sont sous-évalués au regard des situations portées à leur connaissance via les remontées du terrain. Afin de prendre en compte l'impact des RPS dans l'accidentologie et agir le plus en amont possible, elle propose de distinguer les situations générées suite à des tensions à partir des accidents avec arrêts. A ce jour, les personnels ont des difficultés à faire reconnaître en accident de travail les situations de mal-être, même lorsque des événements sont constatés sur le lieu de travail en présence de témoins. Aussi, **la CFDT-VNF** demande de revoir la méthode d'alerte avec une approche plus facilitatrice pour les personnels qui seraient confrontés à ces situations et de mettre en place des moyens nécessaires. De plus, elle souligne que les arrêts maladie pour TMS peuvent également être des indicateurs RPS par voie de conséquence indirecte.

La CFDT-VNF déplore les agressions verbales externes auxquelles sont confrontés les personnels, qui sont parfois générées suite à des difficultés techniques qui ne relève pas de l'agent, ni même parfois de VNF. Une communication auprès des marins sur ces difficultés permettrait d'éviter ce genre de situations. De plus, une meilleure connaissance de l'existence du registre santé et sécurité au travail permettrait d'enregistrer les événements rencontrés. **La CFDT-VNF** déplore également les sanctions prises par l'établissement à l'encontre de certains agents positionnés sur de nouveaux métiers. Ces décisions déstabilisent encore davantage ces personnels, à qui VNF ne laisse pas le temps de s'adapter et de prendre leurs marques.

Au vu du contexte de transformation dans lequel VNF s'inscrit (évolution numérique/des métiers/des outils/des organisations de travail...), **la CFDT-VNF** souligne que l'établissement s'expose à une accentuation des conflits au sein des équipes. Ces situations sont susceptibles de générer une hausse des jours d'arrêt. Elle rappelle la responsabilité qui incombe à la direction sur le sujet et l'absence de moyens permettant de pallier aux RPS. Aussi, elle suggère la mise en place d'un service interne de médiation composé d'une équipe spécialisée et formée afin d'intervenir en soutien des personnels pour apaiser les tensions, sans attendre le recours à une expertise par un cabinet externe dont les délais dégradent encore davantage la situation. Pour ce faire, elle propose la création d'un poste de référent national et de médiateurs dans chaque DT et au siège. Le représentant du service social souligne que le ministère dispose également d'un service de médiation.

La direction partage le constat dressé par la CFDT-VNF et prend note de cette demande. Elle souligne toutefois ne pas avoir la capacité à ce stade de se doter d'un tel service compte tenu de son plafond d'emplois. Un certain nombre d'outils existent aujourd'hui notamment par le biais de la formation et qui seront renforcés dans le cadre de l'école du management en lien avec le plan d'action RPS. Les managers en difficulté pour résoudre ces situations doivent les faire remonter auprès de leur secrétaire général qui les traitera ou les relatera, le cas échéant, à la DRHM. Il est aujourd'hui possible de déclencher des enquêtes administratives et/ou avoir recours à des coachings individuels ou collectifs de la part du ministère. Par ailleurs, des pistes de réflexion seront menées dans le cadre de l'élaboration du plan d'actions RPS. Pour **la CFDT-VNF**, ces dispositifs ont été éprouvés depuis plusieurs années sans succès et les procédures d'alerte sont lourdes et longues. Face au constat partagé sur la situation, force est de constater que ces dispositifs sont insuffisants et/ou dysfonctionnels et que les représentants du personnel doivent souvent temporiser certaines situations en exerçant parfois ce rôle de médiation au sein des équipes, rôle qui ne lui appartient pas.

Prévention des risques professionnels et amélioration des conditions de travail (Papripact) : programme 2025

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. Une feuille de route 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. D'ores et déjà de nouvelles réflexions sont menées en vue de définir les prochaines orientations 2026-2030.

Le programme d'actions 2025 comporte 15 actions construites autour des axes suivants :

- renforcer la prévention primaire et la culture prévention,
- 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,
- consolider le pilotage et la gouvernance de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail,
- consolider la qualité de vie au travail.

La CFDT-VNF s'étonne que certaines actions initiées en 2024 par des DT sur des sujets opérationnels ne soient pas reportées dans le Papripact 2025. **La direction** a indiqué avoir fait le choix de ne pas reconduire cette expérimentation compte tenu de la difficulté de transposer des actions locales au niveau national. **La CFDT-VNF** a toutefois demandé qu'un retour soit assuré auprès des personnels qui se sont investis sur ces sujets afin de les informer de cet arbitrage.

Afin d'intégrer la SST dans le projet de modernisation de l'établissement, **la direction** s'engage notamment à conduire une étude sur la charge mentale des opérateurs dans les PCC. Pour ce faire, elle s'appuiera sur les PCC opérationnels à gestion polyvalente afin de construire un standard national à décliner au niveau local. En parallèle, un RETEX sera organisé sur les problématiques rencontrées lors de la mise en place des PCC et fera l'objet d'une présentation en CSA Central. Cette action viendra compléter le Papripact 2025.

La CFDT-VNF a alerté une nouvelle fois la direction sur l'état de vétusté du matériel mis à disposition des agents et non adapté à l'exercice de leurs missions faute de crédits disponibles. Aussi, elle suggère la réalisation d'un état des lieux du matériel affecté à la maintenance verte et la définition d'un plan de renouvellement pluriannuel avec des critères d'achat sur l'adaptation du matériel au public féminin. **La direction** a entendu cette revendication et s'engage à définir une méthode dès cette année en lien avec le Comité Stratégique Maintenance et Exploitation (CSME) pour une mise en œuvre en 2026/2027.

Lors de la CSSCTC du mois de mars, **la direction** avait indiqué mener un travail en lien avec les DT pour la mise en place d'une expérimentation de collecte/recyclage des vêtements de travail. Dans ce cadre, elle s'était engagée à rédiger une procédure de nettoyage des vêtements destinés à être réutilisés par d'autres agents. **La CFDT-VNF** a interpellé la direction sur le sujet, certains agents ayant été informés qu'ils seraient approvisionnés par des vêtements ayant déjà servis sans connaître le cadrage pour les restituer auprès des personnels. Compte tenu du calendrier de dotation des nouveaux équipements et celui concernant l'arrivée des saisonniers, **la direction** a indiqué qu'aucune dotation de vêtements à réutiliser ne sera pas opérée cette année. Elle s'engage à en informer les gestionnaires et à inscrire dans le PAPRIACT la rédaction d'une procédure sur la gestion des vêtements à réutiliser (réception, tri, nettoyage, évacuation...).

Compte tenu de la mise en œuvre tardive du marché vêtements de travail, pour cette année les saisonniers pourront commander uniquement des chaussures de sécurité et un gilet fluorescent flocké VNF pour lesquels les délais de livraison sont courts. Aussi, **la direction** compte sur les stocks disponibles en DT pour assurer leur approvisionnement en vêtement de travail.

La CFDT-VNF a demandé à la direction de s'assurer que les saisonniers puissent être dotés des équipements nécessaires à l'exercice de leurs missions. Dans ce cadre, elle suggère la réalisation d'un état des lieux des stocks existants et l'indemnisation des agents qui seraient amenés à payer leurs vêtements de travail sur leurs deniers personnels faute d'être approvisionnés par VNF. Les personnels n'ont pas en effet à pâtir du manque d'anticipation du marché par la direction. **La direction** s'engage à faire un point avec les gestionnaires à l'occasion d'une prochaine réunion et, le cas échéant, étudiera la possibilité de commander des tee-shirts et casquettes auprès de l'UGAP.

La CFDT-VNF a suggéré qu'un travail de vulgarisation des notes de cadrage soit réalisé afin qu'elles puissent être accessibles à tous. En effet, force est de constater une certaine méconnaissance sur différents sujets en matière de santé et conditions de travail en UTI. **La direction** dit avoir identifié cet axe de progression.

Enfin, **la CFDT-VNF** a saisi l'occasion pour saluer l'invitation des secrétaires de CSSCT locaux aux ateliers de la prévention (1 journée) et demande de les associer à l'ensemble des ateliers qui se déroulent sur 2 jours lors du renouvellement de cet événement dans 2 ans.

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 2025, sous réserve de la prise en compte de ses amendements.

Démarche RPS : construction des plans d'action

Suite au diagnostic RPS réalisé par le cabinet Sémaphores, 5 immersions supplémentaires ont été réalisées en DTGB pour un total de 29 participants, soit un taux de participation de 20 %. Des groupes de travail se sont réunis en DT et au siège sur les mois de mai et juin afin de construire les plans d'action locaux dans l'objectif d'assurer une présentation en CSSCTL de septembre. Sur la base de cette production et du rapport Degest, un travail sera effectué afin de construire le plan d'action national. Dans ce cadre, une première réunion est programmée le 3 octobre avec la direction et les secrétaires généraux afin d'identifier les spécificités locales et nationales. Un groupe de travail, composé des membres du COPIL, du secrétaire de la CSSCT Centrale et d'un représentant par OS, se réunira dans le courant de la semaine suivante afin de construire le plan d'action national. Un point d'information sur le sujet sera inscrit à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la CSSCT Centrale.

La CFDT-VNF s'étonne de la temporalité dans laquelle sont organisés les réunions des groupes de travail locaux et leur nombre limité à 2. Aussi, elle demande à ne pas exclure une 3^{ème} réunion si nécessaire.

Le plan national a vocation à être décliné en DT et au siège. Toutefois, **la CFDT-VNF** propose de définir 5 actions prioritaires et concrètes au niveau local en s'appuyant sur le travail réalisé lors des ateliers par les personnels qui se sont inscrits dans cette démarche. Elle suggère également la construction d'un socle d'actions prioritaires et la mise en place d'expérimentations dans certaines DT sur les actions secondaires avant de les déployer si celles-ci s'avèrent efficaces.

Bilan d'activité 2024 du secrétaire de la CSSCT Centrale

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. Au-delà de la participation au bon fonctionnement de cette instance, Ronald WEYER a participé à de nombreux ateliers et groupes de travail. Cadrage sur les fortes chaleurs, travaux sur l'usure professionnelle, participation au COTECH « Vêtements de travail », atelier RPS en sont quelques exemples.

Pour 2025, il propose de continuer à s'investir dans les différents groupes de travail, maintenir et renforcer le réseau des secrétaires de CSSCT, réaliser des visites de site en DT en y associant des CSSCTL et assister à des réunions de CSSCTL en tant que de besoin en qualité d'observateur, renforcer les échanges tant avec la DSST que l'ISST sur les travaux en cours et à venir, poursuivre son rôle de facilitateur du dialogue social au sein de la CSSCTC.

Dans un contexte marqué par la transformation de l'établissement, 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 faire évoluer les personnels dans les meilleures conditions d'hygiène et de sécurité.

*
* *

La prochaine réunion de la CSSCT Centrale est fixée au 23 septembre 2025.