



Direction
Territoriale
Rhône
Saône



Commission Locale de Santé de Sécurité et des Conditions de Travail

24 JUIN 2025

Administration :

C. Wendling
B. Vidal

Invités:

A. Coulet

Bureau Sécurité Prévention :

L. Mekaoui

UNSA :

R. Blasinski

CFDT

E. Vuillier
C. Lamalle
M. Gomez

Y. Charrière
V. Zurbach

FO :

C. Figuereo P. Mottner
N. Milesi

Ordre du jour

- 1 Approbation du compte-rendu du 25 mars 2025 et suivi des mesures prises
- 2 Suivi des mesures prises suite à l'accident de dragage sur l'UTI CRS
- 3 Bilan de l'accidentologie du second trimestre 2025
- 4 Bilan d'activité du secrétaire du CSSCTL du second trimestre 2025
- 5 Rappel sur la démarche harmonisation et la dotation des vêtements de travail
- 6 Présentation du PAPRI Pact (programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail) 2025
- 7 Point sur la démarche diagnostic RPS
- 8 Rappel des programmations des visites de sécurité dans le cadre du CSSCTL
- 9 Questions diverses

Pas de déclaration préalable des organisations syndicales.



Approbation du compte-rendu du 25 mars 2025 et suivi des mesures prises :

- Le compte-rendu du 25 mars 2025 est approuvé à l'unanimité par l'ensemble des organisations syndicales.
 - Suivi des mesures prises :
 - ❖ Le secrétaire du CSSCTL indique qu'il faut mettre à jour le planning des visites de sécurité.
 - ❖ Il demande également si la charte alcool doit être intégrée dans le RI car actuellement le règlement intérieur concerne essentiellement le temps de travail. Cette charte était pour notre DT une des actions pilotes avec des mesures de prévention que devait élaborer les DT. Chaque DT travaillant sur des thèmes différents. Le secrétaire souligne le fait qu'il est dommage qu'aucun des thèmes étudiés dans les 7 DT ne soient dupliqués au niveau national en raison de désaccord entre DT sur les mesures de prévention proposées.
- La Direction va questionner l'ISST à ce sujet. La fiche réflexe établie sur le sujet de l'alcool a été co-construite avec le BSP et le secrétaire du CSSCTL et validée par le CODIR. Il faut trouver le moyen le plus efficace pour la mettre en œuvre. Soit on l'annexe au RI mais elle sera peu visible soit on la considère comme document valant règlement intérieur.
- La **CFDT** demande si cette fiche réflexe peut être déclinée sous forme de note qui renvoie à la fiche réflexe.
- La Direction répond qu'elle est dans l'obligation juridiquement d'identifier des personnes habilitées pour faire des tests d'alcoolémie sur des lieux de travail dans le RI. Il faut donc à la fois la note et à la fois la liste des dites personnes habilitées.

La **CFDT** demande pourquoi il n'est pas possible d'annexer cette note au RI.

La Direction indique que notre RI temps de travail est exclusivement une déclinaison de l'instruction nationale temps de travail. La jurisprudence dit que cela doit figurer dans un règlement intérieur de l'établissement. A la base, cette charte alcool devait être réfléchie et produite au niveau national, mais cela n'a pas abouti. A la DTRS, il y a eu une forte demande de certains managers confrontés à ce problème, d'avoir une procédure écrite. La fiche réflexe a été établie, l'objectif maintenant est de la mettre en œuvre.

FO demande si cette fiche sera affichée sur les différents sites.

La Direction veut en premier lieu la diffuser afin qu'elle soit connue.

- ❖ Un bilan anonyme des dons de jour de repos devait être réalisé, le secrétaire souhaiterait savoir si cela a été réalisé. Il serait intéressant de faire une évaluation du crédit/débit.

La Direction répond par la négative, aucun bilan national n'a été fait.

- ❖ Concernant l'accès à l'information par les agents, dans Teams, il y a les PV de réunion pour le CSSCTL, mais rien concernant le CSAL.

La Direction informe qu'elle va regarder afin que les agents aient un accès aux compte-rendu des instances via Teams ou par mail.

- ❖ Concernant les agressions et incivilités, la **CFDT** demande si un recensement auprès des agents a été établi pour le besoin en formation de gestion des conflits.

La Direction répond que les agents ont bien reçus des mails de proposition de cette formation. Il faut distinguer les conflits avec des tiers, de ceux avec des collègues. En l'occurrence, celle-ci ciblait les conflits avec des personnes extérieures au service. Concernant les conflits interpersonnels, c'est un sujet totalement différent qui fait plutôt parti de la prévention des RPS.

- ❖ FO s'interroge sur la nouvelle réglementation des permis bateaux et souhaite savoir si les bonnes pratiques sont effectuées.

La Direction affirme que oui. La cellule formation suit le sujet de près et fait le recensement des besoins afin que les formations adéquates soient dispensées. Les livrets de service sont à jour, les nouveaux matelots ont suivi une formation et les agents ont rempli leur attestation. Par contre, pour les agents de VNF qui souhaiteraient passer le nouveau permis qui remplace le B, cela n'est pas encore mis en place. Cela ne dépend pas de la DTRS mais du niveau national. Il serait pertinent de programmer un point sur le sujet au prochain CSSCTL.

- ❖ Concernant le plan forte chaleur, le secrétaire du CSSCTL demande à ce que soit intégré le nouveau décret du 27 mai 2025 qui s'applique au 1er juillet sur la protection contre les rayonnements solaires. C'est réglementaire et donc obligatoire. Cet arrêté concerne d'autres mesures, notamment la mise à disposition d'eau fraîche avec une quantité adéquate pour certains chantiers exposés (3 litres étant le minimum légal). Le sujet a été abordé au niveau national et sera pris en compte dans le programme de prévention avec une déclinaison au niveau local. En attendant, il est important de mettre en place des solutions.

La **CFDT** rappelle qu'il est déjà très compliqué de mettre à disposition de l'eau fraîche et en quantité suffisante sur les chantiers. Une gourde ne suffit pas car dorénavant il est préconisé au moins 3 litres en cas de très forte chaleur. Il ne faut pas arrêter l'achat de bouteilles d'eau par rapport à l'écologie et au plastique.

La Direction indique qu'il y a eu des achats de glacière et les bouteilles sont autorisées lorsque la mise à disposition de fontaines n'est pas possible. Les UTI continuent à mettre à disposition et à acheter des bouteilles d'eau pour les agents de terrain.

La **CFDT** alerte sur le fait que certains agents ne souhaitent pas basculer en horaires canicule car, lors de missions éloignées de la résidence administrative, les paniers ne sont pas pris pas en compte alors que pour la même mission et avec des horaires normaux, ils génèrent ces frais de repas.

La Direction va étudier le sujet avec des cas concrets et applique les règles sans volonté de léser les agents. Cependant, il ne faut pas que les paniers repas soient considérés comme un complément de rémunération. Ils sont censés compenser un frais. Il faut faire attention aux exagérations et aux travers que cela comporte.

La **CFDT** est en accord avec la Direction. Lorsqu'il y a une incompréhension, une mesure claire doit être définie. Les horaires canicules ne doivent pas supprimer les paniers repas si la mission l'autorise (déplacement pendant la totalité de la période comprise entre 11h00 et 14h00). Normalement, la Directrice Générale doit produire une note au second semestre afin de cadrer ce sujet précis au niveau national.

Le secrétaire du CSSCTL est surpris car seul le responsable de l'UTI CRS a fait remonter, comme cela est prévu dans les textes, la mise en place des horaires fortes chaleurs. Il s'interroge si le dispositif a été mis en place dans les autres UTI. De plus, suivant les cartes météorologiques, ce n'était pas l'UTI CRS la plus impactée. Cette mesure doit être proposé par le chef d'UTI et non pas suite à la sollicitation des agents.

La Direction n'a eu qu'un appel pour l'UTI GS et sur une seule journée, pour le débatardage à Charnay. Il confirme donc que les autres UTI n'ont pas sollicité cet aménagement d'horaires. Il faudra davantage sensibiliser les responsables d'UTI sur le sujet. Pour rappel, ils sont dans la liste de diffusion d'alertes par MétéoFrance.

Le Secrétaire du CSSCT suggère qu'il y ait un rappel au CODIR. L'intérêt de la mesure est d'être mise en place rapidement et non pas quand l'épisode de forte chaleur est terminé.

- ❖ Le Secrétaire demande à ce que les opérations terminées soient enlevées du tableau de suivi afin d'être plus lisible.

La Direction est d'accord et va créer un tableau d'archivage.

- ❖ La **CFDT** interroge par rapport à la médecine de prévention et la carence dans ce domaine sur certains secteurs. Elle interpelle sur le fait que certains agents n'ont pas eu de visites médicales depuis des années, notamment sur l'UTI GS.

La Direction indique avoir eu une candidature qui n'a pas donné suite. Une seconde candidature va être étudiée. Le manque de médecin implique que tous les personnels ne sont pas à jour dans leur visite médicale obligatoire.

L'UNSA demande la raison pour laquelle la première candidature n'a pas aboutie.

La Direction répond qu'elle recherche un professionnel sur une quotité de travail de maximum 50% et le candidat souhaitait plutôt un 80%. Cela ne correspondait pas aux besoins. La Direction essaie, malgré tout, d'être le plus souple possible pour ce recrutement.

La **CFDT** s'interroge sur la procédure en cas d'accident car les agents n'ont pas eu de visites médicales depuis plusieurs années. Il faudra anticiper à l'avenir sur cette problématique et essayer de recruter en amont du départ d'un médecin.

La Direction, après avoir demandé à la DRHM, renvoie vers des médecins agréés. Certains médecins acceptent et d'autres non. Aujourd'hui, l'objectif est de mutualiser ce recrutement sur la GS avec d'autres UTI, notamment l'UTI PS.

La **CFDT** rappelle l'importance de la localisation du médecin.

La Direction indique une pénurie de médecins du travail et il s'agit d'une problématique de santé et de sécurité des agents. Il faudra donc s'adapter même s'il y a des contraintes géographiques. Le sujet sera à étudier pour trouver la meilleure solution quand un médecin sera recruté.

La **CFDT** demande si des médecins des autres DT sont basés à proximité de la DTRS et de nos implantations. Nous pouvons citer comme exemple la DT Strasbourg proche du CRR. Par contre, il faut s'assurer que les agents puissent utiliser les véhicules pour sortir du périmètre de la DT et que les ordres de missions soient acceptés.

La Direction pense que cela est envisageable car elle cherche à mutualiser avec la DTCB.



Suivi des mesures prises suite à l'accident de dragage sur l'UTI CRS :

Présentation faite par Arthur Coulet.

Le document fourni a été mis à jour et est plus détaillé.

Concernant la mise en place de la « communication sécurisée » afin de s'assurer la bonne transmission des messages entre agents, il a été préconisé de décrire un script type des propos du pilote de la drague à son collègue. Cela a été mis en place par le biais de la rédaction d'une procédure générale (présente dans les documents de ce jour) avec des rappels réguliers et des informations importantes dans la préparation du chantier. A l'occasion de chaque nouveau chantier, dans le plan de prévention et l'inspection commune préalable, ces éléments sont rappelés. Ces documents rappellent que le pilote de la drague est responsable de la manœuvre et que ce sont les consignes de ce dernier qui s'appliquent. Cela évite des contradictions et des confusions entre les différents intervenants. Si le pilote du bateau n'entend plus le pilote de la drague, il doit s'éloigner au plus vite et attendre que la communication orale soit rétablie pour travailler en toute sécurité.

Concernant le script, il n'a pas été établi de façon exacte dans les moindres mots car cela a généré un sentiment d'infantilisation pour les agents. Néanmoins, si cela s'avère nécessaire, il sera inclus dans la procédure.

Avant la communication se faisait par VHF. Suivant les préconisations, des casques de communication ont été achetés, réceptionnés et utilisés depuis début juin.

Concernant le GPS, qui se situe en dehors du champ de vision de l'environnement de chantier, il a été évoqué le fait de fabriquer un support afin que le PC soit dans le champ visuel. Cependant, ce sujet a fait débat en évoquant le fait qu'il ne fallait pas obstruer le champ de vision du pilote. Il a été retenu l'idée de le conserver à sa position actuelle sur le tableau de pilotage de la drague. Il faudra donc fabriquer un support qui permettra de le maintenir correctement et de façon stable.

Le problème est que le chaudronnier est parti et qu'il faut attendre le recrutement de son remplaçant. La réflexion est donc toujours en cours et n'a pas aboutie.

Avant, il n'existait pas de procédure écrite et formalisée. Maintenant elle existe et a été présentée lors du précédent CCCTL de mars. Cette note a été élaborée par le chef d'équipe et le référent de l'atelier dragage. Cette procédure est désormais systématiquement annexée au plan de prévention et rappelée lors de chaque nouvelle opération de dragage.

Concernant la formation des agents qui interviennent sur le chantier, il n'existe pas d'ACES ou de formations spécifiques type pour ces engins. Cela se fait par compagnonnage et est réalisé par des agents expérimentés. Un recyclage est prévu pour les agents qui exercent ces missions de façon ponctuelle. Le premier jour de chantier n'a pas pour objectif un état d'esprit de production mais le but est de prendre le temps, en binôme avec le pilote habituel, de se réapproprier les commandes et ainsi de travailler le plus en sécurité possible. Pour le bateau de servitude le même principe sera appliqué.

La **CFDT** demande s'il y a eu une formalisation du compagnonnage.

Arthur Coulet répond par la négative. La procédure détaille les grandes étapes de l'organisation du chantier mais pas dans le fonctionnement et le pilotage de la drague.

La **CFDT** rappelle, qu'aujourd'hui, le compagnonnage est en vigueur au sein de l'établissement et qu'il s'agit d'une reconnaissance une seule fois dans l'année en complément du CA. Il se met en place pour la partie exploitation et est en expérimentation pour 2025. Certaines DT déploient déjà cette mesure et ce cas de figure pourrait en faire partie. Cela doit être formalisé. Il s'agit ici d'un cas particulier car cette note concerne les saisonniers et les nouveaux arrivants.

La Direction n'a pas eu d'instructions claires au niveau de la DT sur la déclinaison de cette mesure et le sujet doit être étudié.

Après vérification en séance, la **CFDT** indique que le compagnonnage ne peut pas être reconnu cette année pour ce cas précis.

Arthur Coulet indique que 3 agents pilotent la drague normalement mais actuellement seulement 2 personnes exercent cette fonction dont un agent qui n'intervient qu'en cas de nécessité. Cela pose problème car c'est un effectif très réduit. Pour les nouveaux pilotes, c'est une formation d'un mois en binôme dans la cabine de la drague et un autre mois où l'agent qui exerçait ce compagnonnage était présent sur le chantier et pouvait venir en appui en cas de besoin. Pour l'instant aucun compagnonnage de type initial n'est en cours.

Concernant les permis adéquats aux catégories de bateau : pour le bateau de servitude cela concerne les agents titulaires d'un permis capacitaire. Des formations seront mises en place pour les agents qui doivent intégrer ces chantiers en tant que pilotes. Pour le bateau Levant et après sa remise en état, il y aura obligatoirement un passage devant l'expert fluvial. Il faudra préciser les actions qui peuvent être faites avec ce bateau et faire valider qu'il peut être habilité en tant que petit pousseur.

Au moment de l'accident, FO avait demandé si les pilotes étaient en possession des bons permis. À l'époque, il y avait une sorte de flou dans la réponse. FO souhaite donc savoir si la Direction s'est assurée de la détention des permis requis au moment des faits.

La Direction répond que l'expertise sur ce sujet n'a pas avancé. Il y avait l'instruction des affaires maritimes du bateau qui permettait de le conduire avec un permis fluvial et selon la DDT, il aurait fallu un permis capacitaire du fait qu'il poussait une drague.

Arthur Coulet rappelle que depuis longtemps, seul le permis fluvial classique était jugé suffisant. Suite à l'évolution réglementaire sur les permis en 2024, il a fallu se reposer la question. Au moment de l'accident, le sujet n'avait pas encore été clairement défini.

La direction demande si le bateau sera requalifié lors du passage de l'expert.

Arthur Coulet précise que le bateau doit être requalifié de par son utilisation et non de par le fait qu'il aille en mer. Il possède déjà une autorisation dans les zones où il peut naviguer et en particulier dans une certaine zone maritime. Chaque classification dispose d'une autorisation définie dans une zone définie. Aujourd'hui, il faut regarder le travail autorisé, il s'agit d'un autre élément du titre de navigation. L'expert doit apporter une précision sur le poussage de la drague, au moins sur des courtes distances.

Il rappelle qu'il faut distinguer la réglementation concernant le pilote et celle concernant le bateau qui doit préciser le lieu d'action et les missions autorisées.

La Direction constate que rien n'est encore très clair et que la réglementation n'est pas définie de manière concrète. Il faut se concerter avec l'expert et clarifier le sujet. Le travail doit être effectué avec les bons titres, les bons permis et les bonnes habilitations.

Le Secrétaire du CSSCT tient à féliciter sur le travail effectué et la mise en place de la procédure coconstruite. Il faudra s'assurer que cela perdure dans le futur afin que tous les agents aient connaissance de cette procédure et qu'elle s'applique sérieusement.



Bilan de l'accidentologie du second trimestre 2025 :

Présentation faite par Linda Mekaoui.

Depuis le dernier CSSCTL en date du 25 mars 2025, la DTRS comptabilise 15 évènements.

Le constat est fait de 7 incidents sans arrêt, 1 accident de trajet sans arrêt, 1 accident de trajet avec arrêt, 6 accidents de travail avec arrêt. Soit un total de 99 jours d'arrêts en totalité pour les accidents de travail avec arrêt.

Il faut être vigilant quant à la lecture des données car les agents transmettent directement les justificatifs au siège ce qui peut entraîner un décalage dans la mise à jour des données. Ceci est donc normal et pris en compte dans le processus de suivi.

La **CFDT** constate que le nombre de jours d'arrêt a augmenté en comparaison aux bilans des années précédentes. Cela représente une moyenne de 15 jours d'arrêt par accident.

Le BSP rappelle qu'il faut tenir compte de deux évènements qui ont généré l'arrêt de plusieurs agents sur une plus longue période. Il faut relativiser le nombre de jours au cas par cas et par rapport à la gravité de la blessure. À ce jour, 180 jours sont comptabilisés.

La Direction indique que le bilan comparatif doit être réalisé en fin d'année afin d'analyser avec pertinence les chiffres.

Concernant les consignations sur le registre de sécurité, le Secrétaire du CSSCTL rappelle que le délai de réponse est de deux mois et qu'une de ces consignations arrive à la fin de ce temps imparti le 6 juillet. Il serait bien d'avoir la réponse dans le cadre des suites à donner.

La Direction évoque la possibilité de faire une visite de sécurité sur le sujet en question.

Selon le Secrétaire du CSSCTL, cela fait partie d'une partie de la réponse. L'ISST (Inspecteur de Santé et de Sécurité au Travail) est très vigilant par rapport à l'obligation de réponse dans le délai imparti.

Concernant les autres mentions sur le registre de sécurité, il n'y a aucune remarque particulière. Elles seront mises à jour et revues quand des mesures seront mises en place.

FO demande si la Direction s'est déplacée sur site, après les différentes tensions entre agents, sur le secteur de Dole.

Pour l'instant la Direction n'a pas rencontré les personnels mais prévoit de se rendre sur site prochainement. Pour l'instant, certains sont en arrêt, il est donc compliqué de les rencontrer pour échanger. Cependant la Direction est consciente des problèmes relationnels que tout cela engendre.

FO s'interroge et demande si la Direction a établi les degrés de responsabilité de l'agent et du saisonnier en question.

La Direction explique que, dans cette situation, il n'y a pas de témoins et les agents sont en arrêt de travail. Il est difficile, dans ces circonstances de mener une enquête.

FO évoque la situation d'un chef d'équipe sur ce même secteur de Dole afin d'avoir plus d'éléments sur la demande de mi-temps thérapeutique en cours. Elle interroge également sur un éventuel rapport de cause à effet avec cette altercation.

La Direction indique que la chefferie de l'UTI étudie un aménagement d'horaires en lien avec le mi-temps thérapeutique.

La **CFDT** demande comment faire quand l'agent en question est également formateur.

La Direction ne peut pas répondre ce jour et doit réfléchir sur le sujet car cela est très récent.

La Direction rappelle que le nouveau Chef de Centre de Dole prendra ses fonctions le 1er juillet.

Le Secrétaire du CSSCTL pense que pour les nouveaux arrivants « manager », il serait intéressant que ces derniers aillent, pour mieux se former, voir comment font les managers expérimentés et reconnus sur des postes équivalents, y compris sur d'autres UTI. Ils pourraient ainsi mieux se rendre de compte des missions et des différentes pratiques de management. Tout le monde est d'accord sur le principe, maintenant il faut mettre en pratique et organiser ce processus.

**Des questions, des
interrogations, n'hésitez
pas à nous contacter**



???



Bilan de l'activité du secrétaire du CSSCTL du second trimestre 2025 :

Pour la période du 25 mars au 24 juin, le Secrétaire fait une présentation des activités menées.

Il y a eu les restitutions du diagnostic RPS par le cabinet Sémaphores en groupe restreint le 2 avril et d'une façon plus élargie le 14 mai. La première réunion du GT sur le plan d'action RPS s'est tenue le 6 juin.

Il a participé à 3 SLHSCT : l'UTI GS le 16 avril, l'UTI PS le 15 mai et le l'UTI CRR le 21 mai.

Il a eu la visite de sécurité de Charnay le 2 juin, il reste à établir le compte-rendu. Il profite de l'occasion pour inviter les personnes qui ont encore des éléments à fournir (photos, commentaires, remarques) à les mettre sur le serveur.

Il a assisté aux ateliers de la prévention au niveau national le 18 juin, qui regroupait les conseillers et les assistants de prévention. L'année prochaine les Directeurs Territoriaux seront conviés à ces ateliers par contre, les Secrétaires Généraux n'ont pas été mentionnés.

Pour finir, il y a eu le séminaire réseau prévention le 20 juin. Il remercie le SG de l'invitation car cela ne se fait pas dans toutes les DT.



Rappel sur la démarche harmonisation et la dotation des vêtements de travail :

La présentation est faite par Bruno Vidal.

Le Secrétaire du CSSCT souligne le fait que ce qui a été fait concernant la dotation des vêtements de travail est positif pour notre DT.

Bruno Vidal explique que la doctrine a changé et est simplifiée d'un point de vue financier. Cette méthode évite les différents gaspillages. Il y a dorénavant une dotation pour les tertiaires ainsi que pour les saisonniers.

La **CFDT** rappelle l'évolution de cette dotation par rapport à la période de la création de l'EPA. Cependant, elle s'interroge comment rendre des vêtements lors du départ d'un agent ainsi que le devenir des vêtements usagés. Qui et quel mode de récupération ?

La Direction indique que cette volonté de récupération est basée sur le principe d'éviter toutes dérives, notamment la revente sur internet via différents sites. Juridiquement, les vêtements appartiennent à l'établissement. Les agents doivent donc les restituer lors de leur départ. Cependant, aucun dispositif de vérification et d'obligation n'est mis en place à l'heure actuelle. Il faut réfléchir à une mise en œuvre pratique. Les vêtements véhiculent l'image de marque de l'établissement et doivent être portés uniquement dans le cadre du travail. L'intégralité des vêtements usagés partiront au recyclage, un marché est en cours. Il faut mettre en place un système de stockage par le biais de cartons mais il n'y a pas de consignes particulières au niveau du siège.

La **CFDT** souligne le risque de manque d'hygiène lors de la récupération de vêtements sales et stockés dans des cartons pour une durée non définie.

Le Secrétaire du CSSCTL souhaite éclaircir deux points. Concernant le recyclage, au niveau national, ce n'est pas très clair car on doit distinguer ce qui est réutilisable et ce qui ne l'est pas. Il y a également un problème pour cette année car la commande est en juillet. Cela complique l'équipement des saisonniers et des nouveaux arrivants qui vont devoir utiliser leurs vêtements personnels y compris pour des opérations de maintenance salissantes. Cette situation n'est pas normale. Il n'est pas admissible que ces personnels dégradent et donc doivent remplacer leurs habits personnels à leur frais. Il faut trouver une solution.

La Direction répond que les UTI faisaient du stock auparavant pour les saisonniers. L'année prochaine la commande pour les saisonniers pourra se faire sous huit jours.

FO fait remarquer que le stock en question n'est pas énorme, il ne concerne pas tous les types de vêtements et qui, en plus, ne correspondent pas forcément avec les tailles demandées.

La Direction comprend parfaitement qu'il est inconcevable qu'un saisonnier détériore ses propres vêtements du fait de ne pas avoir de dotation et de ne pas être équipé correctement. Il faut donc trouver une solution pour palier à ce problème.



Présentation du PAPRI Pact (programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail) 2025 :

Présentation faite par Bruno Vidal et Linda Mekaoui.

En préambule, le Secrétaire du CSSCTL trouve dommage de ne pas retrouver dans le programme de prévention la sécurité incendie et l'amélioration de la sécurité chantier. Cela est la conséquence d'être en déficit de formateurs.

Bruno Vidal admet que la sécurité incendie n'apparaît pas cette année. Tous les ans, elle y figure mais rien n'est fait, ni la formation de manipulation d'extincteurs ni la formation générale incendie. Avec l'arrivée du nouveau responsable du BSP, ce sera l'occasion de remettre à plat ce sujet. La seule obligation est de faire un exercice incendie pour le site de la Quarantaine car il y a plus de 50 agents. Cela n'empêche pas que cet exercice soit préconisé pour les autres sites.

FO demande s'il y a une obligation dans les tunnels au niveau des ouvrages.

La Direction confirme qu'il y a effectivement une obligation. D'ailleurs, un dispositif est prévu sous l'égide d'un marché national pour l'UTI PS.

Le programme de prévention de cette année comprend 4 actions principales : les accidents, le DUERP, les RPS et l'animation du réseau prévention.

La première action consiste à analyser les accidents les plus significatifs. En fonction des accidents, il convient de réaliser une analyse de l'arbre des causes. L'objectif est de former plus de personnes à l'arbre des causes.

La seconde action a pour but de mettre à jour annuellement l'évaluation des risques professionnels. Il faudra y intégrer le plan de prévention RPS quand il sera finalisé.

Le Secrétaire du CSSCT demande si l'incrémentation du DUERP sur l'accidentologie est en cours. Bruno Vidal admet que les missions du BSP ont dû être priorisées depuis le départ du responsable de bureau. Il est cependant prévu de reprendre l'historique de l'accidentologie pour l'incrémenter.

La troisième action concerne les formations et les compétences. Il s'agit de la formation sécurité chantier et GADISEC. Aujourd'hui, la difficulté est d'avoir un formateur interne.

On distingue aussi la formation des nouveaux arrivants avec des formations spécifiques sur la sécurité/prévention. La MACI a préconisé également de faire une journée sensibilisation à la sécurité/prévention pour tous les agents. L'objectif est de cibler les thématiques clés en partenariat avec le Secrétaire du CSSCT. Le but est que cette formation soit effective pour 2026. Selon le Secrétaire du CSSCT, cette formation d'une journée sera condensée. Parler sur l'aspect technique de la sécurité /prévention sans sensibilisation au préalable sera compliqué. L'idéal serait une formation sur deux jours.

Il y a également la formation ergonomie. Elle se déroule de façon théorique le matin et individuellement l'après-midi avec chaque agent sur son poste de travail. Elle est plus destinée aux agents du tertiaire.

Pour la formation aux risques routiers, on distingue deux types. La première est axée sur la conduite en terrain accidenté et la seconde sur l'éco-conduite. Maintenant, tous les agents font des déplacements et le but est de les mettre en situation face aux différents dangers de la route et notamment celui de la conduite sous l'emprise d'alcool ou de stupéfiants.

Le Secrétaire du CSSCT demande combien de formations seront possible avec cette ligne budgétaire.

Bruno Vidal a comptabilisé deux sessions de chaque mais il y aura moyen d'en faire plus selon les demandes.

Enfin, la dernière formation concerne l'arbre des causes pour les CLSP et les assistants de prévention.


La quatrième action a pour principe de consolider la gouvernance et le pilotage de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail. Il s'agit là de renforcer l'animation du réseau prévention local en facilitant le partage d'expériences, l'analyses d'événements et les bonnes pratiques en matière de sécurité. Un séminaire par an est organisé. Il est essentiel de dynamiser le réseau par le biais d'échanges présentiels ou de visios. Cette année les échanges ont été très constructifs.

Concernant la qualité de vie au travail, cette année il y a aura une sensibilisation aux RPS pour l'ensemble des nouveaux arrivants. Une visio est prévue avec le même prestataire retenu il y a deux ans.

La **CFDT** rappelle qu'elle avait demandé, dans cette même instance, un bilan des managers formés et non formés aux RPS. La CFDT se questionne s'il y a un suivi afin de savoir qui n'a pas été formé.

Bruno Vidal estime que 95% des managers ont été formés. Cette sensibilisation était obligatoire mais les 5% restants correspondent aux congés, arrêts maladie ou autres empêchements. Aucun recensement nominatif n'a été fait. Cette formation a été bien suivie par les managers, du fait de l'obligation, mais nettement moins de la part des agents car basée sur le volontarisme.

La **CFDT** veut s'assurer que les 5% non formés ne correspondent pas à un manque d'envie de ces managers.



La **CFDT** demande s'il est possible d'intégrer les nouveaux chefs d'équipe en même temps que les nouveaux arrivants dans cette formation de sensibilisation aux RPS.

Une autre action est de mettre à l'honneur la semaine de la Qualité de Vie au Travail (QVT). Cette année la démarche a été testée, à la Quarantaine, avec un prestataire de Zen Truck. Cela consiste à réaliser des actions zen pour lâcher prise. Cela a très bien fonctionné et il y a eu une forte demande. Les séances d'ostéopathie sont également renouvelées comme chaque année. Par contre, quand les crédits seront en baisse ou en restriction, ces séances ne feront plus partie du programme de prévention.

La **CFDT** rappelle que la mutuelle peut prendre en charge, selon les formules de contrats, quelques séances d'ostéopathie. Cela est à vérifier par chacun sur son contrat.

Le Secrétaire du CSSCT pense que sur le sujet RPS, la formation est très légère et trop didactique. Le préalable est de sensibiliser les agents afin de mieux comprendre ce que cela implique au niveau responsabilité et les différents enjeux. Il manque la partie qui définit par des cas concrets, des exemples, la gravité du sujet, les impacts directs et indirects sur toute la chaîne hiérarchique et le collectif de travail. C'est dommage car l'agent qui y participe par nécessité et obligation ne tire pas forcément les bonnes leçons sur le sujet.

Bruno Vidal prend note de la remarque car il va rencontrer le prestataire dans les jours à venir. Il sera donc demandé d'axer davantage cette formation sur les enjeux et toutes les responsabilités qui en découlent. Il faudra plus sensibiliser afin de détecter le plus tôt possible les cas de RPS.

Pour le Secrétaire du CSSCT, les vidéos font partie des meilleures méthodes pour capter l'attention des participants. Le fait de voir des exemples de cas les plus graves permet de bien marquer les esprits. Sur la formation sécurité des chantiers, les agents étaient plus attentifs lors de la diffusion de petits films qui présentaient les accidents de travail et toutes leurs conséquences.

La Direction est convaincue que cela passe par la formation mais aussi par les messages véhiculés sur l'importance de la posture en tant que manager. Tout cela passe par le package sécurité qui est un volet très important. Ce thème comporte de nombreux items dont les RPS.

Bruno Vidal indique qu'il existe une ligne d'écoute au niveau national qui n'est pas connue de grand monde. Elle a tout de même été un peu utilisée les années précédentes. Au niveau local, le SG a fait appel deux fois au marché national avec la mise en œuvre de psychologues sur le terrain auprès des agents qui l'avaient sollicité.

Le Secrétaire du CSSCT fait remarquer que cela est de la prévention secondaire. La prévention primaire reste le rôle managérial, la sensibilisation... Quand il faut faire appel à la ligne d'écoute, il est déjà trop tard. Le format du webinaire de 2h est trop court et insuffisant. Le sujet est trop actuel et trop prégnant. Il faut mettre les moyens en face. Lors des formations via Teams, il est souvent constaté un manque d'attention et de concentration. Il faudrait une formation sur 2 ou 3 jours, en présentiel, pour que les agents puissent échanger, expliquer leur vécu et avec des vrais supports de formation. De cette façon, ce serait plus concret et on aboutirait à plus d'efficacité et de résultats.

Bruno Vidal voulait mobiliser le maximum d'agents et ne pas mobiliser les personnels sur une ½ journée.

La Direction concède qu'il est compliqué de se concentrer lors de visios. Ce sujet est très important et loin d'être anodin. Il faut réfléchir au bon format de cette sensibilisation et en

parallèle, communiquer sans cesse sur le sujet, y compris aux différentes SLHSCT.

Vote : Pour ce programme à l'unanimité



Point sur la démarche diagnostic RPS :

Présentation faite par Bruno Vidal.

Le cabinet Sémaphores a rendu un diagnostic avec 207 mesures évoquées par les agents. Un travail a été réalisé pour regrouper au maximum les idées proposées suivant des thèmes et enlever les actions qui ne sont pas du ressort de VNF. Après ce travail sélectif, 106 mesures ont été identifiées. Un premier groupe de travail s'est déjà réuni et un deuxième GT est programmé le 25 juin. Il sera nécessaire de prévoir une troisième réunion même peut-être quatre car les échanges entre les participants sont très riches. De très bonnes idées commencent déjà à émerger.

Le Secrétaire du CSSCT a fait remonter ses propositions et Bruno Vidal indique que le cabinet Sémaphores les a pris en compte dans la mise à jour du tableau.

Le Secrétaire du CSSCT insiste sur le fait que ce plan d'action ne doit pas ressembler à du saupoudrage. Il faut aller sur des actions ciblées, concrètes et dimensionnantes.

La Direction est d'accord sur ce point. Il est nécessaire de cibler des actions pour lesquelles un engagement et une mise en œuvre est possible. Il faut se convaincre de ne pas pouvoir tout faire mais réaliser correctement les actions mises en place avec les moyens nécessaires.

Le Secrétaire du CSSCT a proposé à la DRHM de mettre en phase, au niveau de chaque DT, en plus des actions prioritaires, des actions secondaires avec des thèmes différents. Si une de ces actions secondaires spécifiques ont fonctionné dans une DT, grâce au retour d'expérience, il serait opportun de les partager et de les dupliquer avec les autres DT.

Trois types d'actions sont bien distinctes : celles qui relèvent du National, celles possibles à mettre en place à court terme et celles à moyen/long terme qui nécessitent des écrits et des validations.

FO demande si les autres DT sont dans la même logique que la DTRS.

Bruno Vidal indique qu'une réunion des SG se tiendra au mois d'octobre pour que chacun fasse un retour sur les pistes de plan d'action retenues.

Le Secrétaire du CSSCT insiste sur le fait que la DRHM ne doit pas se figer sur une date butoir de restitution des différentes actions retenues. S'il y a besoin de retravailler les sujets, il ne faut pas se l'interdire.



Rappel des programmations des visites de sécurité dans le cadre du CSSCTL :

Le 2 juillet, il y aura une visite de sécurité à Sète (UTI CRS) concernant un chantier de carénage sur le ponton Grégau.

Il faudra organiser une visite de sécurité concernant une inscription au registre d'hygiène/sécurité à l'UTI PS.

Il a été évoqué une visite sur un chantier de chômage sur l'UTI PS, un chantier de graissage sur l'UTI GS ainsi l'opération de chômage sur l'UTI CRR en décembre.

Le BSP attend les retours des propositions de date afin de se rendre sur ces différents chantiers à des moments pertinents et propices.

Bruno Vidal propose de retenir celle notifiée sur le registre à l'UTI PS et celle de l'UTI CRR.



Questions diverses :

❖ Bruno Vidal rappelle qu'il y aura mise à disposition des bureaux climatisés inoccupés durant l'été à la Quarantaine. Ce dispositif sera le même que celui de l'année dernière avec un tableau des disponibilités.

La **CFDT** demande s'il y a eu une avancée sur le sujet de percer les murs là où il y a des climatiseurs mobiles.

Bruno Vidal fera un rapide inventaire des bureaux percés.

La Direction rappelle que l'objectif n'est pas de climatiser chaque bureau individuellement et elle souhaiterait également avoir une visibilité sur le taux d'occupation des bureaux, y compris en temps normal.

Selon la **CFDT**, pour certaine typologie d'emploi, il est compliqué voire impossible de véhiculer des dossiers d'un bureau à l'autre.

❖ L'opération de cirage du sol au bâtiment A à la Quarantaine nécessite que les agents ne soient pas présents. Le télétravail a été proposé aux personnels la semaine du 15 août. La Direction fait un recensement afin de savoir si cela pose des difficultés pour certains. Cette opération se fait tous les ans. Les années précédentes, le cirage se faisait le week-end avec la présence du gardien, retraité depuis.



La **CFDT** pense qu'il faudrait réfléchir à réaliser cette action durant la fermeture des locaux en période d'économie d'énergie.

❖ Le Secrétaire du CSSCT confirme la présence de l'ISST à la visite de sécurité prévue en juillet à Palavas ainsi que celle du Secrétaire du CSSCT Central VNF. C'est une première et cela sera très enrichissant. Pour rappel, la DTRS est une des seules DT à organiser des visites de sécurité des chantiers.

VOS REPRÉSENTANTS CFDT

