

COMPTE RENDU

CSSCT CENTRALE DU 20 NOVEMBRE 2025

Par sa déclaration liminaire, **la CFDT-VNF** a alerté une nouvelle fois la direction sur le calendrier trop serré de l'Acte II et dénonce le manque de visibilité laissé aux personnels concernant l'organisation des groupes de travail (GT). **La CFDT-VNF** demande un réajustement réaliste du calendrier, une communication transparente sur les productions des GT ainsi que l'ouverture des négociations relatives à l'accompagnement des mobilités fonctionnelles induites par le projet de transformation de l'établissement.

En réponse, **la direction** a rappelé que les GT n'ont pas vocation à transformer les filières mais à dresser un état des lieux et se projeter. Elle reconnaît toutefois que la rédaction des cahiers de filières constitue une charge de travail supplémentaire importante par la mobilisation de 380 agents, soit environ 10 % des effectifs, répartis dans 20 filières. Ceux-ci sont chargés de relayer les retours de leurs collègues pour garantir la prise en compte de toutes les remarques.

La direction dit entendre l'alerte sur la précipitation du calendrier, mais indique que le processus est lancé et que les réunions sont programmées. Un point d'avancement sera réalisé fin janvier avec des niveaux de progression variables selon les filières. Des points d'étape sont prévus également en COMEX élargi, puis avec les délégués syndicaux début décembre et en CSA Central du 18 décembre.

Concernant la communication, **la direction** indique s'appuyer sur les managers, l'intranet et les membres des GT, afin d'associer le plus grand nombre de personnels possible. Des webinaires viendront compléter l'information sur l'avancement des travaux.

Un calendrier serré, une charge de travail accrue et une information difficile d'accès

La CFDT-VNF a réaffirmé qu'elle ne partage pas le calendrier imposé pour l'Acte II : certains GT sont déjà très avancés alors que d'autres n'ont pas encore démarré, d'où une forte hétérogénéité. Les personnels comprennent difficilement l'ajout de cette charge de travail supplémentaire en fin d'année, période déjà très tendue, d'autant plus que de nombreux postes sont gelés. Le temps nécessaire pour réaliser correctement les cahiers de filières n'est tout simplement pas dégagé.

La CFDT-VNF alerte sur les délais beaucoup trop rapprochés entre les réunions de chaque filière : les ambassadeurs n'ont matériellement pas le temps de diffuser l'information, d'échanger avec leur réseau ni de faire remonter les préoccupations. Le calendrier n'est pas raisonnable et laisse le sentiment que le projet est déjà pré-écrit par la direction et les réunions ressemblent davantage à de l'information descendante qu'à un véritable travail partagé. **La CFDT-VNF** demande de laisser un temps suffisant entre les réunions pour l'assimilation et les échanges internes.

Concernant la communication, **la CFDT-VNF** a souligné que l'accès aux informations sur l'intranet est difficile. Elle demande que la liste des ambassadeurs et la composition des GT soient mises en première page, car les personnels ne savent pas qui représente leur filière alors même que les échanges doivent se tenir très rapidement.

Enfin, **la CFDT-VNF** s'interroge sur la transparence autour du questionnaire adressé au COMEX et demande un retour. Elle pointe un manque de clarté sur le rôle des pilotes et copilotes (qui diffuse quoi et à qui ?) et regrette le manque de transversalité entre les GT.

La direction a indiqué prendre note de l'utilité des échanges entre les différentes filières et souligne que deux journées sont dédiées au suivi des cahiers de filières : l'une avec les secrétaires généraux, l'autre avec les chefs de services territoriaux.

Accompagnement à la mobilité fonctionnelle : un calendrier de négociation à venir

Le calendrier relatif à l'accompagnement de la mobilité fonctionnelle sera défini prochainement. **La direction** souhaite d'abord finaliser ses travaux sur l'accord mobilité géographique (AMG) avant de revenir vers les organisations syndicales pour fixer un calendrier et transmettre une première proposition de texte. Les négociations débuteront en début d'année en vue d'une présentation en CSAC et CSAL au printemps.

Ajustements des effectifs pour 2025 et perspectives 2026

Concernant l'atterrissage 2025, **la direction** indique qu'il n'y a pas eu de « gel » des postes, mais des « ajustements » habituels ont été effectués, notamment en décalant certaines dates de recrutement afin de respecter le plafond d'emplois. Pour 2026, une réflexion sera menée au sein des filières dans le cadre du dialogue de gestion prévu, puis des ajustements complémentaires seront opérés en fonction de l'évolution de la trajectoire du plafond d'emplois.

La CFDT-VNF rappelle que ces « ajustements » impliquent que les collègues absorbent une charge de travail supplémentaire, tandis que la fin de gestion vient encore complexifier la réalisation des cahiers de filières demandés par la direction. De plus, elle souligne l'existence de décalages entre les discours nationaux et ceux dans certains CSA locaux : en DTNE, la consigne initiale était de construire les cahiers de filières en fonction des besoins et non selon la trajectoire des ETP. Désormais, il est demandé de tenir compte des baisses d'effectifs, ce qui crée une incohérence perçue par les équipes.

Enfin, **la CFDT-VNF** pointe les incertitudes qui pèsent sur le renouvellement des CDD, l'impact social (les agents ne savent pas de quoi leur avenir sera fait) et organisationnel (perte de temps liée aux formations répétées par les personnels en poste du fait du turnover). Elle demande un état actualisé des CDD, tout statut confondu.

Risque alcool : un cadrage national

Un premier projet de décision a été présenté lors de la CSSCTC du mois de juin 2024. Suite aux échanges en instance et en réunion DRHM/DS, trois niveaux d'information ont été définis : une note de cadrage, un projet de décision et un guide opérationnel.

Une note de cadrage aux directeurs territoriaux

Celle-ci fixe les règles de prévention du risque alcool :

- Événements en journée (vœux, séminaires) : sans alcool
- Inaugurations et soirées en séminaires résidentiels : consommation modérée et encadrée
- Événements internes (repas, départs, distinctions...) : seules les boissons autorisées (vin, bière, cidre, poiré) sont permises

Il est à noter que les activités à risques (conduite, maintenance...) sont strictement encadrées :

- Taux < 0,25 mg/L d'air expiré ou 0,5 g/l de sang
- Possibilité de contrôle par éthylotest (agent habilité, confidentialité)
- En cas d'alcoolisation : retrait du poste de travail, retour sécurisé, entretien de reprise
L'accompagnement prime sur la sanction, sauf récidive ou refus de contrôle

Un projet de décision applicable à l'ensemble du personnel

Celui-ci fixe le cadre réglementaire applicable à VNF pour prévenir et gérer le risque alcool :

- Interdiction d'introduire ou de laisser travailler un agent en état d'ivresse ou présentant une suspicion d'ivresse
- Seuils d'alcoolémie conformes au code de la route pour toutes les activités à risques (travail sur l'eau, manœuvre des barrages, utilisation d'outils, conduite d'engins...)
- Seuls le vin, la bière, le cidre et le poiré sont autorisés, exclusivement lors des repas ou moments conviviaux encadrés, et avec modération
- Possibilité de contrôle par éthylotest chimique pour les activités ou comportements à risques, réalisé par du personnel habilité, avec option de test contradictoire
- Sanctions disciplinaires en cas de non-respect
- Entrée en vigueur prévue au 1er juin 2026 et abrogation des textes antérieurs

Un guide opérationnel pour les managers

Celui-ci complète la décision en donnant des outils pratiques pour agir selon 3 types de situations :

- situation à risque immédiat (quand le comportement d'un agent met en danger sa sécurité ou celle du collectif)
- alcoolisation connue (problème récurrent, situations déjà constatées plusieurs fois)
- consommation d'alcool au travail (constat direct)

Si ces documents ont vocation à structurer la démarche de prévention du risque alcool, des actions de sensibilisation restent à construire. Ainsi, un module e-learning pourra être développé pour faciliter l'appropriation du guide, qui évoluera en tant que de besoin.

Une méthode qui pose question

La **CFDT-VNF** s'étonne de prendre connaissance de la note de cadrage en instance et s'interroge sur la méthode retenue : pourquoi la CSSCT est consultée ce jour sur un projet de décision alors qu'une note a déjà été envoyée aux directions territoriales et que celle-ci n'a pas vocation à être modifiée ? Selon elle, la consultation perd ainsi de sa portée.

De plus, la **CFDT-VNF** soulève également plusieurs points :

- Incohérence potentielle sur les activités à risques : un agent dont les missions ne relèvent pas formellement d'une activité à risques peut néanmoins être amené à en exercer ponctuellement. Aussi, cette décision ne couvre pas suffisamment ces situations.

- Image et représentativité de VNF : la CFDT-VNF rappelle l'importance d'une attitude sobre, notamment dans les événements où les agents représentent l'établissement. Elle estime qu'une zone d'ombre subsiste sur ce point.

Le médecin du travail a rappelé l'importance de prendre en compte le risque alcool au travail et les recommandations d'usage :

- éviter l'alcool lors des pots ; si consommation, la cadrer strictement et la limiter ;
- mettre des éthylotests à disposition pour l'autotest ;
- rappeler régulièrement les risques liés à l'alcool ;
- en cas de suspicion de consommation au travail, s'appuyer uniquement sur les troubles du comportement observés ;
- avant toute orientation, recueillir un avis médical en respectant le secret médical...

Le médecin du travail souligne également la nécessité de gérer l'impact sur le collectif (mesures d'accompagnement, communication) et de factueliser précisément les comportements problématiques. Au retour du salarié, un entretien de reprise est indispensable pour rappeler les faits et solliciter, si nécessaire, une visite médicale. Enfin, elle rappelle les repères de consommation visant à réduire les risques : pas plus de 2 verres par jour, pas tous les jours et pas plus de 10 verres par semaine.

Des amendements portés et des points à clarifier

Concernant le projet de décision relative à l'alcool, **la CFDT-VNF** a proposé et obtenu plusieurs amendements :

- l'harmonisation du titre (décision et non règlement)
- une formulation basée sur le constat d'un état à risque et non la suspicion
- la suppression des seuils pédagogiques des règles alcool au profit du code de la route
- une communication de cette décision à tous les personnels avant son entrée en vigueur au 1er juin 2026

La CFDT-VNF s'interroge par ailleurs sur l'approvisionnement en éthylotests et le rôle exact des décideurs locaux. A ce titre, elle demande qu'une autorité locale soit clairement désignée pour décider de la réalisation de l'éthylotest. Enfin, elle a rappelé l'importance d'une gestion confidentielle des résultats et l'absence de sanction pour les collègues lorsqu'il leur est impossible d'assurer le retrait du poste de l'agent ou en cas de refus de celui-ci de ne pas reprendre sa voiture.

Concernant le guide à destination de l'encadrement, **la CFDT-VNF** a émis un ensemble de remarques :

- l'absence de mesure concernant la mise en sécurité du chantier après le retrait de l'agent qui a été contrôlé positif à l'éthylotest
- la complétude de la liste des personnes habilitées à réaliser l'éthylotest
- la présence d'un tiers lors de la réalisation de l'éthylotest
- le report du délai de 30 minutes à 1 heure avant la réalisation d'un test contradictoire
- des garanties contre les abus (contrôles trop fréquents d'un agent)
- l'organisation du retour de l'agent à son domicile par le service RH et non par la hiérarchie.
- la clarification sur l'absence de sanction pour les collègues qui, malgré leurs efforts, ne parviennent pas à mettre l'agent en sécurité. Sur ce point, **la direction** confirme l'obligation de moyens, pas de résultat et complètera le guide dans ce sens

- la possibilité pour l'agent d'être accompagné lors de l'entretien, conduit par deux niveaux hiérarchiques différents
- une meilleure intégration du réseau de prévention dans le dispositif
- la suppression de certains exemples de signes d'alerte jugés trop imprécis
- un rappel sur le fait que l'agent mis à l'écart doit rester sous surveillance
- l'importance de la traçabilité des faits observés

Le médecin du travail souligne qu'en cas de retour au domicile, il convient de vérifier la présence d'un proche, sinon de solliciter les urgences. Enfin, elle soutient l'élargissement futur du guide aux autres substances psychoactives.

La direction précise que ce guide constitue une première étape centrée sur le risque alcool et que les autres produits psychoactifs pourront être abordés ultérieurement.

Position finale de la CFDT-VNF

Au vu de l'ensemble des remarques ci-dessus, lors du passage au vote sur ce projet de décision, **la CFDT-VNF** s'est abstenue.

Vêtements de travail et EPI : nouvelle présentation du projet de décision

Un premier projet de décision a été présenté lors de la précédente CSSCTC et vient compléter le dispositif existant (catalogue de vêtements de travail et EPI ainsi que la note de cadrage sur les règles de dotation / port / utilisation de ces équipements). **La direction** souligne que les remarques formulées en instance ont permis de faire évoluer le projet de décision.

Cette décision fixe le cadre réglementaire obligatoire et rappelle notamment que :

- chaque agent doit porter les EPI imposés par la réglementation, les procédures internes ou l'encadrement, notamment pour toutes les activités présentant un risque identifié
- les agents effectuant des tâches salissantes ou insalubres doivent obligatoirement porter les vêtements de travail fournis par VNF
- les personnels en contact avec le public doivent porter au moins un vêtement siglé VNF
- les EPI et vêtements restent propriété de VNF et ne peuvent en aucun cas être cédés à des tiers
- des sanctions disciplinaires sont prévues en cas de non-respect des règles
- les règlements locaux devront être mis en conformité dans un délai de six mois, avant l'entrée en vigueur au 1er juin 2026

De nouvelles évolutions obtenues par la CFDT-VNF

La CFDT-VNF a obtenu plusieurs évolutions du projet de décision :

- Contrôles des EPI : après information ou formation, chaque agent doit vérifier l'état de ses EPI avant utilisation. Toutefois, les contrôles réglementaires obligatoires restent de la responsabilité de la direction. Cette précision, demandée par **la CFDT-VNF**, sera intégrée.
- Port du logo VNF : la décision impose le port d'un vêtement ou équipement logoté lors des échanges avec le public. **La CFDT-VNF** a demandé qu'aucune sanction ne soit associée à cette obligation et de remplacer la formulation par une préconisation et de s'assurer de la dotation en conséquence.

- Dotation des nouveaux arrivants : la direction doit fournir les vêtements de travail et EPI dès l'arrivée des agents. Or certains saisonniers ne les reçoivent pas immédiatement. La CFDT-VNF a obtenu qu'un rappel soit ajouté sur l'obligation de la dotation

Par ailleurs, la CFDT-VNF a interrogé la direction sur la procédure de recyclage des vêtements de travail (périmètre, modalités, acteurs), procédure sur laquelle elle s'était engagée mais qui reste à ce jour toujours en attente.

La direction a indiqué que ce point serait inscrit dans le PAPRI Pact 2026.

Position finale de la CFDT-VNF

Compte tenu de la prise en compte de ses amendements, la CFDT-VNF a voté favorablement pour cette décision.

*
* *

Faute de temps pour aborder les autres points inscrits à l'ordre du jour,
ceux-ci sont reportés à la prochaine réunion CSSCT Centrale prévue le 7 janvier 2026.