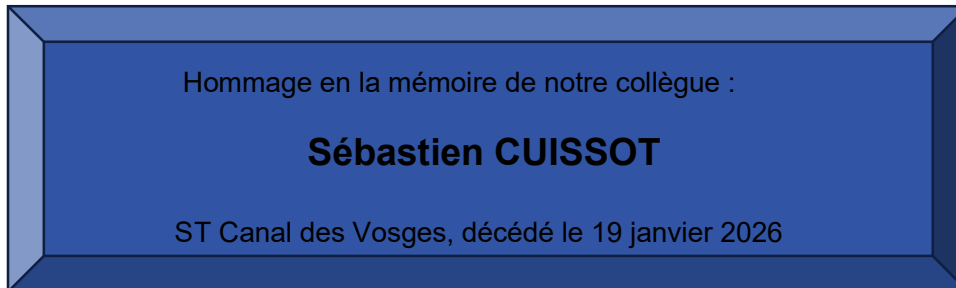


Compte-rendu de la CSSCT L du 20 mars 2026



Déclaration préalable CFDT-VNF

La direction rappelle que les vêtements de travail relèvent d'un marché national en cours de déploiement, pour lequel un retour d'expérience sera faite ultérieurement. Elle indique prendre en compte les demandes et étudiera les améliorations possibles au niveau local, tout en précisant que de nombreux aspects relèvent du niveau national. **Elle reconnaît une phase de transition et valide les constats et difficultés remontés par la CFDT-VNF.**

Des problèmes ont été identifiés, notamment pour les nouveaux agents parfois équipés tardivement. Des ajustements seront nécessaires, en particulier sur la gestion des stocks (tailles, disponibilité) afin de gagner en réactivité. Malgré ces difficultés, la direction souligne les efforts budgétaires maintenus et la qualité globalement reconnue des équipements.

Elle précise que le marché a été notifié tardivement, entraînant des retards et une seule commande l'an passé, avec des livraisons finalisées en fin d'année. Le budget a été quasi totalement consommé et les évolutions des modalités de commande nécessitent une adaptation des pratiques. Une certaine souplesse a été introduite pour répondre aux besoins supplémentaires des agents.

Concernant la qualité des vêtements, des remontées précises (photos, explications) sont demandées pour permettre un traitement concret. Certains problèmes peuvent également provenir d'une mauvaise adéquation entre les équipements et leur usage.

Sur les EPI, un stock a été mis en place au CMRE depuis l'automne 2025. Cette initiative, propre à la DT, vise à équiper rapidement les nouveaux arrivants et à répondre aux urgences avec une dotation minimale, sans se substituer au fonctionnement du marché national. La direction souligne que, malgré les exigences théoriques de réactivité des prestataires, la réalité est plus complexe, ce qui justifie ce dispositif.

Elle insiste également sur l'importance du collectif, notamment via des ajustements entre agents si nécessaire, et assure que les situations urgentes seront traitées en priorité afin de ne laisser aucun agent sans équipement.

La CFDT-VNF insiste sur la nécessité de faire remonter collectivement les difficultés au niveau national, les problèmes de dotation insuffisante étant dénoncé de manière récurrentes dans toutes les CPL.

Elle précise que cette démarche ne vise pas à incriminer les acteurs locaux, dont elle reconnaît l'investissement et les efforts réalisés dans un contexte contraint.

L'objectif est de porter une expression collective afin de faire évoluer le dispositif au niveau national, face aux difficultés liées au changement de marché et aux nouvelles règles de gestion qui complexifient les commandes et leur suivi.

Exosquelettes : retour d'expériences

Point reporté à la prochaine CSSCT L

Arrivée du nouveau faucardeur (CMRO / MA)

L'arrivée d'un second faucardeur, nommé Actéon, est une réelle satisfaction collective et représente un progrès significatif pour les conditions de travail des agents. Cet équipement vise à alléger les tâches pénibles liées à la gestion des plantes envahissantes.

Le projet repose sur un effort collectif impliquant les services territoriaux concernés, avec l'élaboration d'un cahier des charges et un retour d'expérience des utilisateurs. L'investissement est d'environ 600 000 €, alors qu'une externalisation aurait coûté plus d'un million d'euros. L'outil sera utilisé en mutualisation entre le CMRO et le canal Meuse-Ardenne, avec un partage d'expérience entre services, et permet de réaliser des économies de transport, notamment en privilégiant la voie fluviale.

La mise en place de ce faucardeur nécessite de dimensionner les équipes, de gérer les ressources humaines et les compétences, et de garantir une relève suffisante pour assurer son fonctionnement optimal.

Concernant le budget dédié aux plantes exotiques envahissantes, il est relativement généreux depuis plusieurs années, dépassant 1 million d'euros, dont plusieurs centaines de milliers consacrés chaque année à des prestations externalisées. Une coordination est assurée entre les travaux réalisés en régie et ceux réalisés par l'entreprise :

- En régie, le traitement est ciblé sur des secteurs très impactés, où la densité des plantes exige des interventions intensives et régulières, notamment après des réouvertures de sections de canal.
- Les travaux externalisés se concentrent sur un traitement de fond plus lancinant, sur les secteurs les plus touchés et tout au long de l'année.

L'ensemble de ces actions vise également à réduire la pénibilité du travail pour les agents et à optimiser l'efficacité des interventions sur ces milieux sensibles.

La CFDT-VNF se dit très satisfaite de l'acquisition de ce second faucardeur. Elle félicite les équipes et les utilisateurs qui ont contribué à l'aboutissement de cette nouvelle acquisition, pour leur investissement et leur engagement, permettant ainsi un fonctionnement efficace et une action collective réussie.

Amiantes ouvrages : diagnostic et suivi. AGRAM (Application pour la Gestion du Risque Amiante)

La direction rappelle le cadre fixé par la note du Directeur Général du 16 mars 2018 ainsi que la démarche engagée depuis 2020 pour améliorer la connaissance du risque amiante. Cette démarche repose sur la réalisation de diagnostics dans le cadre d'un marché national et sur l'alimentation de la base AGRAM.

Elle indique que plus de 4 000 ouvrages sont recensés, dont entre 2 000 et 2 500 seraient potentiellement concernés par un diagnostic. Elle reconnaît toutefois que la base de données AGRAM reste à ce jour incomplète.

La CFDT-VNF exprime de vives inquiétudes face à cette situation. Elle souligne l'absence de visibilité claire sur les ouvrages réellement diagnostiqués et met en cause la fiabilité de la base AGRAM, dont les données sont partielles. Dans ces conditions, elle estime qu'il n'est pas possible de garantir que les agents interviennent en connaissance du risque.

La CFDT-VNF exige un état des lieux précis, exhaustif et transparent des diagnostics réalisés, ainsi qu'un plan d'action structuré, assorti de priorités et d'échéances claires. Elle demande également que la base de données soit fiabilisée, mise à jour et rendue accessible aux agents.

La CFDT-VNF rappelle fermement que la sécurité des agents ne peut reposer sur des informations incomplètes et exige des garanties immédiates, notamment pour les ouvrages les plus sensibles comme les écluses.

Dans ces conditions, **la CFDT-VNF** attend des réponses rapides, concrètes et vérifiables.

Risques Psychosociaux – Point avancement

La direction rappelle que le dossier des risques psychosociaux (RPS) est suivi depuis environ deux ans dans une logique de structuration continue. Un plan d'action spécifique à la DTNE a été élaboré en co-construction avec les organisations syndicales, notamment à partir des préconisations du rapport DEGEST. Ce plan, validé en juin 2025, s'inscrit dans une dynamique nationale tout en tenant compte des spécificités locales et est désormais en phase de mise en œuvre.

Il comprend des actions existantes à renforcer ou réactiver, ainsi que des actions nouvelles à construire. Sa mise en œuvre est organisée en mode projet via un comité associant les différents services de la DTNE. Un bilan complet des actions sera présenté en CSSCT en juin.

La direction met en avant quatre axes principaux : la formation et la sensibilisation aux RPS, désormais pérennisées dans le plan de formation 2026 ; le développement des compétences managériales avec la création d'une charte de fonctionnement de la DTNE ; la poursuite des actions de prévention liées aux incivilités et à la cohabitation sur les chemins de service ; et enfin l'accompagnement des transformations via une démarche de GPEC pilotée par le secrétariat général. Elle considère que le plan constitue un cadre structuré et évolutif, combinant actions existantes et nouvelles mesures, avec un suivi régulier en instance.

Sur la question de la remontée et du traitement des situations de RPS, la direction indique qu'il n'existe pas un dispositif unique mais plusieurs relais (chaîne managériale, médecine de prévention, assistance sociale, secrétariat général, dispositifs nationaux comme DSAR). Un dispositif d'alerte interne en cours de structuration ("alerte à agir") doit permettre de clarifier et harmoniser les modalités de signalement. La direction précise que toutes les situations remontées sont prises en compte, avec d'abord des mesures de protection, puis une analyse des causes, tout en rappelant que certains éléments relèvent du médical ou de la confidentialité. Elle insiste sur la nécessité de renforcer la confiance dans le système de signalement et considère que le traitement des situations s'inscrit dans une démarche collective et progressive.

La CFDT-VNF souligne pour sa part l'existence de situations de mal-être où les agents ont le sentiment que leurs difficultés sont connues mais ne donnent pas lieu à des actions concrètes, notamment lorsque ces situations sont perçues comme installées ou banalisées. Elle met également en avant un mal-être plus diffus lié à la surcharge de travail, à l'accumulation des réunions et à la fatigue organisationnelle touchant l'ensemble des agents. Elle précise que toutes les situations ne relèvent pas de l'urgence individuelle, mais aussi de problématiques structurelles plus larges.

La direction reconnaît que certains agents peuvent avoir le sentiment que leurs alertes ne sont pas suivies d'effets, ce qui peut freiner la remontée des situations. Elle affirme toutefois que toutes les situations signalées sont prises en compte et formalisées, notamment via des dispositifs de traçabilité. Elle insiste sur la nécessité de renforcer la confiance dans le dispositif et rappelle que ce travail s'inscrit dans la durée.

Point avancement sur le programme prévention

Non traité

Accidentalité de la DT NE 2025 premiers éléments de bilan Accidentalité de la DT NE 2026

La direction présente le bilan 2025 en indiquant qu'il repose sur les données d'accidents et d'événements graves ainsi que sur les extractions DRH et GASPER. On comptabilise 109 événements enregistrés sur l'année, ce qui traduit une remontée régulière des incidents. Les principaux risques restent les TMS, les contacts et heurts, ainsi que les chutes, ces dernières étant essentiellement des chutes dans les escaliers au regard du périmètre retenu.

Concernant les risques psychosociaux, 15 événements ont été enregistrés, dont 3 reconnus en accidents du travail ayant généré 551 jours d'absence, auxquels s'ajoutent environ 70 jours liés à d'autres situations de souffrance au travail. La direction précise que 2025 constitue une année de référence pour ces indicateurs, avec encore peu de recul pour analyser les tendances, et souligne que la DT représente environ la moitié des signalements RPS au niveau national dans GASPER, ce qui peut être interprété soit comme une forte exposition soit comme une meilleure capacité de déclaration.

Le total des jours d'arrêt liés aux accidents du travail s'élève à 2116 jours, dont 495 liés aux risques physiques, 621 aux RPS et 59 aux accidents de trajet. La majorité des accidents génère des arrêts courts, avec une prédominance des arrêts de 1 à 5 jours, tandis qu'une minorité concerne des arrêts plus longs.

La direction revient également sur des ajustements de données dans GASPER, notamment une correction de classification d'un événement et des limites liées à la fiabilité des extractions et aux circuits de validation, en particulier pour les agents rattachés à des directions centralisées comme DSIN ou DIMOA.

La **CFDT-VNF** souligne que la centralisation des déclarations via le siège entraîne une perte de visibilité des accidents au niveau des DT, ce qui peut impacter les indicateurs comme le taux de fréquence et demande des solutions pour y remédier.

La direction confirme que certains agents sont bien intégrés dans les données mais selon des modalités de rattachement différentes, reconnaît des difficultés liées aux évolutions organisationnelles et indique que le sujet a été remonté au niveau national pour traitement. Elle conclut en rappelant que la CSSCT joue aussi un rôle de veille, malgré les limites actuelles des outils et de la consolidation des données.

Fortes chaleurs / Canicules : RETEX 2025

Sur la thématique des fortes chaleurs, le plan d'actions de la DTNE a été présenté et validé en juillet 2023, puis diffusé et appliqué de manière régulière. Il prévoit une mise en œuvre des mesures dès lors qu'un département est placé en vigilance, avec une montée en charge progressive des actions selon les niveaux d'alerte.

Pour l'année 2025, deux périodes de fortes chaleurs et de canicule ont été identifiées : une première fin juin et début juillet, puis une seconde du 12 au 15 août. Les mesures de prévention sont déclenchées dès le niveau jaune, avec une logique d'anticipation notamment sur les aménagements horaires prévus dans le plan d'action, pouvant être proposés à ce stade. Une communication générale a été réalisée en août auprès de l'ensemble des agents afin de rappeler les risques liés aux fortes chaleurs, la nécessité d'adapter les tâches, ainsi que les bonnes pratiques en matière d'hydratation et d'alimentation.

La veille opérationnelle repose sur un dispositif à plusieurs niveaux, avec des alertes transmises par la DRH et un recoupement avec les acteurs de prévention, dont le conseiller de prévention et les services concernés. Une logique d'anticipation est également mise en œuvre lorsque des départements limitrophes passent en vigilance jaune, afin d'alerter les équipes et de préparer les adaptations possibles. Les aménagements horaires peuvent concerner des périodes de travail élargies, organisées sur la semaine.

Sur le plan opérationnel, il est rappelé que les interventions doivent être privilégiées le matin lorsque les températures sont les plus favorables, tandis que les activités en atelier sont plutôt orientées vers l'après-midi pour les agents concernés. Ces principes s'appliquent également aux équipes intervenant sur des missions spécifiques, notamment l'entretien et la gestion des plantes exotiques envahissantes, même si l'adaptation des horaires peut parfois être plus complexe pour certaines activités.

Concernant l'année 2025, aucune observation particulière n'a été remontée dans les registres en lien avec les fortes chaleurs. Un seul événement a toutefois été enregistré le 7 août, correspondant à un accident du travail avec un malaise de type vagal, potentiellement lié à la chaleur, sans arrêt de travail associé. Il est également souligné que la perception des températures peut varier selon les situations de travail en extérieur, même en vigilance verte, avec un ressenti parfois proche de conditions de vigilance supérieure.

Enfin, les consignes opérationnelles rappellent la priorisation des interventions aux heures les moins chaudes et l'adaptation des activités selon les contraintes de terrain, notamment pour les équipes d'intervention et d'entretien.

Représentants CFDT-VNF présents :

Pascal DEBRIERE
Patrick THOMAS
Stéphanie MARTIN
Benjamin JACQUES
Frédéric MARNAT
Patrice SABLON
Stéphane JOUIN