



Sommaire

- 1. La direction promet,**
la CFDT-VNF demande des actes
- 2. Santé-sécurité :**
une stratégie présentée, mais une prévention encore trop peu armée
- 3. Accidentologie 2025 :**
un signal rouge que la direction ne peut plus traiter à minima
- 4. Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST), Gasper, Dispositif de signalement des Agissements Répréhensibles (DSAR), ligne d'écoute :**
quand les personnels doivent encore chercher comment alerter
- 5. Visites de site et PCC :**
le terrain produit des constats, encore faut-il qu'ils soient suivis
- 6. Handicap, maintien dans l'emploi et ligne d'écoute :**
regarder au-delà des indicateurs
- 7. Modernisation, Zéro Mobilité Géographique Imposée (ZMGI), Acte II :**
des transformations qui avancent plus vite que les garanties



La direction promet,

la CFDT-VNF demande des actes

La CSSCT centrale du 19 mars a abordé plusieurs sujets essentiels pour les personnels de VNF : santé-sécurité au travail, accidentologie, outils d'alerte, visites de site, handicap, ligne d'écoute, mais aussi, en toile de fond, les effets de la modernisation, du ZMGI et de l'Acte II sur les conditions de travail.

Tout au long de l'instance, la CFDT-VNF a porté une ligne claire : la prévention ne peut pas rester un discours d'accompagnement pendant que les réorganisations, elles, avancent à marche forcée. Derrière les présentations de la direction, les mêmes questions reviennent avec insistance : où sont les moyens, où sont les garanties, où sont les réponses concrètes ?

Santé-sécurité :

une stratégie présentée, mais une prévention encore trop peu armée

La direction a présenté sa feuille de route santé et sécurité au travail pour les années 2026 à 2030. Elle affiche une volonté de faire progresser VNF vers **une culture de sécurité plus partagée, davantage portée par l'encadrement et intégrée au fonctionnement global de l'établissement**. Sur le papier, l'objectif est ambitieux. Mais pour la CFDT-VNF, une politique de prévention ne se juge pas seulement à ses intentions : elle se juge à la **place accordée à l'expertise prévention, au temps réellement dégagé pour les acteurs de terrain et aux moyens concrets** mis à leur disposition.



[Lire la suite](#)

Or, en séance, les contradictions sont réapparues immédiatement. Les conseillers de prévention restent toujours absents des CODIR territoriaux, alors même que leurs compétences devraient éclairer les décisions qui ont des effets directs sur l'organisation du travail et la sécurité des personnels. Dans le même temps, les assistants et conseillers de prévention continuent de subir une surcharge de tâches administratives qui les éloigne de leur rôle premier.

Pour la CFDT-VNF, le décalage reste fort entre l'ambition affichée et la réalité observée. C'est précisément ce que nous revenons détailler dans notre article consacré à la gouvernance SST.



[Lire la suite](#)

Accidentologie 2025 :

un signal rouge que la direction ne peut plus traiter à minima

Le bilan 2025 de l'accidentologie a confirmé **une situation préoccupante**. La hausse du nombre d'accidents, leur gravité, le volume des jours d'arrêt et la persistance de causes récurrentes montrent que la prévention reste insuffisamment efficace dans plusieurs secteurs d'activité. La direction reconnaît le constat et rappelle l'existence d'actions déjà engagées.

Mais pour la CFDT-VNF, ce n'est plus le temps des rappels généraux : c'est le temps d'une analyse plus exigeante et de décisions à la hauteur.

Nous avons notamment insisté sur la nécessité d'aller au-delà d'une lecture globale des chiffres. Les accidents de trajet, les situations sur les réseaux petit gabarit, les opérations de chômage, les effets des périmètres élargis de déplacement et les risques psychosociaux doivent faire l'objet d'un suivi plus fin. Ce travail est indispensable si l'on veut comprendre réellement ce qui se passe et éviter que le bilan de l'an prochain ne confirme encore la même dérive. Notre article revient sur ces demandes et sur ce qu'elles disent, plus largement, de l'organisation du travail à VNF.

Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST), Gasper, Dispositif de signalement des Agissements Répréhensibles (DSAR), ligne d'écoute :

quand les personnels doivent encore chercher comment alerter

Un autre sujet fort de cette CSSCT a porté sur les outils d'alerte et de signalement. Sur le papier, les dispositifs sont nombreux. **Dans la réalité, leur lisibilité reste trop faible**. Beaucoup de personnels savent qu'il existe un RSST, des alertes Gasper, un DSAR ou une ligne d'écoute, **mais sans toujours savoir clairement à quoi sert chaque outil**, dans quelle situation il faut l'utiliser, ni ce qui se passe après un signalement.



[Lire la suite](#)

La CFDT-VNF a demandé une meilleure visibilité, une clarification des procédures, une harmonisation des pratiques et une réponse plus rapide aux situations remontées. Derrière ce sujet technique, il y a un enjeu de protection très concret. Quand un personnel rencontre une difficulté grave, il ne doit pas avoir à naviguer entre plusieurs portes mal identifiées. Il doit pouvoir trouver un canal clair, accessible et efficace. C'est tout l'objet de l'article que nous consacrons à cette question, parce qu'un droit d'alerte peu lisible est un droit affaibli.



[Lire la suite](#)

Visites de site et PCC :

le terrain produit des constats, encore faut-il qu'ils soient suivis

Le bilan du secrétaire de la CSSCT centrale a rappelé le rôle utile des **visites de sécurité sur site**. Ces visites permettent de **confronter les discours au travail réel**, de regarder les situations concrètes, de **faire remonter les écarts** et d'identifier les **améliorations nécessaires**. **Pour la CFDT-VNF, c'est un levier essentiel, car la prévention ne se construit pas uniquement dans les documents ou les réunions, mais aussi dans l'observation directe des conditions de travail.**

Mais ces visites posent aussi une question politique : **que fait la direction des constats qui remontent du terrain ?** Sur plusieurs sujets, et notamment sur les PCC, nous avons rappelé que les dysfonctionnements observés ne relèvent pas seulement du niveau local. Quand les standards, les choix techniques ou les contraintes bâtementales sont définis nationalement, la réponse ne peut pas consister à renvoyer le problème vers les territoires. Notre article revient sur cette tension entre le local et le national, et sur **la nécessité pour la direction d'assumer pleinement les conséquences de ses propres cadres.**

Handicap, maintien dans l'emploi et ligne d'écoute :

regarder au-delà des indicateurs

La CSSCT centrale a aussi examiné des bilans qui peuvent sembler plus positifs, en particulier sur le handicap. **Le taux d'emploi progresse et dépasse le seuil légal**. C'est une donnée importante, qu'il faut reconnaître. **Mais pour la CFDT-VNF, il ne faut pas s'arrêter à cette première lecture. Ce qui compte aussi, ce sont les conditions concrètes de maintien dans l'emploi, les aménagements réellement mis en place, les parcours qui se fragilisent, les reclassements ou les sorties de l'établissement.**



[Lire la suite](#)

La même exigence vaut pour la ligne d'écoute. Le fait qu'elle soit davantage utilisée montre qu'elle est identifiée, mais pose aussi la question de ce que révèlent ces appels sur le climat de travail, les réorganisations, les tensions hiérarchiques ou l'épuisement de certains personnels. Là encore, les chiffres seuls ne suffisent pas. Il faut les relier à une politique d'accompagnement et de prévention.



[Lire la suite](#)

Modernisation, Zéro Mobilité Géographique Imposée (ZMGI), Acte II :

des transformations qui avancent plus vite que les garanties

Cette CSSCT a confirmé le caractère profondément transversal de la déclaration liminaire de la CFDT-VNF. Dès l'ouverture de la séance, nous avons rappelé que **les projets de modernisation ne peuvent pas être dissociés de leurs effets sur la santé, la sécurité et les conditions de travail**. Nous avons également dénoncé **l'absence persistante de garanties écrites suffisantes** pour plusieurs sujets majeurs, notamment le ZMGI, les PCC et le calendrier de l'Acte II.

La direction a répondu en renvoyant plusieurs éléments à d'autres échéances, notamment au CSAC du 26 mars et à de futures réponses écrites. **Pour la CFDT-VNF, cette manière de faire entretient une inquiétude légitime chez les personnels. Les transformations avancent concrètement, tandis que les garanties sont encore annoncées, promises ou différées. Nous revenons sur ce décalage de méthode, parce qu'il dit beaucoup de la place réellement accordée aux conditions de travail dans la conduite des réorganisations.**