

Déclaration préalable de la CFDT-VNF à la CSSCT Centrale du 18 juin 2026

Monsieur le Président,
Madame la Directrice générale,
Mesdames et Messieurs les membres de la CSSCT Centrale,

Des indicateurs positifs, mais une analyse indispensable

Les dossiers soumis aujourd'hui à notre examen abordent des enjeux majeurs : santé au travail, maintien dans l'emploi, prévention des risques psychosociaux, accès à la médecine du travail et protection face aux aléas climatiques.

À première vue, certains indicateurs sont encourageants :

- Le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dépasse désormais les obligations réglementaires ;
- La couverture médicale de l'établissement s'améliore ;
- La ligne d'écoute continue d'être utilisée par les personnels.

La **CFDT-VNF** reconnaît ces progrès. Mais la mission de la CSSCT ne s'arrête pas aux chiffres : elle doit interroger ce qu'ils révèlent... et ce qu'ils cachent.

Handicap : derrière les chiffres, des réalités à améliorer

La **CFDT-VNF** constate que VNF atteint un taux d'emploi direct supérieur aux exigences réglementaires. Pourtant, cette réussite statistique soulève des questions :

- Combien de situations de maintien dans l'emploi ont nécessité un accompagnement en 2025 ?
- Combien ont abouti à un aménagement de poste, un reclassement, une restriction médicale ou une inaptitude ?
- Quels enseignements tire-t-on de l'augmentation des nouvelles reconnaissances de travailleurs handicapés ?

Pour la **CFDT-VNF**, l'enjeu n'est pas de cocher une case réglementaire, mais de garantir aux personnels concernés des conditions de travail durables et adaptées à leur état de santé. Nous demandons un état des lieux précis et des réponses claires.

Couverture médicale : 800 personnels toujours sans suivi

La progression de la couverture médicale est réelle, **mais 800 personnels restent sans médecin du travail** de rattachement. Même si nous sommes conscients des difficultés, ce chiffre n'est pas acceptable :

- Comment ces personnels accèdent-ils à un suivi médical, un avis ou un accompagnement adapté ?
- Pourquoi observe-t-on des écarts aussi importants entre les directions territoriales ? Certains territoires affichent une couverture supérieure à 90 %, tandis que d'autres peinent à progresser.

La CFDT-VNF revendique un plan d'urgence pour combler ces lacunes, avec des objectifs chiffrés par direction territoriale. Nous voulons aussi des données sur les conséquences concrètes de cette situation : délais de rendez-vous, visites réglementaires, restrictions médicales et situations de maintien dans l'emploi.

Ligne d'écoute : des signaux à ne plus ignorer

Les chiffres de la ligne d'écoute psychologique méritent une analyse attentive.

Les difficultés personnelles restent le premier motif d'appel, mais les problématiques liées au travail arrivent juste derrière : organisation du travail, réorganisations, difficultés relationnelles, conflits, ressentis de harcèlement, épuisement professionnel, manque de reconnaissance.

Ces appels ne sont pas anodins. Ils reflètent les effets des transformations permanentes imposées aux personnels depuis plusieurs années.

Dans le respect de l'anonymat des personnels qui n'ont pas souhaité la restitution de l'appel à l'employeur, **la CFDT-VNF** demande que ces motifs fassent l'objet d'une analyse afin d'identifier quand cela est possible les services ou processus à risque et d'y apporter des correctifs.

La prévention des risques psychosociaux ne peut se limiter à une ligne d'écoute. Elle doit s'attaquer aux causes, et pour certaines, elles sont connues !

Vigilances météorologiques : un cadre national nécessaire, mais insuffisant

La CFDT-VNF partage la nécessité de mieux protéger les personnels face à l'intensification des phénomènes climatiques. Les événements récents montrent que ces situations ne sont plus exceptionnelles, mais deviennent une composante durable de nos conditions de travail.

Nous saluons la volonté de disposer d'un cadre national. Cependant, plusieurs points nous interrogent :

- Pourquoi faire reposer l'essentiel de la responsabilité décisionnelle sur les managers de proximité ? Cela génère des différences d'interprétation entre territoires et place les encadrants dans des situations délicates.
- Qu'est-ce qu'une activité « indispensable » ou « vitale » ?
- Quelles activités doivent être reportées ou suspendues lors d'une vigilance rouge ?
- Quelles dispositions sont prévues pour les personnels en astreinte ou en situation de travail isolé ?

La responsabilité de la prévention incombe à l'employeur et pas aux seuls managers. **La CFDT-VNF** exige un cadre national clair et protecteur, pour éviter que les responsabilités ne soient reportées vers les échelons managériaux les plus proches du terrain.

Conclusion : des réponses concrètes attendues

Au travers de l'ensemble des dossiers examinés aujourd'hui, une question centrale émerge :

Comment garantir durablement la santé, la sécurité et le maintien dans l'emploi des personnels dans un établissement confronté à des contraintes budgétaires et de plafond d'emplois, des transformations organisationnelles, des tensions sur les ressources médicales, l'allongement des carrières et des phénomènes climatiques de plus en plus marqués ?

L'ensemble de ces points et questions pourront, nous le souhaitons, trouver des réponses tout au long de nos échanges de la journée. Mais **la CFDT-VNF** n'attend pas seulement des discussions mais des décisions, des plans d'action efficaces et des résultats vérifiables.

Merci pour votre attention.

Les représentants **CFDT-VNF** à la CSSCT Centrale