

Tableau de programmation annuelle des dossiers CSSCT

Un rajout est prévu sur le dernier trimestre à l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH). Une pièce de théâtre sera proposée aux personnels le mercredi 18 novembre après-midi dans le bâtiment. Les bénévoles interagiront avec le public afin de faire passer différents messages sur le handicap de façon humoristique.

Par ailleurs, dans le cadre du DuoDay, cinq dossiers ont été reçus, mais aucun n'est validé à ce jour ; les candidatures étant généralement très rapidement retenues par d'autres entreprises.

Sur le dernier trimestre, il est prévu de mettre en œuvre la charte alcool.

Incidents/accidents du 3^{ème} trimestre 2026

12 incidents/accidents ont été signalés en 2026 dont 5 avec arrêts.

Une communication a été réalisée afin de sensibiliser le personnel aux chutes de plain-pied qui constituent l'incident le plus fréquent (7/12). Cette sensibilisation est également réalisée lors de la journée d'accueil des nouveaux arrivants.

Bien qu'une distinction ait été opérée entre les directions nationales, **les représentants du personnel** ont demandé qu'une distinction complémentaire soit faite selon la zone géographique (lieu de l'accident). Ils ont également souhaité que, plutôt que d'utiliser la mention générique « siège », les directions concernées soient précisées.

La direction a souligné que des accidents pouvaient concerner des personnels rattachés à Béthune alors qu'ils se trouvent à Paris. La possibilité d'indiquer systématiquement le lieu de l'accident sera étudiée.

L'objectif étant d'assurer l'enregistrement des accidents et incidents, **les représentants du personnel** se sont interrogés sur la prise en compte des incidents liés aux risques psychosociaux (RPS) notamment sur ceux amenant l'agent à quitter son poste de travail suite à une altercation. Enfin, ils se sont interrogés sur leur devoir, en tant qu'OS, de signaler toute situation à risque.

La direction a précisé le personnel doit signaler son départ à sa hiérarchie lorsque celui-ci intervient pendant les horaires de travail. Ce type d'incident n'est pas inscrit dans le registre santé et sécurité mais il peut être déclaré dans GASPER sous la qualification « choc psychologique ». Les OS doivent également signaler les comportements anormaux constatés.

Lorsque des situations sont remontées lors d'une conversation, les coordonnées de la ligne d'écoute et du service social sont rappelées.

Véronique RODRIGUEZ a précisé que le service social doit être informé de ces situations. **Le Dr HURET** a souligné qu'il existe de nombreux interlocuteurs et qu'une mise en commun des informations est nécessaire, que ce soit pour traiter les situations individuelles ou collectives.

Dans le contexte de RPS, **les représentants du personnel** se sont interrogés sur la nécessité de devoir en arriver à déposer un droit d'alerte concernant l'ambiance générale qui se dégrade au sein d'un service.

La direction a pris en compte cette alerte et demandera à rencontrer officiellement le service concerné.

Visites de sites

➤ Le bâtiment de **Saint-Quentin** a été visité le 6 juillet.

4 actions prioritaires ont été identifiées :

- Sécuriser immédiatement le passage du 1^{er} étage,
- Remplacer le raccord moquette provisoire dans l'escalier,
- Traiter les deux fils d'interphone actuellement isolés au scotch,
- Remettre en conformité la goulotte technique à proximité du copieur.

Une relance sera effectuée auprès de la responsable du bâtiment concernant le suivi de ces actions.

Les représentants du personnel ont demandé que les personnels concernés par les travaux soient informés.

La direction a indiqué qu'un retour auprès des personnels concernés pourrait être réalisé par courriel, sous la responsabilité du SPS.

Un tableau de suivi de l'ensemble des demandes émanant du siège a été par ailleurs mis en place, avec un classement des actions prioritaires.

➤ Le bâtiment de **FSD** a été visité le 3 septembre.

5 actions prioritaires ont été identifiées :

- Traiter en priorité les infiltrations et problème d'humidité,
- Faire réaliser un diagnostic des fissures importantes constatées sur une pilasse. La vétusté du bâtiment ainsi que le passage du métro en dessous constituent des facteurs susceptibles d'aggraver le vieillissement du bâtiment,
- Mettre en conformité l'éclairage de sécurité de l'escalier de secours,
- Sécuriser les installations électriques accessibles,
- Faire contrôler et/ou mettre à jour la date de contrôle sur l'ensemble des extincteurs.

Les représentants du personnel ont indiqué que l'une des priorités devait être la sécurisation des fissures et la vérification de l'intégrité de la structure afin d'écarter tout risque pour le personnel. Un diagnostic devra permettre de déterminer si les fissures concernent uniquement le placo ou si la structure du bâtiment est endommagée.

Il a également été proposé de prévoir le budget pour renouveler le matériel des sanitaires (cuvettes des WC, distributeurs de savon, etc.), qui n'a pas été renouvelé depuis que VNF occupe le bâtiment. Les représentants du personnel ont regretté l'absence, lors de la visite, du responsable des moyens généraux, retenu par d'autres réunions, alors qu'il connaît particulièrement bien les locaux. Sa remplaçante, nouvellement nommée et actuellement en CDD, était toutefois présente. Ils ont également interrogé la direction sur les modalités envisagées pour assurer le remplacement pérenne de ce poste.

La direction a précisé que la fiche de poste était finalisée et que la publication était prévue en septembre.

Concernant la maintenance du bâtiment, **le responsable des moyens généraux** a indiqué que, depuis la mise en place de pénalités dans les contrats des prestataires afin d'améliorer leur réactivité, la société Atalian intervient désormais une fois par semaine.

La visite du site a également mis en évidence plusieurs points :

- Les panneaux d'information indiquant les coordonnées des personnes à contacter doivent être mis à jour,
- La salle de stockage située au sous-sol est séparée de la salle informatique par une grille à mi-hauteur alors que celle-ci devrait couvrir toute la hauteur afin d'assurer une séparation complète entre les deux espaces et de renforcer la sûreté du bâtiment.
- Du gel hydroalcoolique inflammable est placé à proximité immédiate des serveurs, il convient de le stocker dans un espace adapté à l'écart des équipements électriques et des sources potentielles de chaleur.
- Les charnières des doubles fenêtres sont défectueuses ou cassées.

Les représentants du personnel ont également fait état de difficultés signalées par les personnels occupant le 3^{ème} étage : certains jours, notamment les mardis et jeudis, le nombre de postes de travail serait insuffisant et l'organisation en flex office ne serait pas optimale. En effet, les équipements et l'agencement prévus dans le cadre du flex office ne sont pas identiques entre Béthune et FSD, notamment en ce qui concerne les écrans mis à disposition et la présence de bulles permettant de s'isoler.

La direction a indiqué que le renouvellement du bail avait retardé la mise en place du flex-office. Le projet n'est pas encore abouti notamment en raison du manque de budget. Des réunions avaient été organisées avec les personnels des 3^{ème} et 4^{ème} étage.

Dix-huit postes de travail sont actuellement disponibles ainsi qu'un patio proposant cinq places. Des places sont également disponibles au 5^{ème} étage. Un espace permettant de s'isoler devrait par ailleurs être créé.

Les représentants du personnel ont demandé des clarifications sur les aménagements et équipements adaptés afin d'éviter toute disparité entre les sites de Béthune et de Paris. Ils ont également demandé qu'un retour d'expérience (RETEX) soit réalisé concernant l'aménagement du 4^e étage de la FSD.

➤ Le bâtiment de **la rue Boutleux** a été visité le 7 juillet et une visite complémentaire est prévue en octobre.

Exercices incendie 2026

Un exercice incendie doit être programmé avant la fin de l'année 2026, tant à FSD que dans le bâtiment de la rue Boutleux sans l'intervention du SDIS qui, malgré plusieurs relances, n'a pas donné suite. Le SDIS sera de nouveau sollicité afin d'organiser un exercice dans le bâtiment rue Boutleux en 2027.

Une communication reprenant les comptes rendus et les principaux enseignements tirés de ces exercices sera réalisée.

Bilan de la période canicule pour le Siège

L'épisode caniculaire de forte intensité et d'une durée exceptionnelle a conduit à prendre plusieurs mesures dans le cadre du plan fortes chaleurs :

- Maintien des places fixes le matin avec modularité l'après-midi,
- Élargissement du recours au télétravail et aménagement des horaires pour les personnes fragiles, sous réserve de la présentation d'un certificat médical.

Aucun malaise n'a été enregistré au siège pendant cette période, ce qui constitue un point positif.

Un retour d'expérience sur la gestion de la canicule sera réalisé pour l'établissement.

Les représentants du personnel ont salué la mise en place de listes de diffusion géographiques permettant de communiquer auprès des personnels concernés par les alertes rouges. Ils ont également salué la communication mise en place à Béthune concernant la possibilité de se retrancher vers des espaces climatisés.

Au niveau central, ils ont demandé qu'une réflexion soit engagée sur l'aménagement des temps de travail face à la multiplication des épisodes caniculaires liée au changement climatique.

En cas d'alerte rouge, ils préconisent notamment :

- La suppression des plages fixes au profit de la mise en place d'une plage horaire élargie (par exemple : 6h30 à 19h00),
- Une prolongation du télétravail à 3 jours.

La direction a précisé que, même si l'alerte rouge a été de courte durée, il est nécessaire d'anticiper les prochaines situations. Les bonnes pratiques doivent notamment être rappelées : fermer les rideaux et les fenêtres, notamment pendant les périodes les plus chaudes.

Les représentants du personnel ont également alerté sur les problèmes d'étanchéité des joints des fenêtres sur le site de Béthune et ont demandé la réalisation d'un diagnostic, cette problématique pouvant entraîner des conséquences aussi bien en période de canicule qu'en période de froid.

Les ventilateurs portables ayant disparu, **la direction** a indiqué qu'une étude sera réalisée afin d'envisager éventuellement l'installation de ventilateurs muraux dans les bureaux. Une discussion sera alors engagée avec les médecins du travail concernant les problématiques liées aux espaces partagés, tant sous l'angle médical que sous celui du confort de travail.

Rapport d'activité 2025 des médecins du travail

➤ Agents de droit public – Docteur Audrey EGLINGER

L'effectif concerné comprend 91 personnes.

En 2025, 48 visites médicales ont été réalisées :

- 17 consultations quinquennales obligatoires,
- 5 visites dans le cadre d'une surveillance médicale particulière,
- 3 visites à la demande de l'agent,
- 2 visites à la demande de l'administration,
- 21 visites médicales de suivi.

Les représentants du personnel se sont interrogés sur les éventuelles évolutions liées à la mise en place du flex-office, notamment en matière de souffrance au travail.

Le docteur a indiqué qu'il n'existait pas de statistiques permettant de mesurer cette évolution. Concernant les risques psychosociaux, l'ensemble des personnels peut être concerné

➤ Salariés de droit privé – Docteur Joséphine HURET

Au 31 décembre 2025, 186 salariés en suivi individuel et 28 salariés en suivi individuel adapté (parmi lesquels figurent 21 salariés en situation de handicap et 9 salariés concernés par une habilitation électrique) ont été pris en charge.

Les projections pour 2026-2027 sont les suivantes :

- Acheter les travaux du siège et prévoir une visite des locaux à leur issue,
- Relancer le projet de sensibilisation au travail sur écran,
- Participer à la SEEPH 2026,
- Poursuivre et finaliser la fiche d'entreprise,

- Développer la collaboration entre le SPS, l'ISST et les médecins de prévention.

Les représentants du personnel ont interrogé le médecin sur l'évolution des difficultés remontées par les salariés lors des visites médicales.

Le médecin du travail a indiqué qu'en 2024, plusieurs remarques concernaient notamment le fonctionnement en flex office, en particulier les nuisances sonores et les difficultés rencontrées dans ce type d'organisation. En 2025, ces remontées se sont toutefois atténuées.

Les représentants du personnel ont souhaité savoir si une augmentation des visites à la demande des salariés était constatée, ainsi que des situations d'incapacité totale ou d'incapacité au poste. Ils ont par ailleurs interrogé le médecin sur la mise en œuvre effective des préconisations d'aménagement de poste.

Le docteur a indiqué que, dans la grande majorité des cas, la mise en place se déroule correctement. Il faut toutefois parfois attendre le retour du salarié, après un arrêt de travail, pour pouvoir mettre en place l'aménagement. Quelques situations nécessitent un suivi particulier. Il a notamment été signalé un allongement des délais d'intervention de Cap emploi, pouvant atteindre actuellement six à huit semaines.

Les représentants du personnel ont demandé qu'un point de suivi des demandes d'aménagement de poste soit présenté à chaque CSSCTL.

La direction s'est déclarée favorable à la présentation d'un bilan chiffré et a précisé qu'un suivi est déjà assuré par la prévention RH. Elle a rappelé l'importance de continuer à faire remonter les sollicitations et difficultés signalées par les personnels, comme cela est déjà pratiqué aujourd'hui.

Le médecin du travail souhaite participer à la visite des locaux une fois les travaux du siège finalisés. La secrétaire de la CSSCTL a également indiqué souhaiter être présente lors de cette visite.

Suivi des travaux à la suite du retour d'expérience sur le flex-office

Le retour d'expérience avait été présenté lors de la CSSCTL du 26 juin dernier.

Une satisfaction globale a été constatée avec toutefois plusieurs pistes d'amélioration concernant notamment l'aménagement, le mobilier, la maintenance, les équipements informatiques, les règles de vie et d'organisation.

Les actions suivantes ont été mises en place :

- Installation de six fontaines à eau,
- Ajout de socles de casiers,
- Renforcement des capacités de rangement, avec rappel du respect de la politique d'archivage et de la nécessité pour chaque personnel de disposer d'un casier,
- Poursuite du traitement des demandes individuelles d'adaptation ergonomique,
- Recueil des besoins d'aménagements spécifiques,
- Remontée des différents besoins informatiques auprès de la DSIN,
- Mise en place d'un dossier de suivi des différentes demandes, classées par ordre de priorité en fonction du budget disponible.

Le GSU doit être relancé ; son organisation relève de SAFIR.

Les représentants du personnel ont signalé un problème lié au manque d'insonorisation des bulles installées à la DEV.

La direction a indiqué que la même difficulté était constatée à la DRHM, mais qu'aucun travaux n'était prévu à ce stade.

Les représentants du personnel ont rappelé leur demande formulée en 2023 concernant la production d'un document relatif à la mise en conformité des travaux. Un bureau de contrôle devrait être sollicité prochainement. Des rapports provisoires auraient dû être réalisés avant et après les travaux.

Points divers

➤ Parkings

Les représentants du personnel ont proposé de rendre plus visible le tuyau situé dans la rampe de remontée du parking par l'application d'une peinture ou d'un adhésif de signalisation très visible. Cette solution permettrait de retirer le panneau actuellement mis en place et ainsi réduire le risque qu'un véhicule ne heurte le panneau ou le terre-plein.

Les représentants du personnel ont préconisé l'affichage des horaires de fermeture du rideau de fer du parking.

La direction va vérifier si une communication a été faite et, dans le cas contraire, une information précisant les horaires de fermeture sera communiquée aux personnels.

Les représentants du personnel ont signalé que la barrière du bâtiment Saint-Pry reste ouverte en permanence, ce qui permet l'accès libre à des personnes extérieures à VNF. Ils ont rappelé qu'un système de débrayage manuel existe.

La direction a précisé que, si la barrière tombe en panne, il sera impossible de la dépanner dans les conditions actuelles. Le système de contrôle d'accès est défaillant. La possibilité de mettre en place un nouveau contrôle d'accès sera étudiée.

Les représentants du personnel se sont interrogés sur le devenir de la borne de recharge électrique située sur le parking du bâtiment Saint-Pry en cas de vente du bâtiment. Ils demandent notamment si celle-ci pourrait être récupérée et rapatriée, si une étude de coût est prévue et si elle pourrait servir à recharger les véhicules de pool qui restent à l'extérieur.

La direction a répondu que, si la borne est incluse dans la vente du bâtiment, elle ne pourra pas être récupérée.

Concernant les problèmes de stationnement, **la direction** a indiqué qu'il serait pertinent d'attendre la fin de l'utilisation du parking du bâtiment Saint-Pry avant de prendre des décisions. Il pourrait éventuellement être envisagé de formaliser des horaires de stationnement, notamment en prévoyant une ouverture du parking plus tardive.

Elle est également dans l'attente des arbitrages budgétaires définitifs notamment pour l'installation d'un panneau affichant le nombre de places restant libres.

Les représentants du personnel ont proposé de recenser les différentes solutions envisageables et de réaliser un sondage auprès des personnels.

Concernant le projet du garage à vélo, **la direction** a rappelé que celui-ci n'est actuellement pas prioritaire et qu'il doit être relancé. Les devis étant désormais caducs, le projet devra être repris dans son ensemble. Plusieurs emplacements avaient déjà été identifiés. Il est notamment prévu d'y intégrer un contrôle d'accès ainsi que des dispositifs de recharge pour les vélos et trottinettes électriques.

Dans l'attente, des racks à vélos ont été installés au sous-sol.

➤ Journée d'accueil des nouveaux arrivants

Les représentants du personnel ont renouvelé leur demande afin que les organisations syndicales ainsi que les acteurs de l'action sociale (CDS, CLAS) puissent être présents lors de la journée d'accueil des nouveaux arrivants.

La direction a indiqué qu'une diapositive indiquant les coordonnées des différents interlocuteurs (CSSCT, assistantes sociales, ligne d'écoute, etc) avait été ajoutée au document de présentation afin que les personnels sachent vers qui s'orienter.

Elle estime qu'une intervention directe ne serait pas nécessairement opportune, le public des nouveaux arrivants étant composé de personnels de droit public et privé.

L'assistante sociale a également demandé à être invitée à cette journée d'accueil afin de présenter directement son métier et éviter que celui-ci soit présenté par une autre personne. Elle regrette le manque de transmission d'informations utiles et souhaite notamment disposer de la liste des nouveaux arrivants.

La direction a précisé qu'une harmonisation avait été mise en place au niveau national. Elle transmettra néanmoins ces demandes afin d'identifier les marges de manœuvre possibles.

Les représentants du personnel ont proposé que les différents intervenants puissent présenter leur activité sous la forme d'un test expérimental. Afin d'améliorer la diffusion des informations aux nouveaux arrivants, ils ont également demandé à recevoir mensuellement la liste des nouveaux arrivants.

➤ Suivi des engagements

Les représentants du personnel ont demandé la mise en place d'un tableau de suivi des engagements pris par la direction en réunion et consignés dans les procès-verbaux afin de recenser les différents points et d'en suivre l'avancement.

La direction a indiqué préférer inscrire ces points dans les questions diverses. Elle souhaite en effet pouvoir examiner chaque demande et préparer les réponses qui pourront être apportées soit en séance, soit en dehors de celle-ci. Selon elle, un tableau ne pourrait pas être suivi de manière opérationnelle.

Vos représentants à la CSSCTL :

TITULAIRES	SUPPLÉANTS
Florence DEQUIRET	Rudy DELEURENCE
Isabelle TESTU	Antoine PROUTIERE
Farida SIAD	Guillaume MASSON
Chrystèle GUEUDRE	Cédric BOITELLE
Sylvie BLONDEL	Kitry MONGANG
Cindy LEROY	