

# COMPTE RENDU

## CSSCT CENTRALE DU 20 JUIN 2024

La direction a salué la présence de M. Pierre Brodin, Inspecteur santé et sécurité au travail au sein du MTEs, qui assure l'intérim de Didier Dieudonné.

En préambule, il a été rappelé que les déclarations d'accidents inscrites dans l'outil Gaspar sont transmises au secrétaire de la CSSCT Centrale qui, s'il le juge utile, se charge de la diffusion auprès des représentants du personnel de l'instance. **La CFDT-VNF** demande que l'ensemble des alertes leur soient systématiquement adressées. Pour ce faire, le secrétaire de la CSSCTC définira avec les OS les canaux de transmission. Au niveau local, les pratiques diffèrent d'une DT à l'autre. Aussi, **la CFDT-VNF** se déclare favorable pour une diffusion uniformisée à l'ensemble des représentants du personnel en CSSCT Locale.

**La CFDT-VNF** a attiré l'attention de la direction sur la formation matelotage, dont la durée a été modifiée suite à un changement de réglementation. Compte tenu des prochains départs en retraite et de l'allongement du temps de formation pour obtenir le certificat d'homme de pont, elle s'interroge sur la capacité de l'établissement à gérer cette transition. En réponse, la direction a indiqué qu'un programme de formation sera proposé pour acquérir les compétences nécessaires à l'obtention du certificat de qualification de conducteur de l'administration fluviale. Des démarches ont été lancées pour une validation d'expériences et des contacts ont été pris avec des organismes pour programmer une formation d'ici la fin de l'année. En parallèle, la direction propose la mise en place d'un certificat propre à VNF et accessible par une formation plus réduite, pilote de bateau, homme de pont, matelot. Des tutoriels seront déposés sur l'intranet et des formations seront mises en place avec les services formations des DT. Il est à noter que les anciens permis restent valides pendant une période de 10 ans.

L'approbation du procès-verbal de la réunion du 11/03/2024 est reportée en septembre suite à une question de la CFDT-VNF sur le devenir des chargés de prévention et les modifications du Dr EGLINGER non retranscrites à travers le projet de PV.

### Information sur les statistiques accidents de l'année 2023

Depuis la période Covid, une reprise de l'accidentologie est constatée au sein de l'établissement avec un taux de fréquence de 25,24 en 2023 contre 24,16 en 2022 et 22,66 en 2021. Une forte disparité de ces indicateurs est observée selon les DT (DTCB : 42,97 et DTNE : 31,54 ; DTRS : 11,44 et DTBS : 16,61).

Le nombre de jours d'arrêt pour accident de travail/service ou maladie professionnelle connaît une baisse, qui reste à confirmer car les données proviennent désormais de l'outil de gestion des temps Octave pour assurer une cohérence avec le rapport social unique de VNF.

Les accidents relèvent principalement des activités de maintenance des abords (22,8 %), maintenance des ouvrages (13,6 %), gestion du trafic (11,4%) et sont essentiellement liés à la manutention manuelle,

chutes de plain-pied et heurts/contacts. Si les accidents provoquant des lésions aux mains/poignets restent élevés, ils ont nettement diminué en 2023. Par contre, les accidents touchant le dos sont en augmentation par rapport aux années précédentes.

Les situations de mal-être se multipliant, **la CFDT-VNF** demande l'évolution de ces indicateurs en identifiant pour 2024 les déclarations d'accidents de travail liés aux risques psychosociaux.

Enfin, une dynamique est lancée depuis plusieurs années concernant la déclaration des incidents qui sont désormais enregistrés dans l'outil Gasper. Toutefois, selon la direction, le niveau des remontées reste à améliorer dans certaines DT.

### **Information sur le projet de règlement relatif à l'alcool au sein de VNF**

Les effets de la consommation d'alcool est un sujet de prévention qui peut impacter la santé des consommateurs mais aussi la sécurité des collègues dans l'accomplissement de leurs missions. A partir des démarches éprouvées en DT, la direction a rédigé un projet de note et de règlement visant à harmoniser le cadre de référence pour la politique Alcool à VNF et à guider les éventuels consommateurs, l'encadrement et les collègues confrontés à ces situations.

Ce projet a été présenté aux représentants de la CSSCT Centrale pour information, l'objectif étant d'échanger et amender le projet de règlement en vue d'une prochaine consultation de cette instance, préalablement à la signature par la direction générale. Les élus en CSA locaux seront ensuite consultés sur la mise en œuvre de ce règlement au niveau territorial. **La CFDT-VNF** demande qu'une fois signé et donc applicable, ce document soit porté en annexe des règlements intérieurs (RI) et qu'une communication soit assurée auprès des personnels.

A ce stade, s'il est interdit d'introduire des boissons alcoolisées sur les lieux de travail, la direction propose d'accepter la consommation et le stockage d'alcool à la pause méridienne en espace de restauration à VNF (12 cl de vin ou 25 cl de bière ou de cidre ou de poiré). Même si certaines entreprises appliquent le « zéro alcool », la direction souligne que le Conseil d'Etat indique qu'une interdiction absolue est illégale.

En cas de troubles du comportement pouvant être dus à une consommation d'alcool, la direction envisage de donner le pouvoir au responsable hiérarchique de procéder à un contrôle par éthylotest chimique, notamment si l'agent est affecté à un poste comportant des activités à risques. Celui-ci aurait également le pouvoir de procéder à des contrôles aléatoires occasionnels qui concernent une équipe dans son ensemble. Après information collective de l'équipe, le test serait alors réalisé individuellement.

Si **la CFDT-VNF** salue la démarche entreprise par la direction pour poser un cadre et accompagner les personnels impactés, elle est opposée à certaines modalités proposées à travers le document de travail.

A minima, **la CFDT-VNF** demande :

- l'intégration d'un volet formation pour permettre aux personnels d'être en capacité de réagir, chacun pouvant être confronté à des situations problématiques liées à l'alcool au sein de son service,
- la communication de l'instruction définitive auprès de l'ensemble des personnels,
- la prise en charge des situations connues et l'accompagnement des personnels impactés,

- la suppression du terme « état d'ébriété suspectée » pour la réalisation des contrôles test,
- la suppression de l'imputabilité de la responsabilité sur les personnels qui ne font pas remonter certains comportements inhérents à l'alcool de leurs collègues,
- la revoyure de la méthode de contrôle : celui-ci ne doit pas reposer sur l'alerte émise par une seule personne (2 personnes minimum) et le test doit être effectué par le chef d'entité sur site (et non le collègue lambda).

Par ailleurs, **la CFDT-VNF** fait la distinction entre le personnel qui manifeste un état d'ébriété habituel et le consommateur occasionnel pour lequel un rappel à l'ordre peut suffire pour éviter toute dérive. Elle souligne qu'aujourd'hui la direction a connaissance de situations problématiques liées à l'alcool pour lesquelles elle n'intervient pas. Aussi, **la CFDT-VNF** demande que ces situations soient traitées (information, accompagnement des personnels...) avant de donner lieu à une mesure disciplinaire en cas de récurrence. Enfin, elle souligne que la fiabilité des tests chimiques peut être contestée.

Le docteur Eglinger, médecin de prévention, souligne que la mise en place de ce cadre doit être couplée avec d'autres mesures de prévention (sensibilisation sur la santé, cadre réglementaire, personnes ressources...). Le trouble du comportement constaté doit guider la démarche, d'où l'importance d'alerter en cas de comportement anormal. En cas de pratique addictive (toutes pratiques confondues), elle rappelle que les personnels peuvent solliciter l'accompagnement du médecin du travail par le biais d'une visite médicale.

**La CFDT-VNF** propose à la direction de s'interroger sur les dispositifs d'accompagnement des personnels impactés. L'alcoolisme peut être reconnu comme une ALD et la prise en charge des soins liés à cette maladie peut prendre du temps. Aussi, **la CFDT-VNF** propose d'octroyer du temps aux personnels concernés qui le souhaitent afin qu'ils puissent suivre les soins nécessaires, se reconstruire et prendre de nouveaux repères sans subir de perte financière.

Compte tenu des nombreux amendements qu'elle souhaite porter sur le projet de règlement et de l'ordre du jour de la réunion d'instance, **la CFDT-VNF** propose la mise en place d'un groupe de travail afin de revoir la rédaction du projet de règlement avant une nouvelle présentation en CSSCT Centrale. La direction est favorable à cette proposition de méthode.

### Information sur le projet de dotation des vêtements de travail

L'absence de règles communes concernant la dotation des vêtements de travail (VDT) et des équipements de protection individuelle (EPI) ont généré des disparités entre DT que la CSSCTC avait remontées à la direction. En effet, certaines DT rencontrent des difficultés pour fournir des équipements aux agents (notamment pour les contractuels) alors que d'autres font des stocks. Le marché actuel prenant fin en janvier 2025, la direction propose une méthode visant à harmoniser cette dotation dès le démarrage du nouveau marché.

Les enjeux et priorités de ce nouvel accord cadre sont notamment l'identification et la visibilité des agents, la limitation du nombre d'articles par lot, la création d'un catalogue EPI VNF avec l'UGAP et la maîtrise de coûts.

Après un sourcing auprès des fournisseurs pour connaître le marché et les nouveautés existantes, un groupe de travail a été mis en place avec des gestionnaires VDT en charge de remonter les besoins, des préventeurs, la division santé au travail, le secrétaire CSSCTC. La DCOM a été associée aux réflexions pour le volet « marque VNF » (logotisation).

Afin d'assurer une continuité avec l'ancien marché, la notification du nouveau marché est prévue pour fin d'année 2024/début janvier 2025 en vue d'une première commande au 15 mars. Deux commandes annuelles sont prévues (15 mars et 15 juillet) pour tenir compte des coûts et des délais de fabrication/envoi, la 2<sup>ème</sup> commande ayant vocation à assurer un réapprovisionnement pour les nouveaux arrivants. Concernant les saisonniers, des stocks spécifiques seront tenus en DT. Interrogée par la **CFDT-VNF** sur les délais de livraison par l'UGAP, la direction a indiqué que ceux-ci étaient rapides, avec un maximum de 50 jours.

Des modifications ont été apportées sur les bleus de travail, vêtements d'exploitation et parkas (bandes rétro réfléchissantes, logo, coloris notamment) qui répondent aux nouvelles normes de sécurité (haute visibilité, pluie, froid). 4 dotations différentes ont été définies en fonction de l'activité exercée (maintenance spécialisée, exploitation/maintenance de niveau 1 et 2, saisonnier, tertiaire opérationnel). A ce stade, une dotation identique est prévue pour les agents en PCC et à l'exploitation. Le pantalon en jean dont étaient dotés les agents d'exploitation a été supprimé, celui-ci n'apportant pas de plus-value en termes de prévention.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, le tri, la collecte et la valorisation des vêtements professionnels seront obligatoires pour toutes les entreprises. Les principales filières de collecte sont Recygo (La Poste) et Le Relais. Une expérimentation sera menée auprès de ces 2 filières sur un nombre restreint de sites pilotes (a minima 10 sites) afin d'évaluer la quantité de vêtements collectés et les coûts associés.

A ce stade, la dotation de chaussures de sécurité basse n'a pas été retenue par VNF, la direction ayant privilégié la chaussure haute de qualité afin de mieux protéger la cheville. En effet, elle souligne que le bilan sur l'accidentologie démontre de nombreuses chutes de plein pied occasionnant des lésions au pied/cheville. L'ISST par intérim propose que le passage d'un modèle de chaussure basse à un modèle montant donne lieu à un retour d'expériences pour vérifier un éventuel rapport de cause à effet sur l'accidentologie. La **CFDT-VNF** rappelle que VNF dispose d'ores et déjà du recul nécessaire pour réaliser cette analyse, les agents ayant par le passé la possibilité d'opter pour les 2 modèles. La direction conclut que le catalogue pourra être amené à évoluer régulièrement en fonction des besoins.

Parallèlement à la phase de dotation des nouveaux vêtements, les agents seront autorisés à utiliser les anciens vêtements pour des raisons budgétaires et d'écoulement de stock. A ce stade, la DRHM n'a pas prévu de crédits pour investir dans des armoires chauffantes qui permettent de sécher les vêtements après la pluie et souligne que la définition des aménagements de vestiaires relève de l'organisation locale.

Au-delà de la dotation des agents tertiaires opérationnels amenés à se rendre fréquemment sur le terrain, la **CFDT-VNF** propose de mettre à disposition des vêtements de travail appropriés pour les personnels amenés à réaliser des travaux salissants (ex : archiviste). Par ailleurs, dans le cadre du plan de sobriété énergétique qui vise à réguler les températures de chauffage pour faire baisser les consommations énergétiques, elle suggère une dotation de pull/veste polaire pour les personnels de bureau. Dans ce cadre, l'ISST par intérim souligne que le ministère a doté ses agents de polaires.

La direction indique qu'un groupe de travail se réunira afin de définir les quantités et la fréquence des dotations en vêtements de travail. Un rappel sera assuré auprès des gestionnaires en DT et conseillers de prévention afin de remonter les besoins des personnels de terrain.

Une nouvelle présentation du projet de dotation des vêtements de travail à VNF sera assurée lors d'une prochaine CSSCT Centrale.

## Information sur le bilan handicap 2023

Pour 2023, le taux d'emploi direct de VNF s'élève à 5,76 % (222 personnes reconnues en situation de handicap) contre une obligation d'emploi de 6%. Ce chiffre est en légère évolution par rapport à 2021 et 2022 et supérieur à celui enregistré dans la Fonction Publique. VNF connaît en 2023 le taux d'emploi direct le plus haut jamais connu.

Les dépenses réalisées par l'établissement en 2023 s'élèvent à 79.743 € :

- ✓ 25 aides individuelles ont été mobilisées (23 aides pour aménagement de poste, 1 aide au déplacement et 1 aide à la formation individuelle) pour un montant de 43.061 €.
- ✓ Plusieurs actions ont été mises en place dans le cadre de la Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) qui s'est déroulée en novembre 2023 sous le pilotage de la DRHM (présentation d'aménagements de poste, ateliers de réalité virtuelle, Duoday, information sur la retraite anticipée). En parallèle, des actions ont été menées au niveau local. Celles-ci ont représenté un budget de 36.681 €

Au vu du taux d'emploi direct et des dépenses réalisées, la contribution de VNF passe de 31.338 € en 2022 à 2.592 € en 2023. Il est à noter qu'en 2015, celle-ci s'élevait à 488.034 € pour un taux d'emploi direct de 3,83 %.

Suite à la dernière enquête BOE, 200 réponses ont été enregistrées. 47 prises de contact ont été réalisées et ont conduit à la reconnaissance de 2 ou 3 personnes éligibles.

En 2024, la DRHM poursuit cet élan notamment par l'animation de son réseau, la sensibilisation au recrutement des filières SG et handicap, la négociation d'un protocole handicap, l'organisation de la SEEPH. Par ailleurs, elle souhaite formaliser la politique handicap de l'établissement à travers un document qui retrace l'exhaustivité des actions menées en faveur des travailleurs handicapés.

**La CFDT-VNF** salue les évolutions observées ces dernières années sur la politique handicap. Toutefois, elle souligne que cette filière est encore mal connue par bon nombre de personnels. Aussi, elle propose à la direction de communiquer encore davantage sur cette thématique et de sensibiliser les encadrants qui sont parfois en difficulté pour accompagner leurs agents.

## Information sur le groupe de travail relatif à l'usure professionnelle et la réunion des secrétaires de CSSCT

Dans le cadre du plan d'accompagnement santé au travail, un groupe de travail « usure professionnelle » a été créé sous le pilotage du secrétaire de la CSSCT Centrale et qui s'est réuni les 1<sup>er</sup> février et 17 avril. Dans ce cadre, 3 axes ont été définis :

- l'accompagnement des personnels au retour d'un long arrêt de travail : une trame a été présentée aux participants et a fait l'objet d'amendements. Ce document de travail sera complété en vue d'un cadrage qui sera présenté lors d'une prochaine CSSCTC.
- les troubles musculo-squelettiques : analyse exhaustive sur les maladies professionnelles et système de remontées des faits sur les situations dangereuses.
- CMR / prévention des risques chimiques

Par ailleurs, le secrétaire CSSCTC est chargé d'animer le réseau des secrétaires de CSSCT. Dans ce cadre, une réunion a été organisée le 22 novembre 2023 en présence de la DRHM et de Didier Dieudonné, ISST. Cette première réunion depuis le nouveau mandat a notamment permis de rappeler le rôle et la politique santé et sécurité au travail à VNF, de partager sur les sujets communs aux différentes CSSCT locales et sur les moyens mis à disposition des secrétaires / filière prévention, d'identifier les réflexions à mener... Cette réunion a été riche d'échanges et a permis un premier partage d'expériences entre DT.

\*

\* \*

### Questions diverses

Suite à la demande de **la CFDT-VNF** concernant la présentation du bilan 2023 des heures écrêtées, la direction indique que ce point sera abordé en CSA Central lors de la présentation de la Base de Données Sociales.

Concernant l'avancement d'une instruction cadrant l'application des réglementations sur la prévention incendie, la direction indique que cette action fait partie du programme annuel 2024. Engagée et portée en partie par le siège qui doit travailler sur les mesures de prévention dans les bâtiments tertiaires, cette instruction fera l'objet d'une présentation en fin d'année aux membres de la CSSCT Centrale.

\*

\* \*

La prochaine réunion de la CSSCTC est fixée au 19 septembre 2024