

## COMPTE RENDU

### CSSCT CENTRALE DU 19 SEPTEMBRE 2024

En parallèle de la réunion trimestrielle de la CSSCT Centrale, une réunion extraordinaire portant sur les démarches de prévention des Risques Psycho Sociaux (RPS) à VNF a été organisée ce même jour à la demande de **la CFDT-VNF** suite aux conclusions alarmantes du rapport d'expertise DEGEST à la DTNE.

#### Démarches de prévention des RPS à VNF

En préambule et par le biais d'une déclaration préalable, **la CFDT-VNF** a interpellé la direction sur les RPS qui découlent du projet de transformation de VNF, confirmés par le rapport DEGEST. Si ce sujet est enfin pris au sérieux par l'établissement, la méthode retenue par la direction reste discutable.

#### Démarche RPS en DTNE : un bilan alarmant !

Pour rappel, le rapport DEGEST fait suite à une expertise sur les RPS demandée par les représentants du personnel en CSSCT de la DTNE. Menée au printemps 2024, elle a fait l'objet d'un premier rapport remis en juin sur la base de 107 entretiens individuels et 21 entretiens collectifs (160 personnes interviewées). Celui-ci a été restitué en CSSCT locale et doit désormais donner lieu à une feuille de route à construire avec une sous-commission de la CSSCTL. L'objectif final est d'évaluer et intégrer les RPS dans le DUERP et de définir un plan d'action.

Selon **la CFDT-VNF**, la direction ne semble pas mesurer l'ampleur des difficultés rencontrées par les personnels et l'aggravation des RPS ces dernières années au-delà du périmètre de la DTNE. Un constat partagé constituerait le point de départ d'une démarche nationale efficace. La direction souligne que le diagnostic réalisé en DTNE est incontestable. Pour autant, il convient d'identifier si ces difficultés sont ciblées ou à caractère plus général afin de déclencher les actions appropriées.

La méthode de communication du rapport DEGEST sera étudiée en sous-commission au sein de la DTNE. Au-delà d'un travail de synthèse qui permettrait aux personnels d'être informés des conclusions de l'expertise, **la CFDT-VNF** demande que ce rapport soit mis à disposition dans son intégralité auprès des personnels qui le souhaitent. De plus, si le cabinet d'expertise a fait ressortir 10 actions prioritaires sur lesquelles il est urgent d'agir, **la CFDT-VNF** tient à s'assurer que l'intégralité des risques identifiés seront traités et que l'ensemble des préconisations seront suivies d'effet.

#### Démarche nationale : des ateliers collectifs déployés dans chaque DT et au siège

**La CFDT-VNF** avait demandé à la direction d'étendre la méthodologie appliquée en DTNE auprès des différentes DT et au siège. Toutefois, la direction a préféré engager avec l'assistance du cabinet Sémaphores une démarche nationale, reposant sur des ateliers collectifs selon la méthode INRS. Des ateliers sont ainsi organisés localement de septembre à novembre et selon différentes unités de travail définies préalablement en COPIL. Ces ateliers sont constitués par des personnels volontaires et animés par des binômes internes à VNF, formés à la méthode.

L'objectif est d'évaluer l'exposition des personnels aux RPS et d'en déterminer l'origine. Concrètement, chaque participant doit répondre à 26 questions de la grille d'évaluation de l'INRS et confronter son point de vue afin d'aboutir à un consensus. Ils sont également invités à proposer des axes d'amélioration afin de définir des actions de manière consensuelle. A la suite des ateliers, une synthèse globale répertoriera l'évaluation des niveaux de risques dans chaque unité de travail et priorisera les actions à mettre en place. Les résultats de cette démarche, supervisée par un comité de pilotage local, seront présentés en CSSCT locale et en CSSCT centrale. Les recommandations du rapport DEGEST seront également prises en compte dans le plan d'action.

Si la **CFDT-VNF** salue la démarche entreprise par la direction, elle regrette la méthode employée. En effet, elle souligne la différence entre les RPS et les risques physiques, ces derniers étant factuels car liés à l'exercice d'une fonction. Si les acteurs internes à VNF sont les plus à même d'évaluer des risques physiques, la complexité des RPS rend l'exercice plus difficile. Par le biais d'ateliers collectifs, la direction souhaite atteindre 25 % des personnels, l'évaluation devant porter sur 20 % pour être fiable. Elle souligne qu'un point est réalisé chaque vendredi avec les DT et que des relances sont organisées en cas de besoin. La **CFDT-VNF** invite les personnels à s'inscrire dans cette démarche. Toutefois, elle reste sceptique quant au taux de remplissage de ces ateliers et s'interroge sur l'efficacité de la méthode au vu du climat social. En effet, elle souligne la difficulté que pourraient rencontrer certains collègues à se livrer librement dans un collectif VNF et leur défiance, à raison ou à tort, sur la protection de la parole et des sanctions qui pourraient s'ensuivre. De plus, elle craint que les agents d'exploitation et de maintenance soient sous-représentés en ne s'inscrivant pas dans la démarche, alors qu'ils occupent l'essentiel des postes VNF. Aussi, une cotation des métiers représentés / effectifs VNF serait intéressante. Enfin, elle rappelle que cette démarche doit reposer sur la base du volontariat et alerte la direction suite à la remontée d'un agent, à qui il a été imposé de participer à un atelier. Cela est contraire aux principes de la méthode et ne doit pas se reproduire.

La **CFDT-VNF** regrette que la démarche soit réalisée en interne. Elle avait en effet demandé son externalisation, mais a essuyé un refus de la direction. Aussi, en complément de l'entretien individuel pris en charge par le binôme interne à VNF et proposé aux personnels qui le souhaitent, la **CFDT-VNF** demande l'intégration d'entretiens individuels assurés par le cabinet Sémaphores pour permettre aux personnels de s'exprimer plus librement encore. De plus, même si le Dr Eglinger est associé à la démarche au niveau national, la **CFDT-VNF** regrette l'absence du médecin du travail dans les COPIL locaux.

La **CFDT-VNF** souligne qu'à ce stade, 23 personnels sont inscrits sur l'ensemble des ateliers en DTRS, dont une majorité d'encadrants. Face à ce constat, il a été décidé en CODIR de réduire le nombre d'ateliers. Aussi, la **CFDT-VNF** s'interroge sur les alternatives proposées par la direction pour adapter la méthode dans le cas où la représentativité ne permettrait pas un bilan exploitable. Elle propose de recenser le nombre de participants aux premiers ateliers et de tirer profit des expériences réussies par un transfert des actions menées vers les DT en difficulté.

Les échanges en ateliers devraient permettre de réaliser un diagnostic, procéder à la cotation des RPS en vue d'une intégration dans le DUERP et préconiser les actions à mettre en place. Le médecin du travail souligne que des actions peuvent être catégorisées à l'échelle de l'UTI, de la DT ou au niveau national. A ce stade, la **CFDT-VNF** souligne le manque de visibilité sur la méthode employée pour évaluer la cotation du risque. La direction indique qu'elle se fera accompagner par le cabinet Sémaphores pour répondre à la question.

La **CFDT-VNF** ne souhaite pas que le plan d'actions se limite à un programme de formation qui serait déployé auprès des personnels, à qui la direction demanderait d'absorber encore davantage d'informations alors qu'ils sont déjà en surcharge de travail par la baisse des effectifs et le besoin d'adaptation aux nouveaux outils notamment. Elle demande que des mesures à la hauteur de la situation soient mises en place. Cela supposera peut-être de revoir le calendrier et les moyens mis en œuvre pour accompagner le personnel.

La **CFDT-VNF** a alerté la direction sur le fait que de nombreux personnels craignent aujourd'hui que la démarche n'aboutisse pas à des actions concrètes. Par le passé, une multitude de rapports sont en effet restés sans suite : les conclusions du rapport de l'ISST, l'audit en DT dont les conclusions témoignent d'une souffrance au travail, l'audit GBCP... Aussi, la **CFDT-VNF** s'interroge sur la méthodologie qui sera mise en place au niveau local pour assurer le suivi de la démarche et évaluer les écarts du plan d'action. La gouvernance sur ce point reste encore à définir.

Enfin, les RPS ont de multiples sources. Aussi, force est de constater que certains propos auprès des personnels génèrent de grave souffrance et ne sont pas acceptables. Aussi, la **CFDT-VNF** demande que la direction soit exemplaire et recadre ces méthodes qui ont tendance à se développer au sein de l'établissement. La direction rappelle que l'école du management est destinée à accompagner les managers et éviter les dérapages. Une présentation de ce dispositif sera réalisée lors d'une prochaine instance.

Par ailleurs, un atelier sera organisé avec les représentants du personnel afin de leur permettre de s'exprimer suite aux différentes remontées de terrain qui leur sont faites au quotidien. Si la **CFDT-VNF** demande que celui-ci soit déployé dans chacune des DT et au siège en tenant compte de la représentativité locale, la direction envisage plutôt de son côté l'organisation de 2 ateliers au niveau national ouverts aux élus (12 participants maximum/atelier). Elle propose de différer cet arbitrage et de revenir vers les représentants du personnel dans un second temps.

En conclusion, depuis de nombreuses années, la **CFDT-VNF** alerte la direction sur les difficultés rencontrées par les personnels dans leur collectif de travail. Aujourd'hui, ces remontées sont de plus en plus perturbantes, bon nombre de collègues ressentant de l'anxiété au travail. Cet état de fait se traduit par des injonctions contradictoires : certains s'épuisent à trouver leur place alors que d'autres vont à contre-courant. Au vu des remontées du terrain, le bilan réalisé par le rapport DEGEST au sein de la DTNE pourrait être le même dans chacune des DT. Comme elle l'a indiqué dans sa déclaration préalable, la **CFDT-VNF** attend le bilan des ateliers menés localement. Toutefois, si celui-ci conduisait à un décalage important avec les conclusions du rapport DEGEST, elle n'hésitera pas à demander une contre-expertise par un cabinet externe agréé.

## **Avancement du Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT) 2024**

Cette année, les objectifs du PAPRIPACT ont été déclinés en 8 axes, puis en 23 actions dont l'état d'avancement a été présenté en séance : 54,2 % des objectifs définis en 2024 ont été atteints.

Si certains sujets ont bien avancé (prévention de l'usure professionnelle, gestion des risques lors d'interventions sur les barrages à exploitation manuelle, gestion du risque lié à la présence d'amiante dans les ouvrages, dispositif de signalement des agissements répréhensibles...), d'autres restent à développer d'ici la fin de l'année.

A l'occasion de cette présentation, **la CFDT-VNF** a exprimé bon nombre d'observations et de propositions, notamment concernant les sujets suivants :

- ✓ Plan canicule : malgré une déclinaison du cadrage national au niveau local en 2023, les actions sont encore trop souvent impulsées par les représentants du personnel dans certaines DT. Aussi, des améliorations sont nécessaires pour renforcer ce dispositif.
- ✓ Prévention de l'usure professionnelle : la prise en compte des RPS n'est pas affichée dans cette action. L'ISST propose d'effectuer un renvoi vers l'action RPS afin de montrer que le sujet n'a pas été occulté.
- ✓ Equipements de Protection Individuelle (EPI) : des difficultés d'approvisionnement sont constatées dans une UTI en DTCB au motif de crédits insuffisants. Ainsi, certains agents travaillent sur le terrain sans équipement de sécurité. Cela est inadmissible et **la CFDT-VNF** a donné la consigne aux agents de ne pas intervenir sans EPI ! La direction s'étonne car les commandes au fil de l'eau auprès de l'UGAP sont désormais possibles et les budgets dédiés restent disponibles. Aussi, l'origine du problème sera étudiée afin d'apporter rapidement des solutions.  
**La CFDT-VNF** propose que, de manière générale, les fiches d'activité du DUERP précisent les EPI nécessaires. Cette indication permettrait de donner plus de visibilité aux agents quant aux équipements nécessaires en fonction des différentes interventions et, en cas d'absence, toute la légitimité pour ne pas intervenir sur le terrain.
- ✓ Sécurité des chantiers : lors des visites d'opérations de chômage sur écluses à petit gabarit, notamment en DTRS, de nombreux points d'amélioration ont été détectés sur le volet sécurité par les participants. Ce constat est également confirmé par des études externes. **La CFDT-VNF** alerte la direction sur le caractère extrêmement accidentogène de certains ouvrages.
- ✓ Cadrage national pour la formation au port du gilet de sauvetage : **la CFDT-VNF** souligne l'intérêt de réaliser des exercices pratiques afin d'apprendre à utiliser le matériel en conditions réelles.
- ✓ Animation des réseaux prévention en DT : **la CFDT-VNF** déplore les contacts peu nombreux entre la médecine de prévention et le service social dans certaines DT. Une animation de ce réseau permettrait de gagner en efficacité.
- ✓ Elargissement de la prise en main des sujets opérationnels en DT : **la CFDT-VNF** propose d'élargir le règlement alcool à des fiches réflexe de détection et prévention des autres addictions.

La direction a indiqué qu'un point sera présenté en CSSCT Central du 21 novembre prochain sur l'harmonisation de la dotation en vêtements de travail ainsi que sur le bilan des actions menées dans le cadre du programme expérimental lié à la prévention lors de la gestion des espèces exotiques envahissantes.

## Bilan de l'accidentologie du 1er semestre 2024

Sur la période du 1<sup>er</sup> semestre 2024, ont été déplorés :

- 105 accidents de travail/service, dont 74 avec arrêt, soit une baisse de 5% par rapport au 1<sup>er</sup> semestre 2023 (- 6 accidents) ;
- 41 incidents, soit une baisse de 39 % par rapport au 1<sup>er</sup> semestre 2023 (- 25 incidents).

Les unités de travail les plus accidentogènes sont la maintenance des abords, la circulation et déplacement, la gestion hydraulique et la maintenance des ouvrages.

5 061 jours d'arrêt ont été enregistrés, dont :

- 4 055 pour les accidents de travail/service,
- 726 pour les accidents de trajet,
- 280 pour les maladies professionnelles.

26 accidents de trajet ont été recensés sur la période, soit une évolution forte au regard des années précédentes. Compte tenu de la fermeture des centres et, par conséquent, l'élargissement du périmètre d'intervention des agents, **la CFDT-VNF** demande la réalisation d'un focus sur les accidents de trajet et les accidents de circulation ainsi que l'évolution du taux de fréquence des 3 dernières années.

Par ailleurs, face à la carence de médecin de prévention dénoncée à maintes reprises par **la CFDT-VNF**, la direction a présenté un état des lieux des médecins sous contrat. Depuis 3 ans, des médecins agréés ont été sollicités en DT, mais pour lesquels les champs d'intervention sont différents. De plus, elle fait appel à des associations de médecine du travail. Toutefois, un manquement sur la couverture médicale persiste en DT, site particulièrement accidentogène.

La direction a indiqué que la couverture médicale est aujourd'hui renseignée dans l'outil Octave à 67 %. Les DT ont jusque fin de l'année pour consolider les informations.

## Réunion des secrétaires de CSSCT

Le secrétaire de la CSSCT Centrale déplore la faible représentativité des secrétaires de CSSCT Locaux lors de dernière réunion organisée le 10 septembre dernier via Teams. Aussi, il propose de donner du corps à ce réseau en associant les participants à la définition de l'ordre du jour de chaque CSSCT Centrale. La direction propose de maintenir le format actuel pour la prochaine réunion qui sera organisée début 2025, avant de procéder à d'éventuels changements.

## Remplacement de l'ISST

Suite au départ à la retraite de Didier DIEUDONNE, Frédéric GARCIA est nommé Inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2024.

\*

\* \*

La prochaine réunion de la CSSCT Centrale est fixée au 21 novembre 2024

## Déclaration préalable de la CFDT-VNF à la CSSCT Centrale du 19 septembre 2024

Mesdames, Messieurs de la direction, Membres de la CSSCT Centrale,

En préambule à cette CSSCT extraordinaire portant sur les démarches de prévention des RPS à VNF réunie ce jour à la demande de la CFDT-VNF et dans la continuité du rapport d'expertise DEGEST à la DT Nord-Est, nous tenons à souligner qu'une phase de négociation importante se termine avec les organisations syndicales représentatives CFDT-VNF et FO. Cette négociation riche et soutenue doit être saluée suite aux multiples réunions qui ont conclu à un accord global actant de nombreuses avancées salariales significatives pour les personnels.

Désormais, il appartient à la direction de respecter ses engagements et aux organisations syndicales de s'assurer de leur mise en œuvre.

En qualité de représentants des personnels dans cette CSSCT Centrale, nous nous attacherons bien évidemment à un tout autre aspect sur lequel, malheureusement, il reste fort à faire. Nous parlons ici des RPS qui découlent du projet de transformation de VNF à savoir : les incertitudes professionnelles du lendemain, les surcharges de travail suite à la suppression de 1000 postes en 10 ans, les tensions budgétaires, la multiplication de l'écrtage, le mille-feuille hiérarchique, les lourdeurs administratives et nous en passons, cette liste n'est pas exhaustive et les exemples sont multiples.

Le rapport déjà produit par le cabinet DEGEST, cabinet d'expertise agréé mandaté par la CSSCT de la DT Nord-Est, indique notamment que *« nous sommes aujourd'hui face à un système délétère en lien avec des réorganisations « en réaction » et donc aucunement dans « l'anticipation », un encadrement consécutivement fragilisé et qui peine à expliquer les changements, un manque de méthodologie concernant la conduite du changement, et un manque de moyens et de méthodologie concernant la prévention primaire des RPS »*. Ce rapport fait suite à des visites de sites et d'ateliers et à la rencontre de 160 agents, dont 107 entretiens individuels et 21 entretiens collectifs. **Ce rapport est criant de vérité dont une large partie a déjà fait l'objet de nombreuses alertes par la CFDT-VNF. D'ailleurs, ce constat dépasse très largement la seule DT Nord-Est.**

Un plan d'action est proposé dans ce rapport. Si une priorité doit être faite dans les actions, **il ne s'agira pas pour la direction de procéder à un tri sélectif mais bien de traiter la totalité des risques et donc des préconisations qui devront trouver leur place dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP).**

De plus, le rapport DEGEST ayant été présenté à la commission de suivi de la CSSCT, il semble logique désormais qu'un retour soit fait aux personnels, notamment ceux audités. **Ce rapport doit pouvoir être consultable par tous les personnels** et, en parallèle, la direction doit communiquer une synthèse et un plan d'action construit en concertation avec la commission de suivi.

Parallèlement, la direction de VNF a refusé d'étendre cette expertise sous le même format dans chacune des DT. Elle a proposé, via le cabinet SEMAPHORES, de déployer une démarche nationale de diagnostic afin d'évaluer, par des binômes formés et constitués à cet effet, l'exposition des personnels

de VNF aux RPS et le lien avec les organisations de travail. Ainsi des ateliers sont instaurés dans chacune des DT et au siège de VNF d'ici la fin de cette d'année.

Nous saluons le fait qu'enfin, les RPS semblent être pris au sérieux par la direction, même s'il aura fallu pour cela une action intersyndicale en DT Nord-Est et un arbitrage de l'inspection du travail pour impulser la réaction. **D'ores et déjà, nous vous alertons suite aux différentes remontées de nos sections syndicales que très peu de personnels d'exploitation et de maintenance s'inscrivent volontairement dans la démarche proposée.** Le fait que l'animation de ces entretiens ne soit pas externalisée doit certainement concourir à la réserve d'expression des personnels qui, à tort ou à raison, peuvent craindre le non-respect de l'anonymat de leur témoignage et des répercussions quant aux déclarations qu'ils pourraient être amenés à faire.

**Il est primordial de respecter le volontariat et qu'aucune pression ne soit exercée par la hiérarchie pour que les personnels s'y inscrivent. Pour autant, il est également primordial que dans ces ateliers, il puisse y avoir une représentation équilibrée de chaque catégorie de personnel au risque de fausser les conclusions qui en découleront.** A ce titre, il apparaît important pour la CFDT-VNF qu'un atelier spécifique composé des représentants du personnel soit également constitué. Ces derniers, disposant d'une proximité importante avec les personnels, doivent pouvoir s'exprimer quant au constat qu'ils font sur l'évolution des RPS dans l'établissement.

La CFDT-VNF entend laisser la chance à cette démarche avant de la critiquer. Pour autant d'ores et déjà, **nous indiquons qu'une conclusion à l'opposé du rapport réalisé au sein de la DT Nord-Est par DEGEST nous conduirait à nous interroger et, le cas échéant, à demander une contre-expertise externalisée** pour mettre en lumière la réalité et la gravité de la situation.

Nous parlons ici de gravité, car le contenu du rapport DEGEST est très inquiétant et alarmant. Nous entendons déjà la petite musique de la direction qui indique que ce rapport serait dans l'exagération et même orienté syndicalement. **Non seulement cette position est insultante pour un cabinet indépendant et agréé mais contribue à poursuivre le déni d'une réalité que nous constatons collectivement depuis quelques années.**

Aussi, pour la CFDT-VNF, il sera urgent, à l'instar du travail en cours à la DT Nord-Est, de procéder rapidement au bilan de ces ateliers dans les différentes DT et de mettre en œuvre un plan d'action national traduit dans le DUERP. Si les ateliers s'avéraient non représentatifs ou avec un taux de participation trop faible, la méthode retenue par la direction devra être revue. **Il serait inacceptable que la direction tire la conclusion facile que l'absence de volontaires signifierait que tout aille pour le mieux.**

Notre établissement est en pleine transformation et cela n'est pas sans impact direct ou indirect sur le personnel. Projets de réorganisation, centralisations, Flex-office, fermetures de centres, évolutions des méthodes et outils de travail, développement numérique, déménagements et modifications des conditions de travail, tous ces changements se font en même temps. Aussi, la CFDT-VNF tient à préciser que le plan d'action ne doit pas se limiter uniquement, une fois encore, à distiller davantage de formations et d'informations aux personnels. **Il s'agit d'attaquer les problèmes à la source et donc mieux accompagner le personnel dans la conduite du changement, donner du temps et les moyens nécessaires pour améliorer les conditions de travail et reconstruire un climat social serein.**

Mesdames et Messieurs de la direction, s'il faut le rappeler, n'oubliez pas que **les conflits interpersonnels sont le stade terminal des conflits d'objets de travail.** Aussi, vous limiter à déplacer un problème pour le reporter ailleurs n'est pas la solution. Quand il y a des tensions dans un service, **il est nécessaire, tel un arbre des causes pour un accident, de comprendre le cheminement qui a**

**conduit à de telles tensions.** Dans le cas contraire, les difficultés ne feront qu'amplifier et se généraliser.

Pour conclure cette déclaration, dans cette instance qui traite de la santé des personnels, **comment ne pas vous alerter sur toutes les inquiétudes et questions des agents publics qui découlent de la mise en place de la complémentaire santé obligatoire et encore plus sur les incertitudes quant au futur contrat de prévoyance.**

Le calendrier précipité, l'absence de visibilité sont là encore générateurs de stress et d'inquiétudes pour lesquels la direction n'a pas besoin de recourir à un expert pour en connaître les causes.

Merci pour votre attention.

Les représentants CFDT-VNF à la CSSCT Centrale



VOIES  
NAVIGABLES  
DE FRANCE

NE LAISSEZ PAS LE HASARD  
DÉCIDER DE VOTRE AVENIR PROFESSIONNEL !

**DEVENEZ LE 1<sup>ER</sup> DÉFENSEUR  
DE VOS DROITS !**