

# CSSCT SIÈGE du 20 septembre 2024

## La démarche Diagnostic RPS au siège

Les représentants du personnel avaient alerté la direction des inquiétudes et du mal être des personnels au niveau national et avaient sollicité une expertise sur le sujet des RPS. Cette démarche diagnostic RPS a enfin été lancée et déployée dans chaque DT et au siège, avec l'assistance d'un cabinet externe : le cabinet Sémaphores. Une 1<sup>ère</sup> réunion avec le copil s'est tenue début septembre.

La méthode retenue par la direction est celle de l'INRS qui consiste à répondre à 26 questions sur une durée limitée de 3h en atelier collectif. L'anonymat est garanti et une charte de confidentialité sera à signer en début de séance. La formation des binômes animateurs des 8 ateliers menés au siège a été assurée le mardi 24 septembre. Les ateliers auront lieu entre fin septembre et octobre. A ce jour, 37 inscrits sont recensés, l'objectif cible étant de 25 %, soit 80 à 100 personnes. Une communication sur les écrans est prévue prochainement ainsi qu'un flash info. Enfin, une relance par mail sera effectuée. Le COCOR est mobilisé et une diffusion des supports est prévue afin d'amener les managers à inciter les salariés à participer aux ateliers.

Alors que le principe repose sur l'anonymat et le volontariat, **les représentants du personnel** ont remarqué que certains managers obligent les personnels à s'inscrire aux ateliers et en font le recensement. **La direction** souligne que l'importance de participer aux ateliers a été relayée afin d'obtenir une large représentativité de toutes les catégories de personnel. Elle assure que la synthèse de ces ateliers s'effectuera sous forme de réponse collective. **Aussi, la direction** invite les personnels à remonter toutes situations anormales relevées.

**Les représentants du personnel** ont souligné qu'il semblerait que l'incitation deviennent parfois une obligation. Ils ont indiqué émettre beaucoup de réserves sur cette méthode. Il y a peu d'inscriptions pour les ateliers dans les DT, notamment dans les 1ers niveaux.

**Les représentants du personnel** ont rappelé avoir demandé l'intervention d'un cabinet externe agréé pour mener le diagnostic RPS, mais la direction a refusé cette proposition, préférant conduire les ateliers par ses ressources internes. Aussi, ils soulignent les réticences de la part des personnels quant au respect de la confidentialité de leurs propos.

En DT Nord-Est, l'expertise a été impulsée par les organisations syndicales selon une méthode différente qui a très bien fonctionné. Elle a fait l'objet de nombreux entretiens individuels et collectifs et a donné lieu à la rédaction d'un rapport, le rapport Degest. Malgré leurs réserves, **les représentants du personnel** ne s'opposent pas à la démarche entreprise au siège. Cependant, si les conclusions étaient contradictoires aux conclusions du rapport Degest, la CFDT-VNF demandera une contre-expertise par un cabinet externe.

**La direction** a précisé que le choix de la méthode retenue, même si elle n'est pas semblable à celle de la DT Nord-Est, est assumé. Elle permet de mener un diagnostic RPS sur l'ensemble du territoire national dans un même calendrier.

Les binômes d'animateurs sont formés pour animer les ateliers mais non pour traiter les situations individuelles. Si une personne ne va pas bien, il ne faut pas attendre les ateliers pour le signaler, c'est une démarche en dehors du diagnostic. Un dialogue avec la hiérarchie, la RH, la médecine de prévention ou la ligne d'écoute est possible. Les personnes ne souhaitant pas s'exprimer dans les ateliers peuvent le faire auprès d'autres instances.

**Les représentants du personnel** ont rappelé que des situations de mal-être peuvent découler d'une organisation de travail. Les cadres n'osent pas s'exprimer du fait « d'un devoir de réserve », or VNF a une population de cadres importante.

Aussi, ils ont demandé un rappel auprès des personnels sur la possibilité de demander un entretien individuel en cas de besoin d'accompagnement.

**Le Docteur HURET** regrette que le service santé au travail ne soit pas associé à cette démarche de diagnostic RPS. Selon elle, beaucoup d'interlocuteurs traitent les situations de RPS au siège (RH, Cabinet Sémaphores, ligne d'écoute, assistante sociale) sans avoir de temps d'échanges entre eux. **La direction** a pris note de l'absence d'instances de concertation RH/service social/service santé au travail pour partager ces informations.

Un 2<sup>ème</sup> copil est prévu à la fin des ateliers afin d'effectuer un bilan, puis un 3<sup>ème</sup> copil pourra être organisé pour la mise en place d'un plan d'actions.

**La direction** a indiqué qu'un retour sera fait auprès des personnels mais le délai n'a pas encore été fixé. **Le Docteur HURET** a précisé qu'en cas d'absence de consensus les personnels ont la possibilité de faire apparaître en commentaire le nombre de

personnes qui ne souhaitent pas valider la proposition et d'en indiquer la raison, tout en restant dans la généralité afin de préserver l'anonymat.

A la question des représentants du personnel, **la direction** a indiqué que, d'après les retours en DT, il est en effet parfois compliqué de tenir sur les 3h d'ateliers. **Le Docteur HURET** a précisé qu'une personne du binôme constitué surveille le temps à respecter. Elle a suivi la formation et a constaté que Sémaphores accompagne très bien. Par ailleurs, les documents supports sont bien conçus.

Lors du CSSCT central, l'organisation d'un atelier avec les représentants du personnel a été décidé. L'idée que cet atelier soit conduit au niveau national ou local est encore en réflexion. Il a été demandé que les ateliers puissent se faire dans les unités de travail.

**A la demande des représentants du personnel, la direction** a accepté que les éléments de langage transmis auprès des directeurs leur soient communiqués afin de relayer l'information aux personnels.

### **La ligne d'écoute**

La ligne d'écoute a été mise en place le 15 décembre 2018 et le marché a été renouvelé en 2022.

En 2023, 18 appels ont été relevés à la suite desquels des orientations ont été conseillées.

**Le Docteur HURET** et l'assistante du service social se sont étonnées qu'une seule orientation vers le service social a été enregistrée alors qu'il gère les situations personnelles mais aussi professionnelles (mal être au travail, RPS, désinsertion professionnelle).

**La direction** va s'assurer que les intervenants au sein de VNF soient communiqués auprès du prestataire de la ligne d'écoute pour réorienter au mieux les personnels. Les remarques seront relayées.

**Les représentants du personnel** ont souligné que la ligne d'écoute est à conserver mais qu'elle ne doit pas dédouaner la direction de ses obligations qui, à partir du moment où elle a connaissance d'une situation difficile, doit assurer un suivi.

### **Les déclarations d'incidents, d'accidents du travail et de services survenus jusqu'au 3 août 2024**

1 incident et 1 accident ont été relevés sur cette période. Un rappel sera fait auprès des personnels d'entretien sur la signalisation des zones à risque (sol glissant,...).

### **Plan de prévention 2024**

#### **Ateliers formation aux gestes qui sauvent « Journée mondiale du secourisme »**

Le plan de prévention n'est pas à jour.

La semaine prochaine aura lieu la formation « gestes qui sauvent » dans le cadre de la journée mondiale du secourisme. Les différents ateliers durent 2 h et peuvent accueillir 15 personnes par session. Ils seront animés par les pompiers de Béthune. Une communication a été faite par mail aux personnels. Le taux de participation élevé (70 personnes) a conduit à l'ajout d'un atelier supplémentaire.

Par ailleurs, des exercices incendie sont prévus prochainement.

Un travail sera entrepris pour que le suivi du plan de prévention 2025 soit plus dynamique et efficient.

### **Visites de sites**

Des visites de site ont été organisées.

**Les représentants du personnel** ont souligné que malgré le manque de places dans le parking souterrain, certaines sont occupées par du mobilier de bureau. Ils ont rappelé leur demande récurrente de mettre en place une signalisation indiquant lorsque le parking est complet afin d'éviter aux véhicules de s'y rendre lorsqu'aucune place n'est disponible.

Historiquement, le bâtiment et le parking ont été prévus pour 80 personnels + 40 pour l'extension. Compte tenu du regroupement des 3 bâtiments sur un seul site, il n'y a déjà et il n'y aura pas de place pour tous. Les représentants du personnel ont émis ces différentes idées :

- Autorisation de télétravailler si le parking est complet ;
- Badgeage à compter de la présentation au parking (temps de recherche d'une place de stationnement en dehors du parking = temps de travail) ;

- Prise en charge des amendes en cas de dépassement du temps de stationnement réglementé en zone bleue ;
- Prise en charge des franchises en cas d'accrochage lié à un véhicule mal garé dans le parking ;
- Mise en place d'un affichage « parking complet »

Par ailleurs, ils s'interrogent sur le traitement prévu par la direction pour les véhicules mal stationnés dans le parking.

**La direction** a rappelé la chance pour le personnel d'avoir un parking à disposition. VNF a cherché à louer des places de parking à Béthune mais il n'y a plus de disponibilité.

Les places de parking prises pour le stockage de matériel de bureau devraient être libérées mi-novembre. Celui-ci peut être donné à des associations à condition qu'elles s'engagent à ne pas les vendre.

**Les représentants du personnel** ont proposé de faire un don pour les administrations de Béthune, mais cela ne sera pas possible d'un point de vue logistique.

## Flex Office – Information sur travaux en cours et à venir hors flex-office

### → A Faubourg Saint Denis- PARIS

D'ici fin novembre seront programmées 2 réunions pour travailler les plans d'implantation, qui seront présentés en décembre pour validation au COCOR ainsi que la réalisation des devis. Les plans d'implantation seront présentés en CSSCTL le 13 décembre. Le démarrage des travaux aura lieu en janvier pour une entrée dans les bureaux-fin février.

**Les représentants du personnel** ont demandé de s'assurer que la ventilation au -1 (salle Moselle) est correcte.

4 personnels vont être recrutés au sein de l'UOPSP-DIMOA. Le besoin exprimé est de disposer d'un endroit où se réunir. Le programme a été effectué sur le nombre de postes. Il a été décidé de fixer un espace réunion à Paris et des bureaux à Béthune.

**Les représentants du personnel** ont souligné le fait que leur besoin ne concorde pas avec celui de présenté-par la DRHM. Une clarification doit donc être effectuée. Si ce service s'implante à FSD Paris, la capacité ne sera plus suffisante au 5<sup>ème</sup> étage.

**La direction** a indiqué que les échanges concernant les implantations vont reprendre en septembre. Une animation est à trouver dans le dialogue.

Les besoins des locataires du 1<sup>er</sup> étage évoluent et VNF n'a pas la capacité d'y répondre. Il se pourrait donc qu'ils cherchent un autre bâtiment ; il est donc compliqué d'organiser l'espace sans pouvoir se projeter. Des pistes sont en train d'être explorées.

**Les représentants du personnel** ont demandé à intégrer dans leurs réflexions du flex office une cohérence des plateaux disponibles pour la sous location. En effet, il serait plus cohérent de libérer des plateaux qui se succèdent pour avoir une offre attractive de sous location que d'éparpiller nos personnels dans les étages. Quelle cohérence d'avoir le premier et troisième étage en sous location ? Pourquoi ne pas par exemple réfléchir à regrouper les personnels sur les 3 premiers niveaux et libérer les étages de 4 à 6 pour la sous location ? Les salles de réunion sont-elles suffisantes et suffisamment disponibles pour les demandes nationales de VNF ? Ils ont demandé la suspension du flex office au 5<sup>ème</sup> étage dans l'attente d'avoir une vision globale et stratégique sur le bâtiment.

Concernant les ondes électromagnétiques à FSD, une étude sera lancée en 2025.

Concernant les travaux dans la rue permettant d'accéder au parking de la DEV, **les représentants du personnel** ont demandé de rappeler aux entreprises ou à la mairie de prévenir en cas de travaux fermant la route.

### → A BETHUNE

**Les représentants du personnel** ont relayé l'inquiétude des personnels sur un éventuel abandon du bâtiment DDEV.

**La direction** a souligné que si les surfaces ne sont plus nécessaires et si le nombre de salles de réunion du bâtiment principal suffit (il faut s'en assurer), il est inutile de conserver le bâtiment de la DDEV. Un arbitrage sera à faire avec la DIMMO. Le macrozoning a été affiné avec les directions, il est prévu plus de salles de réunion que l'objectif visé initialement. L'idée n'est pas de sacrifier des espaces.

**Les représentants du personnel** ont alerté sur le fait que si VNF se sépare de la DDEV, les 30 places de parking seront également perdues. De plus, 9 personnels ont été recrutés au SGAP et d'autres sont à venir. Aussi, les recrutements à court et moyen terme doivent être pris en compte dans l'étude des aménagements.

Un projet de parking à vélo avec accès sécurisé est prévu pour le 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> trimestre 2025.

**Les représentants du personnel** ont émis l'idée de créer des places de stationnement vélo le long du bâtiment rue Boutleux.

Afin d'inciter à l'usage du vélo, ils ont proposé :

- Une participation financière de VNF pour l'achat d'un vélo (à titre d'exemple, l'ADEME finance l'achat de vélo électrique),
- La création d'un pool de vélos électriques mis à disposition du personnel avec remisage. Ce pool pourrait être constitué par le biais de la location à titre expérimental avant d'engager l'établissement dans un achat.

Au sujet du pool, **la direction** a rappelé que le vélo électrique mis à disposition du personnel les années précédentes n'était pas utilisé donc revendu l'année dernière. Les règles de remisage à domicile sont à étudier.

**Les représentants du personnel** ont souligné le manque d'isolation phonique dans certains bureaux, contrairement à ce qui avait été annoncé dans le projet flex office. Un point de vigilance est donc à observer pour les prochains travaux.

**La direction** a en effet insisté sur ce point pour les futurs travaux. Des barrières phoniques vont être ajoutées au rez-de-chaussée, des correctifs seront mis en place au moment des travaux. Des visites intermédiaires pourront être proposées aux membres de la CSSCTL.

### **Plan de sobriété et fermeture des bâtiments en fin d'année 2024**

Comme l'année dernière, la direction propose de fermer le bâtiment durant la période de fin d'année afin de réaliser des économies de chauffage et d'électricité. Deux propositions ont été présentées aux représentants du personnel : une période de 12 jours ou une période de 16 jours pendant les vacances scolaires.

Les personnels seront alors placés en télétravail. Toutefois, une sensibilisation sera faite afin que le personnel prenne des congés durant cette période comme cela était fait d'ordinaire les autres années.

**Les représentants du personnel** ont préféré ne pas se prononcer sur le choix des dates de fermeture et ont proposé à la direction de poser la question aux personnels. Ils ont demandé l'élargissement du plafonnement de l'indemnisation du télétravail afin de couvrir cette période, mais la direction a rappelé que l'indemnité télétravail est soumise aux règles (88 jours de télétravail indemnisés par an).

**La direction** fera part de l'option retenue.

### **Points divers**

Concernant le problème de l'odeur de l'eau à la DDEV, le SPS a eu rendez-vous fin août avec la communauté de commune qui gère les eaux : un filtre devrait être posé afin que le désagrément cesse. La solution palliative mise en place est la distribution de bouteilles d'eau.

Concernant l'ascenseur de la DDEV, au vu des coûts de la réparation et de la réflexion du bâtiment en 2025, la direction a fait le choix de ne pas le réparer. La présence d'amiante devra également être prise en compte si le choix de la réparation est fait. Les représentants du personnel demandent de vérifier que l'absence d'ascenseur n'impacte pas les activités du personnel d'entretien (présence de point d'eau aux différents étages ?).

Concernant les voitures visitées en sous-sol, aucun nouveau désordre n'a été signalé.

L'entretien des espaces verts bordant le bâtiment rue Boutleux est prévu courant septembre.

**La prochaine réunion du CSSCTL est fixée au 13 décembre 2024**

Vos représentants à la CSSCTL

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