

## COMPTE RENDU

### CSSCT CENTRALE DU 21 NOVEMBRE 2024

En préambule, **la CFDT-VNF** souhaite la bienvenue à Frédéric Garcia, qui succède à Didier DIEUDONNE en qualité d'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail depuis le 1<sup>er</sup> octobre et le remercie pour son invitation à rencontrer en début d'année 2025 l'ensemble des secrétaires de CSSCT locaux.

Compte tenu des dernières annonces concernant la baisse de 37 ETPT en sus des 1000 ETP/ETPT déjà supprimés ces 10 dernières années, **la CFDT-VNF** souligne que les conditions de travail des personnels VNF risquent de se dégrader encore davantage. Aussi, la temporalité du projet de transformation de l'établissement et ses objectifs doivent tenir compte de la réalité du projet de loi de finances.

Enfin, elle a rappelé sa demande de communiquer à l'ensemble des personnels les conclusions du rapport DEGEST sur les RPS au sein de la DTNE et souligne que celui-ci est accessible via un lien dans la dernière newsletter CFDT-VNF.

#### Avancement de la démarche de diagnostics RPS avec le cabinet SEMAPHORES

Pour rappel, **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 constitués par des personnels volontaires et animés par des binômes internes à VNF ont ainsi été organisés localement de septembre à décembre selon différentes unités de travail définies préalablement en COPIL. L'objectif est d'évaluer l'exposition des personnels aux RPS et de proposer des axes d'amélioration afin de définir des actions de manière consensuelle. Les résultats seront présentés en COPIL locaux sur janvier/février et une restitution au niveau national est prévue en mars.

Un point sur l'avancement de la démarche est présenté ainsi qu'un planning ajusté. Force est de constater une faible participation aux ateliers dans de nombreuses DT (5 sur 7 n'atteignant pas la cible de 25 %), même si la phase de diagnostic n'est pas encore achevée.

**La CFDT-VNF** regrette que les documents diffusés en séance ne soient pas transmis en amont. Elle rappelle son souhait d'intégrer dans la démarche RPS la possibilité d'organiser des entretiens individuels afin de permettre à un maximum de personnels d'y participer en allant au plus proche du terrain. Elle souligne que certains animateurs internes ne répondent pas à la typologie définie (personnels en RH, domaine de la prévention...), certains encadrants se trouvant même en situation d'animer des ateliers en présence de leurs collaborateurs. De plus, il aurait été demandé avec insistance à certains agents de participer aux ateliers, alors que la participation relève du volontariat.

**La CFDT-VNF** regrette l'organisation retenue par la direction, certains participants n'ayant pu bénéficier d'une totale liberté d'expression. Elle relève une participation plus importante des niveaux ou grades supérieurs et une sous-représentation des agents d'exploitation et de maintenance alors qu'elle enregistre au quotidien bon nombre de questions et de situations de mal être quant à leur

devenir. Aussi, la direction ne peut se satisfaire d'un taux avoisinant les 20%, taux considéré comme acceptable pour rendre une analyse et **la CFDT-VNF** s'interroge sur la représentativité par catégorie des répondants qui, selon elle, doit correspondre à l'image de VNF. Des agents d'exploitation n'ont pu se libérer en raison des contraintes de planning. Toutefois, le projet de modernisation a des impacts sur leurs postes et il est important qu'ils puissent exprimer leurs inquiétudes. En DTNPC, il leur a été dit qu'il serait possible d'organiser des ateliers l'année prochaine. Toutefois, cela ne s'inscrit pas dans la démarche menée par VNF aujourd'hui...

De plus, les problématiques relevées au sein des ateliers sont différentes. Pour autant, la méthode consiste à trouver un consensus partagé par les participants quant aux réponses du questionnaire. Aussi, cette méthode génère le sentiment d'un déploiement précipité qui laisse dubitatif quant au reflet de la réalité.

De plus se pose la question de l'intégration au DUERP des conclusions de plusieurs sources documentaires différentes sur la problématique RPS : Audits, rapports ISST, expertises locales, diagnostics RPS...Comment dégager une moyenne de protocoles complètement différents ?

A la demande de **la CFDT-VNF**, des ateliers sont programmés au niveau local et au niveau national avec les représentants du personnel, qui connaissent les problématiques des personnels et sont proches d'eux. L'idée est de relayer les difficultés auxquelles les personnels sont confrontés. Toutefois, le questionnaire auquel ils sont soumis ne se prête pas forcément à cet exercice. Aussi, **la CFDT-VNF** a demandé que ces remontées viennent compléter ce questionnaire.

Les résultats de cette démarche seront présentés en CSSCT du mois de mars prochain.

### Point d'information sur les logements (bilan budget et travaux d'investissement)

Au 31 décembre 2023 :

- ✓ 574 logements sont affectés en NAS, dont 148 ont fait l'objet de travaux d'investissement pour près de 2,1 M€ ;
- ✓ 103 logements sont affectés en COP-A, dont 28 maisons ont fait l'objet de travaux d'investissement pour 291 M€ ;
- ✓ 1506 logements sont occupés soit en COP-15 (192) ou COT logements (308), dont 214 maisons ont fait l'objet de travaux d'investissement pour 2,6M€, soit vacants (600) ou occupés à usage d'activités (406).

Les travaux réalisés sur les logements sont en augmentation par rapport à 2022. 700 M€ ont été investis en plus, notamment grâce au plan de résilience, ce qui a permis de remplacer des chaudières fioul et d'effectuer des travaux d'isolation. La consigne donnée est de traiter le logement dans son ensemble afin d'optimiser les travaux et permettre une bonne installation de l'occupant.

**La CFDT-VNF** souligne que le budget alloué aux travaux est en baisse (hors plan de résilience) alors que le parc de logements nécessite des moyens importants. Elle a alerté la direction sur le montant élevé des loyers estimés par des cabinets privés difficilement accessibles à bon nombre d'agents, ce qui génère des difficultés de recrutement sur certains secteurs. De plus, l'installation de pompes à chaleur dans des logements mal isolés génère des hausses de prix du chauffage difficilement supportables pour les agents.

Sur ce dernier point, la direction demande de remonter les situations problématiques auprès du service gestionnaire ou de la DIMMO. Concernant les loyers, elle souligne qu'une instruction signée par la DG protège les occupants, la nouvelle expertise ne s'appliquant pas pour eux. Les actes pour les

COP A et COP 15 ont été prolongés jusque 2029 et une expertise est demandée lorsque le logement sort de la COP15. Toutefois, le déplaçonnement de l'indice de référence des loyers à hauteur de 3,5 % s'applique pour tous.

**La CFDT-VNF** s'interroge sur le nombre de logements vacants qui pourraient être réhabilités pour attirer des candidats et pourvoir les postes. A titre d'exemple, elle souligne que le site de Joinville ne dispose pas suffisamment de NAS par rapport aux postes à pourvoir. Elle s'interroge sur la latitude de VNF pour alléger les montants des loyers sur les sites où des postes restent vacants faute d'attirer des candidats et, d'une façon générale, sur la stratégie immobilière à VNF.

La direction indique qu'il n'est pas possible de transformer les COP-A en NAS, sauf à la prendre ailleurs et à en justifier le besoin. Toutefois, l'inverse est possible. Cependant, **la CFDT-VNF** souligne que les loyers en COP-A restent élevés malgré les 7 semaines d'astreinte. Ils n'attirent pas les candidats, ce qui génère des organigrammes gruyère.

Le SPSI a été validé en conseil d'administration de juin 2021 et arrive à son terme (2025). Sans attendre, la direction indique avoir lancé des travaux avec les pôles immobiliers dans l'objectif d'améliorer sa vision de la qualité des bâtiments à horizon 2030. Elle propose de revenir sur le sujet lors d'une prochaine instance dans le cadre de la présentation du futur SPSI (en CSAC ou CSSCTC).

### Vêtements de travail et harmonisation de la dotation

Il existe une grande disparité de vêtements portés par les agents et les dotations ne sont pas équitables d'une DT à l'autre. Au vu de ce contexte, il a été décidé de proposer, au travers de plusieurs marchés, un choix de vêtements de travail et équipements de sécurité qui répondent à divers besoins (identification par le public et protection contre les salissures, les intempéries et la sécurité).

Une doctrine définira les règles sur le port des vêtements et EPI, l'entretien de la dotation, la propriété et l'utilisation des vêtements. La dotation est basée sur les besoins des personnels, par métiers/activités. Pour ce faire, un état des lieux a été réalisé au sein des DT ainsi qu'un benchmark auprès d'établissements publics notamment. Un groupe de travail a été constitué et un état d'avancement du projet a été présenté en CSSCTC depuis fin 2023.

Les vêtements de travail ont fait l'objet d'un accord cadre dont l'analyse prend fin en décembre 2024 et les EPI ont été sélectionnés dans un catalogue UGAP. Des principes d'attribution et d'entretien des dotations ont été définis par le groupe de travail selon les personnels de maintenance, d'exploitation, saisonniers, encadrants de proximité et personnels tertiaires opérationnels.

**La CFDT-VNF** souligne que la dotation a été réalisée à partir de l'outil MDM poste en fonction de l'activité (au moins 20 % du temps de travail). Or, il convient de doter l'agent en fonction des contraintes rencontrées, même si l'activité concernée est inférieure à 20 %. Aussi, elle demande de laisser une certaine latitude à la hiérarchie pour définir la dotation en fonction des conditions météorologique d'exercice notamment.

La direction assure que la dotation des équipements, qui a été définie en groupe de travail, répond aux besoins en DT. Au-delà des dotations de base, la doctrine offrira la possibilité de discuter localement au sein de la CSSCTL des ajustements nécessaires. Une évaluation de la méthode sera réalisée d'ici 1 à 2 ans. Une première doctrine sera diffusée en février dans le cadre de la 1ère commande de mars/avril. L'objectif n'est pas de doter l'ensemble des personnels en même temps, mais en flux continu en fonction des arrivées et des périodes de renouvellement de la dotation. Concernant les saisonniers,

une note définit leurs activités. Lors de la 1ère commande en DT, il sera demandé de prévoir un stock supplémentaire pour ces personnels. Les CDD auront une dotation sur la base de la note, qui pourra être ajustée en fonction des spécificités par la DT. Les vêtements non utilisés/usés seront récupérés et recyclés si possible.

**La CFDT-VNF** souligne qu'il a été convenu que les vêtements usés puissent être remplacés en cas de besoin et qu'un retour d'expériences au regard de l'accidentologie permettra d'étudier l'opportunité de conserver les chaussures hautes ou de revenir aux chaussures basses. La direction confirme ces engagements et prendra en compte les échanges du jour pour adapter la doctrine.

Elle souligne par ailleurs que les budgets Hygiène/Sécurité sont constants, alors que les budgets de fonctionnement doivent baisser.

Concernant le nettoyage des vêtements, elle demande qu'un état des lieux soit réalisé sur chaque site. La direction indique qu'un bilan a déjà été réalisé et qu'aucune alerte n'a été faite sur ce point.

Un point de consultation sur la doctrine sera présenté lors de la prochaine CSSCTC.

### **Avancement des travaux relatifs à la gestion du patrimoine arboré**

Lors de la CSSCT du 16 novembre 2023, la direction a présenté son plan d'actions national portant sur la sécurité des agents et des professionnels intervenant sur le DPF, la sécurité des usagers (responsabilité et signalétique) et la politique de gestion du patrimoine arboré.

L'objectif de ce jour est de faire un point sur les différentes actions mises en place :

- ✓ Instauration d'un dispositif vigilance météorologique par l'envoi d'alertes instantanément auprès des agents. Un groupe de travail a été constitué en septembre 2024 avec des assistants de prévention de proximité. Des réunions sont programmées jusque fin d'année pour travailler essentiellement sur les consignes à donner et créer des fiches harmonisées par activité.
- ✓ Clarification des responsabilités de l'établissement et harmonisation d'une signalétique réglementaire et pédagogique sur le DPF (DJEF). Le sujet « arbre » est intégré au pilotage global de la signalétique pérenne liée à la sécurité du public sur le DPF. Dans ce cadre, une feuille de route « signalisation du DPF et gouvernance » est en cours de validation par la direction générale.
- ✓ Consolidation des actions engagées dans chaque DT, définition et mise en place d'une politique de gestion du patrimoine arboré (pilotage DTBS, DTRS) et une enveloppe budgétaire spécifique (DIEE). Dans ce cadre, une réunion de travail a été organisée les 10 et 11 juin 2024 au Lab dont les résultats seront présentés en COMEX.

Sur ce dernier point, **la CFDT-VNF** souligne la difficulté de concilier les enjeux des conseils départementaux et ceux de VNF et s'interroge sur la définition d'une politique ambitieuse de gestion du patrimoine au vu des moyens octroyés. **La CFDT-VNF** fait part du besoin localement d'avoir un cadrage harmonisé par la DIEE de marchés pour intervention en urgence sur des arbres dangereux qui ne peuvent pas être traités en régie. Devant l'ampleur du dépérissement de certaines essences comme le frêne, il serait bon également de réfléchir à une gestion de marchés globalisés de gestion du patrimoine arboré (diagnostics, abatage/élagage, valorisation, replantation).

## Travaux sur les espèces exotiques envahissantes (EEE)

Suite à diverses questions posées lors d'une précédente CSSCT, la direction présente un point d'avancement sur le sujet. Si 600 km de canaux étaient touchés en 2020, c'est aujourd'hui 1000 km, soit +40%. Les chantiers sont réalisés par des entreprises extérieures et/ou en régie. Cette gestion est toutefois hétérogène selon les UTI et les niveaux d'envahissement. En 2021, 11 accidents /incidents ont été causés par la gestion des EEE, pour lesquels la DTNE est la plus touchée. Même si depuis 2022, l'accidentologie est en baisse (4 accidents en 2024), les situations à risque persistent : 55% sont liés aux manutentions manuelles, 13% aux chutes de plain-pied et 10% aux heurs/contacts. Depuis 2021, une enveloppe budgétaire nationale spécifique à la gestion des EEE a été mise en place, en complément du budget entretien/travaux. L'enveloppe budgétaire 2025 s'élève à 7,8 millions d'euros. VNF dispose à ce stade de 17 faucardeurs.

Pour la **CFDT-VNF**, l'amélioration des conditions de travail passe par la prévention. Aussi, il est important de réduire les EEE aux abords des écluses. Concernant les chantiers en régie, la **CFDT-VNF** souligne que le faucardage doit être confié à des équipes dédiées, formées et dotées de matériel adapté et modernisé (comme pour les équipes de dragage). Toutefois, les effectifs et matériels alloués ne sont pas aujourd'hui en cohérence avec l'augmentation EEE et les agents, qui réalisent ces travaux en sus de leurs activités, ont un sentiment d'épuisement face à l'ampleur du problème. Aussi, elle demande à la direction d'obtenir des moyens humains nécessaires, de donner de la visibilité aux agents et de valoriser cette mission en la professionnalisant. Elle dénonce le coût de plus en plus important de l'externalisation de ces tâches et estime qu'il convient de faire une analyse fine des coûts. Aussi, elle demande la réalisation d'une étude comparative des coûts du travail en régie et externalisé.

Si VNF gère intelligemment son patrimoine arboré, le problème sera circonscrit plus facilement. Il convient donc de réfléchir plus largement à l'ensemble des actions menées et se poser la question de l'avenir des réseaux à petit gabarit.

\*

\* \*

La prochaine réunion de la CSSCT Centrale est fixée au 20 mars 2025.