

## COMPTE RENDU DU CHSCT CENTRAL DU 18 JUIN 2021

### Lecture de déclaration préalable

La séance a été présidée par M. Vialle, DRH adjoint. En préambule et en réponse aux déclarations préalables, **la direction** a assuré qu'en matière de politique de formation, la volonté de VNF n'est pas de digitaliser l'ensemble des process. L'université de la voie d'eau regroupera un certain nombre d'actions en matière de formation, un laboratoire d'innovation pédagogique est en cours d'installation à FSD et des réflexions sur la mise en œuvre du compagnonnage en matière de maintenance sont menées.

Concernant la possibilité de suivre certaines formations en télétravail, **la direction** a indiqué qu'aucune doctrine n'existait même si de nombreuses actions continueront de se dérouler en mode présentiel. Un certain nombre d'applications permettront d'accompagner les formations en distanciel pour les actions plus ponctuelles, comme celles qui avaient été promues dans l'urgence lors du premier confinement. **La direction** reviendra vers le CHSCT dès la rentrée de septembre afin de leur donner davantage de visibilité et rassurer les personnels qui pourraient être inquiets sur le sujet.

Interpellée sur le sujet des saisonniers, **la direction** a affirmé avoir géré la situation dans l'urgence contre son gré. Elle reconnaît les pratiques disparates d'une DT à l'autre qui ont conduit à des réductions de durée de contrats et/ou des décalages dans leur démarrage, même si aucun contrat de travail n'a été annulé. Elle a souligné qu'un retour d'expériences sera nécessaire sur le sujet. **La CFDT-VNF** a déclaré regretter le manque d'anticipation de VNF dans le délai de prévenance des saisonniers quant au report de démarrage des contrats et les conséquences induites pour ces derniers. Aussi, elle a alerté la direction sur la difficulté de recruter pour la saison prochaine, l'image de marque de VNF ayant été impactée. Il est à craindre que VNF fasse les frais de cette gestion humaine par un désengagement d'une partie des saisonniers, sans que VNF ne puisse assurer l'ensemble de ses missions. Aussi, il sera difficile de maintenir un équilibre si la direction conserve cette politique.

De manière plus générale, **la CFDT-VNF** a souligné la gravité de la situation sur le court terme (les personnels essayant de maintenir un niveau de service malgré un report de charge de travail lié au gel des postes vacants) et sur le long terme (baisse des ETP et des contrats saisonniers d'ici 2025). La trajectoire des effectifs (réduction de 800 postes depuis 2013 et 400 autres postes d'ici 2025) laisse à craindre sur l'avenir et les missions de VNF. L'Etat se projette en s'appuyant sur la modernisation, mais celle-ci ne sera pas opérationnelle à cette échéance. Aussi, la politique menée par l'établissement inquiète les personnels. **La CFDT-VNF** a rappelé et regretté que la vraie raison ayant incité la direction à réduire la durée des contrats de saisonniers de 6 à 4 mois repose sur la contrainte du respect du plafond d'emploi. Il est tant que la direction « monte au front ».

A cette occasion, **la CFDT-VNF** a rappelé ses 3 revendications concernant les contrats précaires :

- une compensation financière pour les saisonniers dont les contrats ont été écourtés,
- la pérennisation d'ici fin juin 2020 des mainteneurs de droit public, aujourd'hui en CDD. Malgré un engagement pris par la direction, certains agents n'ont toujours pas signé leurs nouveaux contrats.

- Une revue plus large de tous les contrats CDD, afin que soit pérennisé tous les CDD qui occupent en réalités des missions pérennes.

\*\*\*

L'ordre du jour du CHSCT portait sur 6 points.

- **Approbation du procès-verbal du 11 mars 2021**

Le PV a été approuvé après acceptation par la direction des amendements portés préalablement par les organisations syndicales.

Dans un souci de rigueur sur la validation des PV, **la CFDT-VNF** a demandé la possibilité d'accéder aux enregistrements des échanges tenus en instance par les membres présents afin de s'y référer en cas de besoin. **La direction** a rappelé que la rédaction d'un compte rendu intégral est chronophage. Aussi, lorsque les réunions reprendront en présentiel en septembre, un enregistrement de secours pourrait éventuellement être envisagé. Elle étudiera notre demande.

1. **Point d'information lié au COVID-19 sur la situation à VNF suite aux nouvelles dispositions applicables depuis le 9 juin 2021**

VNF a passé une commande nationale, qui a été livrée début juin. Le stock de masques chirurgicaux est remonté à un peu plus d'1 million. Une augmentation de la consommation du nombre de masques est constatée (16.500 /semaine en moyenne), compte tenu du retour partiel en présentiel des personnels tertiaires.

La brochure des mesures générales de prévention covid-19 a été mise à jour suite aux nouvelles mesures gouvernementales. Elle prend en compte :

- les dispositions de reprise sur les sites tertiaires et mesures d'accompagnement,
- l'application des nouvelles dispositions en matière d'occupation des espaces de travail,
- les mesures renforcées en matière de ventilation/aération naturelle des locaux,
- les mesures sur les événements professionnels/conviviaux.

Le port du masque en extérieur n'est pas obligatoire sous réserve du respect d'une distanciation physique de 2 mètres. Toutefois, des chantiers ou plans de prévention peuvent prévoir cette obligation. La vaccination n'apportant pas de droit ou de privilège dans le code du travail, il a été rappelé qu'elle ne dispense pas le port du masque.

S'agissant de la vaccination des enfants pour laquelle la présence d'un parent est obligatoire, **la direction** a indiqué qu'une souplesse pourra être accordée pour des situations particulières. Elle inscrira à l'ordre du jour de la prochaine cellule de veille Covid un point sur l'opportunité d'une autorisation spéciale d'absence sur le temps de travail. Toutefois, à ce stade, elle privilégie un traitement au cas par cas dans une logique de souplesse et de bon sens de la part des encadrants, sans compensation en heures. Si une décision devait être prise sur le sujet, la direction reviendra devant le CHSCT avant diffusion.

S'agissant du travail en présentiel des personnes dites vulnérables, **la CFDT-VNF** s'interroge sur la progressivité du retour sur site des personnels de terrain. A ce titre, elle a interrogé la direction sur les modalités de retour sur site pour les personnels placés en ASA sanitaires depuis de nombreux mois, faute de missions télétravaillables. **La direction** a répondu que les personnels vulnérables dont les activités ne sont pas télétravaillables peuvent revenir sur site depuis novembre 2020. VNF a l'obligation de mettre en place des mesures renforcées (mise à disposition de masques, gels, règles de circulation, de nettoyage, d'échelonnement des arrivées...). Une procédure RH a été mise en place afin d'accompagner ces personnels et éviter l'isolement. Si le personnel vulnérable estime que ces mesures ne sont pas suffisantes ou adaptées, il a la possibilité de recourir au médecin de prévention ou du travail qui indiquera les aménagements

nécessaires à mettre en place. Dans ce cas et dans l'attente d'un rendez-vous pour la visite médicale, le personnel reste placé en ASA sanitaire. Ainsi, en dernier recours, s'il ne peut pas revenir sur site après avis du médecin du travail, il restera placé en ASA sanitaire. **La direction** a indiqué qu'à ce stade, sur les 56 personnes identifiées, 24 situations restent à traiter. Une prise en compte individuelle est assurée par les secrétaires généraux qui disposent d'outils RH pour accompagner ces personnels. **La CFDT-VNF** a alerté la direction sur la situation des personnels à qui il a été demandé de revenir travailler sur site sans attendre la visite médicale. Aussi, elle a proposé qu'un rappel soit réalisé auprès des UTI dans ce sens. De manière plus générale, **la CFDT-VNF** regrette que l'ensemble des personnels dits vulnérables et placés en ASA sanitaire et/ou en arrêt de travail dans le cadre de cette vulnérabilité ne soient pas systématiquement reçus par la médecine du travail/de prévention préalablement à la reprise de travail en présentiel.

Par ailleurs, suite à une question de **la CFDT-VNF** sur l'existence d'un recensement des personnels vaccinés au sein de l'établissement, **la direction** a souligné qu'une autorisation d'absence est accordée aux personnels qui s'absentent pour se faire vacciner, sous réserve d'un justificatif qui est ensuite détruit. Aussi, aucune traçabilité de la vaccination n'est conservée. Pour autant, **la CFDT-VNF** a signalé que par endroit, un recensement des personnels ayant demandé à s'absenter pour ce motif a été réalisé auprès des UTI. Selon **la direction**, cette procédure a été réalisée dans le cadre d'une éventuelle actualisation de l'outil de gestion des temps et non pas pour constituer une donnée statistique.

**La direction** a rappelé l'allègement récent de certaines mesures. Ainsi, les événements conviviaux en extérieur (pot de départ...) sont désormais possibles sous réserve du respect d'une jauge de 25 personnes maximum et d'un protocole sanitaire adapté aux conditions. Le protocole sur les lieux de restauration a également évolué (distanciation physique de 1,5 m et aération naturelle en continu). Dans ce cadre, des fiches ont été mises à jour : les kits manager, « ¼ h sécurité Covid » et « mémo personnels » sont disponibles sur l'intranet. La tenue des cellules de veille Covid-19 a également été allégée (réunions bi-mensuelles/mensuelles en fonction des circonstances).

## **2. Consultation sur le bilan national santé sécurité au travail au titre de l'année 2020**

En préambule, **la direction** a rappelé que ce bilan est présenté préalablement auprès de chaque CLHSCT en DT pour avis. Le format de ce document national a peu évolué cette année, compte tenu de la charge de travail générée par la crise sanitaire. Celui-ci évoluera dès 2022 par la fusion avec le bilan social et le bilan hygiène et sécurité.

**La CFDT-VNF** a signalé plusieurs erreurs qui se sont glissées dans le document ainsi que des écarts avec les bilans locaux. Elle a demandé quelques éclaircissements sur certains chiffres et déplore l'absence de données sur certains indicateurs.

**La direction** a indiqué que le taux de fréquence des accidents avec arrêt est en baisse depuis 2018. Toutefois, **la CFDT-VNF** s'étonne de la baisse marginale des accidents de travail et de service en 2020, alors que bon nombre de personnels étaient placés en télétravail et/ou ASA. **La direction** a souligné que ces accidents concernent principalement les personnels d'exploitation et de maintenance qui ont continué à travailler sur site, leurs activités n'étant pas télétravaillables. Force est de constater que la DTGB reste le site territorial le plus impacté par les accidents de service et de travail, et le taux de gravité des accidents et maladies professionnelles reste le plus élevé. Face à ce constat, **la CFDT-VNF** a mis en avant l'état vétuste de nombreux ouvrages manuels sur ce secteur, la baisse du nombre de médecin de prévention ainsi que l'absence d'expertise du CLHSCT sur les causes des accidents. Aussi, de manière générale, **la CFDT-VNF** considère que ce bilan devrait être exploité de sorte à dégager les faiblesses rencontrées par certaines DT afin d'étudier les améliorations possibles à mettre en place. **La direction** a indiqué que ces indicateurs doivent être analysés dans ce sens. L'inspecteur santé sécurité au travail a ajouté par ailleurs que ce bilan lui sert à calibrer ses interventions en DT.

L'accidentologie se répartit cette année encore sur les chutes de plain-pied, la manutention manuelle et les heurts/contacts. Un travail d'analyse des accidents avec arrêt est en cours de réalisation avec le réseau de prévention. Le nombre d'accidents de trajet est en baisse, compte tenu notamment de la crise sanitaire.

S'agissant des maladies professionnelles, VNF souhaite mettre en place un plan de prévention des troubles musculo-squelettiques avec des actions concrètes.

S'agissant des RPS, **la CFDT-VNF** s'interroge sur la pertinence des indicateurs existants, qui sont aujourd'hui insuffisants au regard des nombreux signaux et alertes émanant du terrain. Elle demande la mise en place d'indicateurs en adéquation avec la réalité. **La direction** a indiqué qu'un travail est engagé par la mise en corrélation de l'ensemble des indicateurs pertinents. La consolidation de ces indicateurs fera l'objet d'une prochaine présentation en CHSCT.

Compte tenu des nombreux échanges avec la direction dans le cadre de l'élaboration du plan national de prévention des RPS 2020-2021 et notamment des suites à mettre en œuvre, **la CFDT-VNF** a demandé de mettre en avant ces discussions dans les faits saillants du présent bilan. **La direction** apportera cette précision.

Lors du passage au vote, **la CFDT-VNF** a exprimé une « abstention » sur le bilan national Santé Sécurité et conditions de travail en raison d'un certain nombre de chiffres erronés, d'écarts constatés avec les bilans locaux et l'absence de données sur certains indicateurs. Vote par l'« abstention » pour la CGT, vote « favorable » pour FO.

### **3. Point d'information sur la couverture médicale 2020**

S'agissant des personnels publics, la couverture médicale de VNF au titre de l'année 2020 est assurée par les médecins sous contrat VNF (25 %), les services de santé au travail (37 %), la MSA (10 %), les conventions similaires (12%), les autres médecins (16 %). Les secteurs dits en prospection (recherche d'un médecin par voie de recrutement ou convention) représentent 1,45 % (DTCB).

La couverture médicale des personnels privés est assurée par les services de santé au travail à hauteur de 100%.

Depuis 2012, il est constaté une montée de la couverture médicale par les services de santé au travail (SSTI), une baisse des médecins sous contrat VNF, une baisse de la MSA (suite à des conventions dénoncées) compensée par une hausse des autres médecins, et une stagnation des médecins sous convention.

Au vu du recours croissant aux SSTI, **la CFDT-VNF** s'interroge sur la pérennité des médecins sous contrat VNF. **La direction** a indiqué que compte tenu des difficultés de recrutement (essentiellement sur les secteurs hors métropole) et des départs en retraite des médecins sous contrat VNF, d'autres pistes sont exploitées tel que le recours aux SSTI afin de pallier cette carence. Pour autant, elle a souligné que la médecine SSTI n'est pas très disposée à s'occuper des personnels publics de VNF.

### **4. Consultation sur le projet d'instruction télétravail**

Des groupes de travail organisés par la direction avec les OS ont permis d'échanger sur le sujet préalablement au CHSCT et de faire évoluer le projet d'instruction. Toutefois, **la CFDT-VNF** regrette :

- le changement d'avis du directeur général sur la mise en place d'un effet rétro-actif de l'indemnité télétravail,
- l'absence d'une indemnité télétravail dans la présente instruction faute d'avoir obtenu un arbitrage des tutelles,
- la mise en place d'une instruction unilatérale du directeur général plutôt qu'un accord collectif, même s'il est acté sur proposition de la CFDT-VNF que celui-ci pourra être négocié dès lors que VNF obtiendra un arbitrage des tutelles quant à l'indemnité télétravail.

S'agissant de l'éligibilité des personnels au dispositif télétravail, la sécurisation d'un certain nombre d'applications informatiques permet désormais aux personnels administratifs de télétravailler. De même,

suite à une proposition de la CFDT-VNF dans le groupe de travail, les chefs d'équipe sont désormais éligibles au dispositif.

L'instruction prévoit un renforcement sur la justification des refus pour lesquels la hiérarchie devra apporter des arguments étayés, y compris sur le nombre de jours télétravaillés. La direction s'appuiera sur les éventuelles remontées des OS en cas de litige. Pour les salariés de droit privé, ces sujets pourront être discutés en CTU Privé qui a repris les compétences des délégués du personnel. Un bilan sera réalisé après 1 an afin d'adapter le processus si nécessaire. Par ailleurs, une campagne de communication sera mise en œuvre pour préciser le cadre légal du télétravail.

**La CFDT-VNF** a souligné que de nombreux amendements qu'elle avait portés dans le projet d'instruction pendant les groupes de travail ont été pris en compte par la direction dans la version finale et s'en félicite. Elle souhaite toutefois revenir sur les points qui n'ont pas été retenus.

Ainsi, **la CFDT-VNF** a rappelé sa demande relative à la mise en place d'un indicateur retraçant le nombre de demandes réalisées, acceptées totalement, acceptées partiellement et/ou refusées totalement. **La direction** a expliqué que les remontées au niveau national sont parfois complexes. Par conséquent, **la CFDT-VNF** a demandé l'intégration de cet indicateur dans le bilan social au niveau local afin de détecter les éventuelles difficultés, permettre aux PPRH de s'impliquer dans le suivi des demandes et assurer un traitement équitable. La direction a renvoyé ce sujet au RETEX qui sera réalisé en septembre 2022.

**La CFDT-VNF** a proposé l'intégration d'un indicateur retraçant le nombre de personnels télétravaillant 1 jour / 2 jours / 3 jours ainsi qu'un ajustement de l'instruction quant au report des jours télétravaillés dans un souci de souplesse. Ces amendements ont été validés par **la direction**.

**La CFDT-VNF** a fait remarquer qu'il peut être difficile pour un encadrant de catégorie A et B de respecter l'obligation d'être présent 2 jours par semaine sur son lieu de résidence administrative. En effet, ces personnels d'encadrement sont régulièrement, dans le cadre de leurs missions, sur d'autres sites où ils ont des équipes à manager. **La direction** a répondu que ces situations devront être gérées en bonne intelligence avec la hiérarchie.

**La CFDT-VNF** a porté un amendement afin que des deux jours minimums obligatoire en présentiel, il ne soit pas exclu automatiquement les missions ou formations se situant dans les locaux de VNF. La direction a entendu et retenu notre amendement

**La CFDT-VNF** s'est montrée satisfaite du contenu de la présente instruction, de la manière dont elle a été concertée et de la prise en compte de ses amendements. Pour autant, elle regrette que celle-ci n'ait pas donné lieu à un accord collectif intégrant une indemnité télétravail. Dans ces conditions, **la CFDT-VNF** a exprimé une « abstention » lors du vote.

Vote « contre » de la CGT ; vote par l'« abstention » pour FO.

L'instruction télétravail fera l'objet d'une consultation du CTU Plénier au mois de juillet.

## **5. Point d'information sur le bilan de la politique handicap 2020**

Les décrets liés au nouveau mode de calcul de la contribution VNF ont eu une incidence sur celle-ci au titre de l'année 2020. Les évolutions législatives et réglementaires sont les suivantes, quel que soit le taux de handicap :

- tout agent doit pouvoir consulter un référent handicap (VNF avait anticipé cette disposition par la mise en place de correspondants handicap),
- obligation pour l'employeur de prendre les mesures appropriées pour l'accès ou le maintien dans l'emploi,
- portabilité des équipements avec convention,
- titularisation après contrat d'apprentissage (mesure expérimentale),
- modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps supérieur,

- simplification de la procédure de reconnaissance du handicap,
- prorogation possible des droits sans limitation de durée,
- modèle pour les attestations relatives aux achats,
- les nouvelles embauches de militaires ne seront plus comptabilisées dans les BOE.

Désormais le taux d'emploi légal n'est fondé que sur le nombre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), alors que les années précédentes une conversion des achats permettaient de réduire le nombre d'unités. En revanche, les dépenses effectuées auprès des ESAT ou en faveur des personnes en situation d'handicap conduisent à une déduction directe sur la contribution de VNF plafonnée à 70% de la dépense totale pour les employeurs dépassant le seuil des 5%.

Sur une obligation d'emploi de 243 personnes correspondant à 6 % de l'effectif, le nombre de bénéficiaires s'élève à 227, majoré à 229, ce qui représente un taux de 5,60 % et une contribution annuelle de 46.302 €. Toutefois, la base de calcul a été réalisée sur les personnels présents sur 2020, alors que les nouvelles dispositions prévoient l'enregistrement des présents au 31 décembre 2020. Un réajustement sera réalisé en déduisant les personnels concernés qui ont quitté l'établissement en cours d'année 2020, indépendamment de leur temps de présence. 12 agents sont concernés, ce qui devrait faire baisser le nombre de BOE de 229 à 217 et augmenter le montant de la contribution. Lorsque le FIPHFP aura recalculé le taux d'emploi légal retenu et le montant dû au titre de 2020, une information sera communiquée auprès du CHSCT.

**La CFDT-VNF** a demandé si la projection des prochains départs à la retraite aura une influence à court terme sur le taux d'emploi légal. **La direction** a expliqué la difficulté à réaliser des projections réalistes. Elle a estimé une dizaine de départ pour 2021, une baisse qui, avec les mécanismes de compensation, devrait pouvoir se stabiliser. **La CFDT-VNF** a souligné le nombre important de BOE sur la DTSO et a demandé des éclaircissements sur les mesures qui ont permis d'atteindre ce résultat. **La direction** a indiqué qu'un travail de proximité par les services RH et la présence des médecins de prévention ont contribué à maintenir un taux élevé. La campagne nationale de sensibilisation réalisée il y a quelques années a permis de faire augmenter le nombre de personnes reconnues travailleurs handicapés. La campagne, réalisée en 2020 en même temps que la semaine européenne, a été noyée dans l'ensemble des actions mises en œuvre et n'a pas connu le même impact. Un benchmark sera réalisé auprès des autres organismes publics afin d'améliorer la politique de VNF.

**La CFDT-VNF** a interrogé la direction sur sa politique de recrutement de personnes en situation de handicap et a demandé si certains recrutements n'ont pu être réalisés en raison d'aménagement inadapté. **La direction** a indiqué vouloir s'inscrire dans une politique plus volontariste sur le sujet et prendra contact avec les opérateurs de la sphère du ministère dans l'idée de présenter en COMEX en fin d'année un plan d'actions afin de combler d'éventuels retards et être exemplaire sur ce domaine. S'agissant de l'aménagement des postes, **la direction** a précisé que dès lors que le médecin valide un besoin pour l'agent (domicile ou lieu d'affectation), VNF prend en charge financièrement les coûts indépendamment des crédits alloués par le FIPHFP. S'agissant de l'accueil de travailleurs handicapés, aucune information n'est remontée à la direction sur l'impossibilité de recruter au vu des aménagements existants. De son côté, **la CFDT-VNF** a souligné l'écoute et le traitement avec bienveillance des personnels ayant un handicap par l'établissement.

Cependant, **la CFDT-VNF** regrette que les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ne soient pas comptabilisés hors plafond d'emploi et a demandé à la direction de creuser cette piste avec le ministère afin de permettre à VNF de mieux axer ses recrutements, remplir ses obligations d'emploi, réduire la vacance de poste, mettre des moyens supplémentaires auprès de certains services et mener une politique de recrutement incitative en faveur de ces personnels. **La Direction** a signalé que malheureusement, les tutelles ne sont pas très réceptives à cette approche.

## **6. Point d'information sur les règles applicables en matière de permis bateau**

Après avoir établi un bilan sur les pratiques de VNF en matière de permis bateau, la direction constate une disparité des règles en fonction des DT, les textes qui régissent la conduite des bateaux étant nombreux (code du transport, code du travail, recueil général de police de la navigation intérieure) et donnant lieu à diverses interprétations.

Indépendamment d'une prochaine réforme qui entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2022, **la direction** a présenté des propositions de règles applicables selon la catégorie des embarcations (permis/mesure de traçabilité). Dans ce cadre, elle envisage la mise en place d'un groupe de travail pour avancer dans cette démarche.

\*\*\*

**Points divers :**

M. Dieudonné, ISST, a informé le CHSCT qu'après avoir constaté une montée de la fréquence des accidents, il rédige une note à l'attention du DG afin de susciter une remobilisation des équipes autour des sujets de la prévention et de la sécurité.

A la veille de l'été, **la CFDT-VNF** a demandé qu'une communication soit réalisée afin d'améliorer les conditions de travail des agents exposés à un travail extérieur sous forte chaleur même si le plan canicule n'est pas activé. La direction fera un rappel en réseau prévention lors d'une prochaine réunion afin qu'une communication soit réalisée au niveau local.

Enfin, **la CFDT-VNF** a rappelé que lors d'un dernier CHSCT, il avait été acté qu'un point sur le diagnostic et l'entretien des ponts serait réalisé. La direction reviendra vers le CHSCT sur le sujet lors d'une prochaine réunion.

**Le prochain CHSCT central aura lieu le 23 septembre prochain.**