



# FNEE CGT

Fédération Nationale  
des personnels

des ministères de l'Écologie,  
de la Cohésion des Territoires, de la Mer,  
des Transports et du Logement



Fédération Nationale de l'Équipement Environnement CGT

Paris le 14 avril 2022

## Compte-rendu CGT de la réunion ordinaire du CHSCT central de VNF le 14 avril 2022

A la suite de déclarations liminaires des représentants des personnels, le DRHM a apporté un certain nombre de réponses. Il a pris note de la demande des autres organisations syndicales de mettre en œuvre une journée de 4 jours en exploitation tout en restant à 1 607 heures annuelles. **La CGT** n'ayant pas été associée à cette demande, elle n'a pas d'avis définitif sur la question. Il revient en effet aux personnels de faire remonter leur revendication et **la CGT** n'a pas été interpellée dans ce sens. **Il n'en demeure pas moins que la CGT porte la revendication d'une baisse du temps de travail à 32 heures sans perte de rémunération.** Une autre demande est faite pour que les CEEP puissent accéder au télétravail. Pour **La CGT** il est clair que par principe les missions liées à l'exploitation ne sont pas télétravaillables. Si certains CEEP sont astreints à des tâches administratives, c'est qu'une partie de leurs tâches devraient être réalisées par des personnels administratifs. Les demandes de télétravail devraient donc être regardées au cas par cas sans généralisation du télétravail. En creux de cette question, se pose la polyvalence imposée aux personnels et à l'adéquation entre les tâches réalisées et le grade. Toujours plus de polyvalence contribue inexorablement à plus de mise en difficulté des personnels. Le rôle d'un chef d'équipe n'est-il d'être sur le terrain pour encadrer une équipe ? C'est tout de même plus valorisant que de jouer les supplétifs des techniciens eux-mêmes en difficulté.

Concernant les situations particulières en DT, **la CGT** estime qu'il faut recentrer les débats sur les compétences du CHSCT Central. Lequel n'a pas d'autorité hiérarchique sur les CLHSC des DT. C'est dans les DT que l'amélioration des conditions de travail doit se mener par des militants formés. Et il faut bien le reconnaître, l'administration est bien mieux organisée que nous, et qu'elle parvient à dévoyer le fonctionnement du CHSCT-C.

Concernant la question des intérimaires rémunérés, l'Administration n'entend étendre le dispositif aux personnels ayant une surcharge de travail liés à une vacance de poste d'un subalterne. Elle préfère promettre un CIA en conséquence, ce qui est bien plus aléatoire car au seul bon vouloir du chef de service.

**La CGT** a demandé que les DUERP soient mis à jour du fait de l'arrivée de CDD mis à disposition par les collectivités territoriales sur quelques secteurs géographiques identifiés dans le cadre de « contrat canal » dont le DG vante les mérites et permet selon lui de maintenir la navigation qui sans ces CDD serait arrêté. Selon le DRHM, le contour des missions qui leur seront confiées n'est pas encore arrêté. Pour **la CGT**, il est clair qu'il s'agira des missions d'exploitation ce que le DRHM ne confirme pas.

**La CGT** a demandé au DRHM son avis sur les expertises CHSCT prévue par le décret 82-453. Celui-ci a indiqué qu'elle n'apportait pas de plus-value sur le diagnostic des RPS et qu'elles coûteraient trop chères. Bien entendu, **la CGT** conteste cette vision, car elle sous-entend implicitement que les CLHSC sont privés de ces moyens pour mener une politique de prévention digne de ce nom. (... / ...)

Il s'en suit une présentation d'un point sur la situation sanitaire. **La CGT** demande que les chiffres qui sont remontés de manière hebdomadaire au ministère concernant le nombre de malades, d'agent en ASA, etc, soient communiqués aux membres du CHSCT C et ce de manière concomitante.

### Point concernant le plan de prévention de VNF.

Il semble que les budgets de fonctionnement n'évoluent pas suffisamment et qui est dès lors difficile de parler de prévention quand les agents d'exploitation n'ont pas les outils, les matériels ou les engins pour réaliser leur mission. **La CGT** demande que les budgets soient réajustés dans ce sens. **La CGT** demande quelles actions concrètes sont mise en œuvre pour la lutte contre les plantes aquatiques invasives appelées aussi Espèces Exotiques Envahissantes (3E ). Le DRHM indique que des études sont encore en cours, et que les budgets dédiés seront en augmentation en 2022. Il n'en demeure pas moins que pour **la CGT**, compte tenu de la pénibilité dont sont victimes le personnels d'exploitation, il est urgent de doter les équipes de matériels et d'engins en nombre suffisant pour éviter de voir progresser les TMS et les RPS. Il n'est pas acceptable d'externaliser d'une certaine manière ces tâches pénibles à des vacataires qui méritent tout autant de bénéficier des mêmes conditions de travail que les agents de VNF.

**La CGT** note que la mise à jour des correspondants sécurité sur le terrain, dans les centres et points d'appui est défaillante. Selon **la CGT** il existe un lien direct avec la réorganisation en cours et les baisses d'effectifs, les départs en retraite et mobilités multiples non remplacés au sein de l'établissement.

**La CGT** demande un renforcement des formations chez le personnel encadrant pour mieux prendre en compte les RPS. **La CGT** rappelle les effets néfastes du COP sur le moral des troupes. Les conversations dans les centres sont principalement axées sur les fermetures des centres et points d'appui, les rémunérations et les avantages liés au dépassement d'horaires. L'absence de réponses claires de la direction sur ces sujets occasionne de nombreuses inquiétudes.

### Vote du plan de prévention de VNF

CGT : Abstention

FO : Pour

CFDT : Abstention

## Déclaration liminaire de la CGT lors de la réunion ordinaire du CHSCT central de VNF le 14 avril 2022

Monsieur le président, Mesdames Messieurs les invités et experts,  
chers collègues, chers camarades,

Dans un contexte géopolitique et économique pour le moins troublé, nous nous devons à la C.G.T. en premier lieu de souligner l'urgence de prendre en compte la faiblesse du pouvoir d'achat des personnels et la nécessité de le soutenir. La polyvalence étant de mise maintenant dans tous les compartiments de l'organisation de l'E.P.A. V.N.F. elle est parfaitement justifiée et nécessaire. La baisse des effectifs et le manque de moyens pénalisent les catégories C, ceux-ci étant les plus fragiles et les plus sollicités dans tous les domaines, administratif ou terrain. Depuis de longs mois, nous avertissons régulièrement dans les instances sur les manques, les lacunes et les déficiences de V.N.F. à ce sujet.

(... / ...)

La Covid a accentué encore les carences des services et en particulier pendant la période des chômages, les travaux ont été réalisés dans des conditions difficiles avec une météorologie glacée, des moyens réduits et des effectifs fluctuants suivant l'étendue de la pandémie et de ses contraintes. Des travaux en nombre se retrouvaient effectués « à minima », occasionnant des accidents du travail nombreux, un comble pour V.N.F.

Nous connaissons à la C.G.T. la valeur de nos agents et loin de nous l'idée de sous-traiter avec le privé. Nous avons les compétences et le savoir-faire, mais il nous manque des effectifs et des moyens basiques pour parvenir à la réalisation de nos missions sereinement. Les personnels de terrain les « MC Gyver » du canal, comme ils se surnomment, utilisent parfois leur propre matériel pour pallier les carences du service et pour amener un certain confort dans leurs travaux, là aussi un comble.

Nous n'évoquerons pas ici l'état catastrophique de nos ouvrages colmater par des rustines et ce n'est malheureusement pas une image, c'est un constat. Les OPA également se posent des questions et nombre d'entre eux se dirigent vers les sirènes du privé.

L'habillement cet hiver, certes avec un changement de fournisseur commence également à poser problème avec un mécontentement ressenti fortement.

La plaisance est en sursis, on désorganise sciemment une organisation qui fonctionnait correctement jusqu'à maintenant. Les vœux du Directeur Général ont fait la part belle au grand gabarit avec des budgets conséquents et une image économique pleine de promesses. Qu'en est-il de la plaisance et de la politique d'investissement sur le petit gabarit ? Les personnels avec l'avancée du C.O.P. ne comprennent plus rien, on parle à tort et à travers de la fermeture de certains centres, de certains points d'appui, mais comme bien souvent chez nous sans aucune certitude et surtout sans information vérifié et vérifiable. Ce qui est nouveau, c'est que les cadres intermédiaires se rendent compte des dommages collatéraux futurs et grognent leur mécontentement, signe à l'évidence que la mariée n'était pas si belle.

Cette punition que constitue la mise en place du C.O.P. engendre une dégradation supplémentaire des conditions de travail, une anxiété légitime chez les agents et inexorablement une accidentologie en augmentation, là aussi, un comble.

Vos représentants au C.H.S.C.T. central