



**SNPTRI**  
**Syndicat National des Personnels Techniques des Réseaux  
et Infrastructures**

**Direction Territoriale Centre -Bourgogne**

**Déclaration préalable à la CLSSCT du 29 janvier 2025**

Madame la Présidente,

Nous voici réunis pour la première Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail de l'année. Les sujets à aborder sont déjà nombreux, mais la CGT souhaite en priorité attirer l'attention de cette instance sur la question essentielle de la **protection des agents face aux fortes chaleurs**.

Nous avons appris avec stupéfaction que le nouveau règlement « fortes chaleurs », pourtant encore récemment à l'étude, a déjà été abandonné. À l'issue du groupe de travail de décembre, la CGT nourrissait pourtant de réels espoirs. Nous pouvions légitimement penser que ce règlement permettrait enfin de répondre à l'une de nos revendications : la mise en place de **véritables horaires aménagés**, afin de protéger efficacement les agents de l'exposition aux températures caniculaires.

Mais visiblement, les priorités de la DRHM et celles de certains usagers de la voie d'eau, priment une nouvelle fois sur la santé et la sécurité des agents. Pour la CGT, cette situation est **inacceptable**. La protection des personnels doit être la priorité absolue de la direction.

Nous rappelons que **quatre signalements ont été enregistrés dans « Octave »**, en 2025, pour des malaises liés aux fortes chaleurs, dont certains ont nécessité l'intervention des services de secours. Ces faits auraient dû conduire la direction de DTCB à prendre des mesures fortes et immédiates. Or, force est de constater que les réponses apportées sont largement insuffisantes.

La CGT rappelle que **le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025** relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur est pleinement applicable à VNF. Ce décret impose clairement à l'employeur :

- l'aménagement des horaires de travail en cas de « fortes chaleurs », afin d'éviter les heures les plus chaudes de la journée ;
- la mise à disposition d'eau fraîche en quantité suffisante, avec **un minimum de 3 litres par agent et par jour** ;
- l'aménagement de zones fraîches ou de points d'ombre sur les lieux de travail ;
- l'évaluation de l'impact des équipements de protection individuelle (gilets de sauvetage, chaussures de sécurité, etc.) sur le risque thermique, ainsi que l'adaptation des temps de pause en conséquence. Cela est particulièrement important avec la mise en application du nouveau règlement sur les vêtements de travail, qui rend le port de chaussures hautes obligatoire.

Ces obligations réglementaires ne sont **ni optionnelles ni négociables**.

Face à cette situation, la CGT exige **la mise en application immédiate et intégrale** de ce décret à VNF. La santé, la sécurité et la dignité des agents ne peuvent être sacrifiées au nom de contraintes organisationnelles ou économiques.

Concernant la note de cadrage relative aux vêtements de travail, la CGT considère comme **inadmissible** que certaines catégories de personnel se voient attribuer une dotation au rabais. La CGT estime que limiter l'identification des agents sur le terrain à un simple gilet de visualisation ou à une casquette est insuffisant et ne répond pas aux exigences de **reconnaissance professionnelle** des personnels.

Par ailleurs, la CGT est toujours en attente de réponses claires aux questions suivantes :

- Comment est défini un vêtement usagé ?
- Qui assure la collecte des vêtements retournés ?
- Qui est responsable de leur lavage et de leur pliage ?

La CGT souhaite également revenir sur le message du secrétariat général adressé à l'ensemble de la DTCB le **16 janvier**, relatif au recyclage des vêtements de travail, et plus particulièrement **des chaussures de sécurité**, qui seraient recyclées et désinfectées à l'aide de bombes spécifiques.

La CGT s'interroge fortement sur cette pratique, tant sur le plan de l'hygiène que de la santé des agents, et rappelle avec fermeté qu'elle est en totale contradiction avec le cadre réglementaire en vigueur :

- **Sur le plan de l'hygiène (article R.4323-95 du Code du travail) :**  
Les équipements de protection individuelle (EPI) sont par définition à usage strictement personnel. La réutilisation de chaussures de sécurité expose les agents à des risques biologiques, tels que mycoses ou infections cutanées, et ne permet pas de garantir l'état

d'hygiène "satisfaisant" exigé par la réglementation, y compris en cas d'utilisation de bombes désinfectantes dédiées à cet effet.

- **Sur le plan de la santé (article R.4323-91) :**  
Une chaussure déjà portée est déformée par la morphologie et la démarche de son précédent utilisateur. Imposer un tel équipement expose les agents à des douleurs plantaires, des troubles musculosquelettiques et à des risques d'instabilité.
- **Sur le plan de la responsabilité :**  
En cas d'accident du travail ou de pathologie liée au port de ces chaussures, la responsabilité de VNF serait directement engagée pour manquement à son obligation de sécurité et pour défaut de fourniture d'un équipement conforme.

En conséquence, la CGT **demande à la direction** :

1. l'arrêt immédiat de cette procédure ;
2. l'achat systématique de **chaussures de sécurité neuves** pour tout nouvel arrivant ou en remplacement d'un équipement usagé, conformément à l'article L.4323-1 du Code du travail

La CGT invite en conséquence les agents à **refuser le port de chaussures de sécurité usagées** fournies par l'établissement.

Enfin, la CGT est surprise de constater qu'est soumise pour avis une « charte de coopération dédiée au maintien dans l'emploi », concernant des agents nécessitant un accompagnement dans le cadre d'un reclassement professionnel : agents en situation de handicap, agents en reclassement pour raison de santé, ou, plus étonnant encore, agents « présentant des difficultés d'adaptation au projet de l'établissement ».

La CGT estime que cette charte **empiète largement sur les prérogatives de la CSSCT de la DTCCB**.

Si la CGT réaffirme son soutien total aux agents concernés par un reclassement, elle rappelle que **les textes réglementaires existent déjà** dans la fonction publique et sont pleinement applicables. Il n'est donc ni nécessaire de créer une nouvelle charte au sein de VNF, ni, a fortiori, au niveau de la DTCCB, sur un sujet déjà encadré juridiquement.

La CGT demande en conséquence de se **limiter au strict respect des textes existants**.

Les représentants CGT à la CLSSCT