



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

Direction Territoriale Centre -Bourgogne

Déclaration préalable à la CLSSCT du 11 juin 2026

Monsieur le Président,

Nous sommes réunis aujourd'hui pour une instance particulièrement dense, avec onze points inscrits à l'ordre du jour. Il s'agit de sujets importants qui méritent de véritables débats si nous souhaitons maintenir un dialogue social de qualité. Nous nous interrogeons donc sérieusement sur la possibilité d'aborder l'ensemble de ces points dans le temps imparti, tout en respectant un temps de pause permettant aux représentants du personnel et aux participants de déjeuner dans des conditions correctes.

Nous ne pouvons que nous féliciter de la décision prise l'année dernière d'organiser quatre instances annuelles au lieu de trois afin d'alléger les ordres du jour. Force est pourtant de constater que les difficultés persistent.

Monsieur le Président, compte tenu de l'importance des sujets inscrits à l'ordre du jour, notre déclaration liminaire sera à la hauteur des préoccupations des agents. Les problèmes en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail demeurent nombreux et, malheureusement, les réponses concrètes apportées par l'administration restent trop souvent insuffisantes à nos yeux.

Une fois encore, nous commencerons par une alerte concernant les conditions de travail en période de fortes chaleurs et de canicule.

Alors même que la nouvelle version du règlement intérieur venait d'être validée dans cette instance, notre direction territoriale connaissait déjà un épisode de fortes chaleurs. Et là, douche froide pour les personnels d'exploitation : aucun aménagement particulier sur les conditions de travail, une distribution d'eau au compte-gouttes et l'argument avancé selon

lequel les nouvelles dispositions ne seraient applicables qu'à compter du 1er juin, une fois l'épisode de chaleur terminé.

La CGT constate avec inquiétude que si une telle situation devait se reproduire demain, les conséquences seraient exactement les mêmes. En effet, aucun dispositif spécifique n'est prévu en dehors de la période définie entre le 1er juin et le 30 septembre. Espérons simplement que les prochains épisodes caniculaires respecteront le calendrier administratif...

La CGT rappelle que la mise à disposition d'une eau potable et fraîche est une obligation légale de l'employeur en application de l'article R.4225-2 du Code du travail, et ce tout au long de l'année, pas uniquement lors des périodes de forte chaleur.

« Un point d'eau trop éloigné peut constituer un manquement à cette obligation lorsqu'il décourage les agents de s'hydrater régulièrement, notamment lors de travaux physiques ou sous de fortes températures. »

Pour la CGT, demander à un agent de parcourir jusqu'à 10 kilomètres pour accéder à un point d'eau, même à vélo électrique, constitue une situation inacceptable, particulièrement lorsque ce déplacement doit être effectué plusieurs fois par jour. Cette situation s'apparente à la jurisprudence que nous venons de cité.

La CGT demande donc dès aujourd'hui une révision du règlement fortes chaleurs, que des solutions adaptées soient mises en œuvre partout où les points d'eau ne sont pas facilement accessibles et que de l'eau soit distribuée directement aux agents concernés.

La CGT souhaite également revenir sur les visites médicales périodiques.

Sous prétexte de pénurie de médecins de prévention, VNF déploie désormais des téléconsultations directement dans certains centres d'exploitation. Ces consultations se déroulent sans réelle confidentialité, sans garantie du secret médical et sans la présence d'un professionnel de santé.

Cette situation est totalement inacceptable.

La CGT exige l'arrêt immédiat de cette pratique dans sa forme actuelle. À défaut, les consultations doivent être réalisées dans des espaces garantissant la confidentialité des échanges et permettant un véritable examen médical. À ce titre, les cabines de téléconsultation dans les officines, équipées de dispositifs médicaux connectés, réalisées sur du temps de travail, constituent une solution bien plus respectueuse des droits des agents.

La CGT souhaite également revenir sur la demande récente de renouvellement des attestations de natation des personnels d'exploitation.

De nombreux collègues ont été surpris de devoir fournir à nouveau un document déjà remis lors de leur recrutement, parfois il y a plusieurs décennies. Pour certains agents, cette attestation constituait même une condition préalable à leur recrutement ou à leur réussite au concours.

À aucun moment cette instance n'a validé une demande généralisée de renouvellement de ces attestations. La CGT s'y serait d'ailleurs opposée pour plusieurs raisons :

- Ces attestations sont payantes. Il n'est pas acceptable que les agents supportent financièrement le coût d'un document déjà fourni à l'administration.
- Ces attestations sont obtenues en dehors du temps de travail. Les agents sont donc contraints de consacrer du temps personnel, sans compensation ni récupération, pour obtenir un document déjà fourni à l'employeur.

La CGT demande le respect des engagements pris lors des précédentes instances : les services doivent rechercher les attestations déjà présentes dans les dossiers administratifs. Dans les rares situations où aucune attestation ne serait retrouvée, l'administration doit prendre contact avec les agents concernés et organiser les démarches nécessaires sur le temps de travail et avec les moyens de VNF.

Concernant le point 3 relatif au projet de PAPRI Pact 2026-2027, la CGT émet de sérieux doutes quant à la volonté réelle de VNF de faire de la santé au travail une priorité. Comment prétendre renforcer la prévention lorsque l'objectif affiché est de réduire progressivement les effectifs des assistants de prévention de proximité jusqu'à un ratio d'un assistant pour cent agents, conformément au cahier de filière ?

Dans ces conditions, leur rôle sera réduit de a simple contrôle réglementaire, loin de l'accompagnement de terrain indispensable à une véritable politique de prévention.

Concernant le point 4 relatif au bilan du PAPRI Pact 2025, la CGT déplore la transmission d'un document incomplet, imprécis et parfois contradictoire.

Comment expliquer des taux de réalisation de 100 % alors que des actions sur 2026 ne sont pas encore réalisées ou ne sont tout simplement pas réalisables à ce jour ?

Concernant le point 5 relatif à l'accidentologie, la CGT constate avec inquiétude :

- Une hausse de 12 % du nombre d'accidents en 2025 par rapport à 2024 ;
- Une augmentation de 62 % du nombre de jours d'arrêt, démontrant une aggravation de la gravité des accidents ;
- Un taux de fréquence de 42,41, largement supérieur à celui observé dans de nombreuses entreprises privées.

Avec un taux de fréquence quasiment stable depuis huit ans, force est de constater que les mesures mises en œuvre par la direction n'ont produit aucun effet significatif.

Pour la CGT, le véritable problème réside dans le manque chronique d'entretien des ouvrages et du réseau, qui expose quotidiennement les agents à des situations de travail pénibles et dangereuses.

Il est désormais urgent de mettre en œuvre de véritables mesures correctives, accompagnées de moyens humains et financiers à la hauteur des enjeux.

Enfin, concernant le point 9 relatif au bilan des heures écrêtées pour les années 2024 et 2025, la CGT regrette la suppression de la partie consacrée aux garanties minimales.

Il s'agit pourtant d'une demande récurrente de notre organisation syndicale ainsi que d'une obligation réglementaire. Nous demandons que ce sujet soit inscrit comme une priorité lors de la prochaine CLSSCT.

Nous constatons néanmoins sur le document présenté :

- Une baisse de 44 % du nombre d'agents ayant subi un écrêtage en 2025 par rapport à 2024 ;
- Une augmentation de 15 % du volume global d'heures écrêtées.

Autrement dit, moins d'agents sont concernés, mais ceux qui le sont subissent un volume d'heures perdues beaucoup plus important.

La CGT rappelle que l'écrêtage revient concrètement à faire travailler des agents sans compensation financière ni récupération. Il s'agit d'une situation inacceptable qui s'apparente à du travail illicite, ce qui est illégal en France

Dans un contexte où les effectifs vont de nouveau fortement diminuer à partir de 2027 et dans les années suivantes, nous risquons de voir cette situation se dégrader encore davantage.

La CGT appelle donc la direction à ouvrir sans délai une réflexion sur les missions qu'elle souhaite continuer à assurer en régie. Il est illusoire de croire que l'ensemble des missions pourra être maintenu alors que les effectifs diminuent continuellement.

La santé, la sécurité et les conditions de travail doivent cesser d'être des variables secondaires et redevenir une priorité absolue.

Les représentants CGT à la CLSSCT