

(réunions des 9 et 21 mars 2017)

Prévu pour durer toute la journée du 9 mars, ce CHSCT a dû être prolongé par une deuxième réunion le 21. Les ordres du jour trop chargés (10 points étaient inscrits, dont 3 très importants qui auraient chacun justifié une pleine séance), établis sans concertation préalable avec les représentant-e-s du personnel, sont un des dysfonctionnements qui doivent être corrigés pour permettre un travail de qualité.

Les deux séances étaient présidées par M. Jacques Clément, directeur des Ressources humaines.

En dehors de l'approbation des PV de deux séances précédentes, les points d'ordre du jour ont été les suivants :

### 1) Élection du secrétaire du CHSCT

Le secrétaire du CHSCT est élu par les représentant-e-s du personnel en leur sein. Son rôle est important en tant qu'interface avec l'administration pour le fonctionnement de l'instance. L'élection était motivée par le prochain départ en retraite du secrétaire actuel.

Vote sur la candidature de Jean-Claude Proteau (FO) qui a été élu :

- pour : FO,
- abstention : CFDT – UNSA,
- ne prend pas part au vote : CGT.

Pourquoi la CGT n'a pas pris part au vote : il ne s'agit pas d'une opposition à la candidature de notre collègue mais, comme nous l'avons exprimé à plusieurs reprises au sein du CHSCT, de la demande de prioriser l'action efficace plutôt que le formalisme. Dit autrement (et selon les termes consignés dans le PV de la réunion d'avril 2016), la CGT estime que l'administration et les représentant-e-s du personnel ne doivent pas se réunir périodiquement pour «*pisser ensemble dans un violon*». Leur action commune doit être d'améliorer les conditions de travail, de préserver la santé et la sécurité des agents. Le CHSCT doit donc disposer d'une information transparente, pouvoir émettre des avis avant que les décisions soient prises et l'administration ne doit pas se contenter de répondre défavorablement à ses préconisations pour considérer que les problèmes sont réglés.

Exemples ci-dessous.

### 2) Suivi des actions du CHSCT

Le tableau de suivi établi pour rendre compte des suites données aux avis du CHSCT est malheureusement représentatif, trop souvent... de l'absence de suites autres que formelles. Exemples :

- demande d'inscription du projet d'installation dans l'Arche à l'OJ du CHSCT : *fait le 25 novembre et le 15 décembre 2016... mais avec des documents inexploitable qui ont amené les représentant-e-s du personnel à boycotter ces deux réunions ;*
- demande de réunion technique sur la qualité de l'air en Tour Séquoia et le fonctionnement de la climatisation : *fait le 17 novembre 2016... mais avec des résultats d'analyse de l'air vieux de presque deux ans (dont nous attendons toujours l'actualisation, ainsi que d'être associé-e-s à la rédaction du protocole d'analyse) ;*
- demande de visibilité sur la rénovation du bâtiment 4 du boulevard Saint-Germain, où la DICOM est installée «provisoirement» depuis mars 2015 dans des locaux qui, pour ceux situés côté boulevard, surtout au rez-de-chaussée, sont très bruyants, obscurs et pollués... réponse : «*interviendra entre mi-2017 et fin 2019 selon les disponibilités budgétaires et l'évolution de l'organisation des cabinets ministériels*» ;
- demande, en attendant cette rénovation, de mettre en conformité avec les normes de sécurité la stabilité et le degré coupe-feu des planchers en bois... réponse : «*travaux impossibles à réaliser en site occupé*» ;
- demande d'améliorer la protection acoustique en Tour Séquoia... réponse (en 2015) : *une étude sera faite...*
- demande d'augmenter le taux d'hygrométrie en Tour Séquoia, de nombreux agents se plaignant de la

sécheresse de l'air et de troubles ophtalmiques... réponse : «les installations de chauffage et de climatisation, existantes et n'ayant pas fait l'objet de travaux d'amélioration dans le cadre de sa réhabilitation, ne sont pas équipées de système d'humidification.»

Bref, une certaine absurdité kafkaïenne caractérisée par une réponse formelle sans volonté de recherche de solution.



Sans méconnaître les contraintes auxquelles sont confrontés la DRH et SPSSI, la CGT porte l'exigence de diagnostics sincères et de recherche concrète de solutions aux problèmes pouvant affecter la santé, la sécurité et les

conditions de travail des agents d'administration centrale.



### 3) Emménagement dans l'Arche

Nous globalisons les informations générales avec celles données lors du dernier comité de suivi le 16 février.

**Le déménagement aura lieu du 1<sup>er</sup> au 21 avril** (environ 100 agents/jour pour un total de 1600) et le vidage de la Tour Pascal durera jusqu'au 31. Les agents auront une autorisation spéciale d'absence de 2 jours.

**Le restaurant de la TP sera fermé le vendredi 21 avril au soir et celui de l'Arche ouvert le lundi 24 avril.**

**Le transfert des mobiliers adaptés (fauteuils ergonomiques...)** sera fait dans la mesure où les agents concernés ont été signalés à CRHAC2 par leur BRH : si c'est votre cas, vérifiez.

**Les demandes d'accès au parking de la Tour Séquoia** sont à présenter à CRHAC1 pour les services du SG et au BRH de proximité pour les autres services. Les priorités sont, dans l'ordre : personnes à mobilité réduite, parents d'enfants à la crèche, femmes enceintes à partir de 3 mois, agents ayant de fortes contraintes fonctionnelles, agents devant déposer des enfants scolarisés dans plusieurs sites, autres agents. Le parking TS compte 250 places, dont 177 accessibles pour les agents, 50 pour les véhicules de service, 10 pour les visiteurs, 3 pour les prestataires et 10 réservées aux personnes handicapées. D'après SPSSI, cela devrait permettre de renouveler les autorisations actuelles.

**Aucune solution de remplacement du robot servant à transporter les dossiers de la cellule «dossiers» de GAP n'a été trouvée.** Aucune communication n'a été faite aux membres du CHSCT, malgré de nombreuses demandes, de l'étude technique de faisabilité d'une nouvelle implantation de robot dans l'Arche, qui aurait été effectuée sous l'égide d'ATL. Un accompagnement par un ergonome est en cours, conformément aux préconisations des médecins de prévention. Quant à la dématérialisation des dossiers, elle est envisageable... dans les 10 ans à venir.

**Le PUCA (Plan urbanisme, Construction, Architecture) ne dispose plus que de 60 mètres linéaires pour son centre de capitalisation**, contre 600 dans l'Arche avant son transfert à la TPB en 2014 et 360 en TPB aujourd'hui. Après un travail énorme d'allègement de leur fonds documentaire, les agents alertent sur le manque de 300 mètres linéaires pour que le service puisse continuer à fonctionner. **La revue Diagonal** s'est heurtée à de grandes difficultés pour que son besoin de matériel et d'espace spécifiques soient pris en compte, mais des solutions semblent enfin se dessiner. Ces deux services de la DGALN (environ 35 agents), qui n'ont pas pu être installés en Tour Séquoia faute de place, sont traités en quantité négligeable depuis le début du regroupement immobilier en 2014 (oubliés, casés dans des locaux insalubres en TP que le CHSCT est parvenu à faire rénover in extremis...) et cela n'est pas acceptable.

**Les 6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> étages doivent accueillir l'ANCOLS en mai-juin 2017.**

**La consultation du CHSCT a porté sur les trois points ci-dessous.**

### **Vote sur les espaces collectifs en Arche Sud :**

- **abstention : CGT – CFDT – FO – UNSA.**

**Pourquoi la CGT s'est abstenue :** nous constatons l'effort fait pour les salles de réunion (des salles de 8 à 10 ou de 20 personnes presque à tous les étages, 3 salles de 30 personnes aux 5ème, 16ème et 20ème étages, 3 salles de 90 personnes, 3 amphithéâtres de 150 places, mais qui ne seront pas uniquement utilisés par les ministères). Globalement, sur les 2 tours, le nombre de places en salles de réunion passerait de 2245 à 2634 hors amphithéâtres.

Les activités sportives et culturelles de l'ASCE disposent par ailleurs d'espaces rénovés (mais il manque une salle de yoga de dimensions suffisantes).

Des tisaneries sont installées à chaque étage. Les placer en premier jour au 5ème, du 8ème au 17ème, au 34ème est un «parti pris architectural» (dixit le chef de SPSSI) qui pour la CGT empiète inutilement sur l'espace déjà réduit accordé aux bureaux. Il en est de même pour les petites salles de réunion en premier jour.

Un parking à vélos sera installé dans la cour d'honneur de l'Arche avec bornes de rechargement électrique. La CGT émet des réserves sur la sécurité des accès (passage par la route de la Demi Lune) en entrée et en sortie.

Le mode de «maintien chaud» des plats au restaurant administratif n'est pas amélioré. Le restaurant qui remplacera le Carré d'Arche (au 34ème étage) utilisera les ascenseurs ouverts à tous pour l'acheminement des plats, denrées, déchets, ce qui ne nous semble pas conforme aux normes d'hygiène (l'administration n'a apporté aucun élément d'information sur ce point).

Il n'est pas garanti que les cours de préparation à l'accouchement (dont l'administration est aussi bénéficiaire que les femmes enceintes car ces moments de relaxation – pris sur le temps de déjeuner – ont des effets positifs de réduction des arrêts maladie avant le congé de maternité) continuent de se dérouler dans une salle dédiée (la salle prévue au 15ème étage comporterait des tables et chaises à plier à chaque séance !).

### **Vote sur l'accessibilité en Arche Sud :**

- **pour : CFDT – FO – UNSA,**
- **abstention : CGT.**

**Pourquoi la CGT s'est abstenue :** les innovations positives (résultant d'une demande soutenue des organisations syndicales) sont un accès en rez-de-chaussée de l'Arche pour les personnes à mobilité réduite et l'installation d'une main courante sur l'escalier extérieur.

En revanche, l'action des ministères auprès de Defacto et de la RATP pour améliorer les cheminements permettant de rejoindre l'Arche à partir des transports en commun nous semble très insuffisante. Actuellement, l'ascenseur (fermé pour rénovation) partant du hall des transports en communs arrive sur le parvis. Les personnes doivent ensuite effectuer un long circuit pour rejoindre dans la salle souterraine dite des colonnes un second ascenseur (souvent en panne) qui les emmène au niveau 3 de l'Arche.

De plus, nous n'avons, malgré notre demande, pas eu communication du rapport de la délégation ministérielle à l'accessibilité (DMA) sur l'accessibilité de la Tour Séquoia (ascenseurs difficiles d'utilisation pour les non voyants,

nombreuses portes peu praticables par les personnes en fauteuil...) et de l'Arche, bien que des membres du CHSCT aient participé au groupe de travail sur ce sujet.



*Une des affiches de l'APF (Association des paralysés de France)*

### **Vote sur les dérogations à la charte d'aménagement :**

- **contre : CGT – CFDT – FO – UNSA.**

**Pour mémoire :** le regroupement immobilier dans ses deux phases (Tour Séquoia, puis Arche Sud) est régi par une «Charte d'aménagement» sur laquelle l'ensemble des organisations syndicales ont émis un avis négatif lors de précédents CHSCT. Elle correspond au passage de bureaux individuels de 11,5 m<sup>2</sup> (pour 90% des agents) à des bureaux partagés avec des surfaces individuelles comprises entre moins de 8m<sup>2</sup> et moins de 9 m<sup>2</sup>. Ces surfaces sont inférieures aux normes préconisées par l'INRS (Institut national de la recherche sur la santé et la sécurité au travail) qui sont de 10m<sup>2</sup>/agent au minimum. C'est à cette charte déjà insuffisante qu'il nous était demandé de déroger.

**Pourquoi la CGT a voté contre :** des bureaux d'une trame (soit 11,5 m<sup>2</sup>, conçus pour une personne) sont censés accueillir 2 personnes : prestataires, stagiaires, agent accompagné par un assistant de vie. On nous précise que pour leur «confort», le système de traitement de l'air a été renforcé dans ces bureaux ! Des bureaux regrouperont 6 agents (prestataires de SPSSI/SIAS), 8 agents (ATL3, ATL4) 10 agents (ATL3)... dans des espaces configurés pour une occupation inférieure. Des services profitent du déménagement pour des «mutualisations» qui ressemblent à des pools (6 agents au secrétariat de la DAJ, 8 à GAP pour un «travail collaboratif»...).

Les agents, nous dit-on, ont été consultés et sont tous contents. Nous n'avons pas exactement les mêmes échos : ni pour la consultation, ni pour la joie...

#### **4) Études d'impact préalables aux réorganisations du CGDD, du SG et de la DGALN**

Ces études sont prévues par l'instruction du gouvernement du 19 août 2014 : [http://www.bulletin-officiel.developpement-durable.gouv.fr/fiches/BO201417/met\\_20140017\\_0100\\_0024.pdf](http://www.bulletin-officiel.developpement-durable.gouv.fr/fiches/BO201417/met_20140017_0100_0024.pdf)

Elles n'avaient toutefois jusqu'à présent jamais été effectuées. L'étude d'impact a pour but, avant la prise de décision, d'analyser les conséquences humaines des réorganisations (effectifs et moyens, avenir professionnel des personnels concernés, besoins de compétences, sens du travail...) dans une perspective de prévention, en particulier des risques psychosociaux. À ces égards, la marge de progrès est grande : les représentant-e-s du personnel ont constaté l'absence à la fois de réponse aux besoins identifiés dans les services et d'analyse réelle des conséquences du changement.

#### **Vote sur chacune des études d'impact (CGDD, SG, DGALN) :**

- contre : CGT – CFDT – FO – UNSA.

#### **Pourquoi la CGT a voté contre :**

**CGDD :** des «points de vigilance» ont été présentés en séance : devenir des agents du pôle SOeS de Rouen qui est supprimé, du bureau de la documentation qui passe de 10 agents à 5, formation nécessaire pour les agents qui constitueront le nouveau bureau de la maîtrise d'ouvrage du web sémantique et positionnement de celui-ci sur deux sites – La Défense et Orléans –, déménagement interne suite à la réorganisation. Mais aucune mesure de prévention n'a été prise pour le maintien des primes d'administration centrale aux agents de Rouen dont les postes sont supprimés (la DRH et le CGDD ont dû être maintes fois sollicités avant de se préoccuper concrètement du cas d'un agent de catégorie C qui a muté au 1<sup>er</sup> mars et perd plus de 700 euros annuels), ni quant à la capacité de maintien des activités du bureau de la documentation. La réorganisation s'est mise en place de fait avant d'être validée : suppression du bureau des territoires et du bureau de l'évaluation économique et de l'aménagement, pré-positionnement d'agents. Elle ne répond pas à des situations de sous-effectifs (SOeS, notamment), de souffrance au travail (bureau de la diffusion, par exemple) et de management, notamment au SEEIDD. L'inspecteur santé sécurité au travail (ISST), qui doit remettre début avril son rapport sur l'inspection qu'il a menée au CGDD, a confirmé les éléments de souffrance au travail dans ce service.

**SG :** concernant la DAJ, nous constatons la mise en pool des assistant-e-s. Concernant la réorganisation de la DRH, la liste des postes supprimés et modifiés n'est pas communiquée (elle ne le sera que la veille du comité technique d'administration centrale ayant ce point à l'ordre jour!). Aucune mesure n'est prise pour réduire les écarts qui sont très élevés. Il nous est assuré qu'une meilleure coordination entre secteurs proches, réunis au sein de trois services, devrait assurer une meilleure fluidité du fonctionnement, et donc une réduction des retards, dysfonctionnements et trop perçus, mais confirmé qu'il n'y a aucune amélioration des conditions de travail et des process – en particulier à GAP et MGS – à attendre à échéance proche de cette réorganisation, dont le projet a pourtant soulevé de grands espoirs chez les agents.

**DGALN :** les charges de travail des agents de la DEB, reconnues comme excessives, ne sont pas allégées par la réorganisation, bien au contraire. Aucune priorisation des missions n'apparaît, ni une articulation claire avec celles de l'Agence française de la biodiversité (AFB), dont la création est une des raisons de la réorganisation. Il est répondu en séance que la rédaction des fiches de poste sera l'occasion de réexaminer les missions et de vérifier qu'elles relèvent bien de l'administration centrale... Stratégie ? Pilotage ? Où donc êtes-vous ?

#### **5) Examen du registre de santé et de sécurité au travail entre le 1<sup>er</sup> novembre 2016 et le 10 janvier 2017**

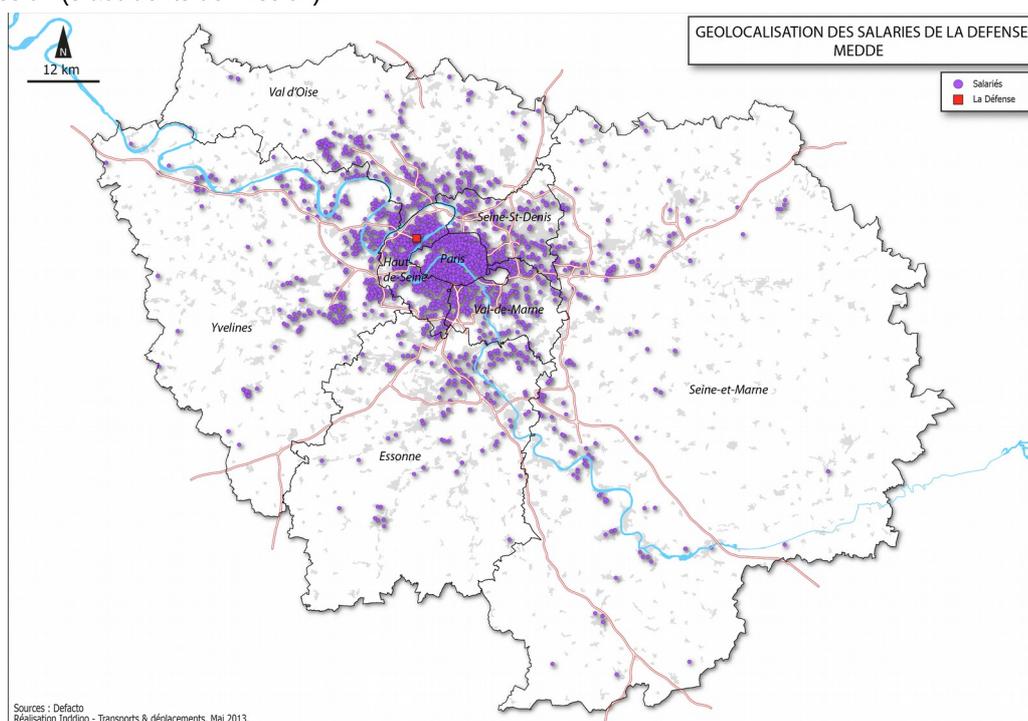
14 signalements ont été inscrits au registre, dont 2 relatifs à une chute dans le restaurant de la Tour Séquoia.

Depuis, le sol glissant (qui avait déjà été signalé et avait causé plusieurs chutes, notamment de salarié-e-s du restaurant) a enfin été changé. La reconnaissance en accident de service correspond à une évolution de la jurisprudence qui était attendue depuis longtemps (il était jusqu'alors considéré qu'un accident à la cantine pendant le temps de repas n'était pas un accident de service). Ce signalement met également en évidence les mauvaises conditions de prise en charge en Tour Séquoia en attendant la venue d'une ambulance. Toutefois, à la suite des interventions répétées en CHSCT, les services de sécurité du 712 (c'est le numéro d'appel) ont désormais accès au local du pôle médical en TS pour y installer les personnes transportables victimes d'accidents ou de malaises (mais oui, il y en a un situé à l'étage R1, malheureusement inutilisé 4,5 jours par semaine). Un premier pas, à compléter encore pour améliorer l'accueil médico-social en Tour Séquoia.

Vous pouvez utiliser le registre santé et sécurité au travail pour y consigner vos observations, demandes ou suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, signaler les problèmes non résolus et les situations à risques : <http://intra.portail.i2registre-de-sante-et-de-securite-au-travail-a6842.html>

## 6) Bilan des accidents professionnels reconnus imputables au service entre le 26 juillet 2016 et le 10 janvier 2017

Les accidents de trajet continuent de prédominer (14 sur un total de 26, dont 7 dans les transports en commun). Le télétravail et une offre de logements de proximité abordables constitueraient des moyens de prévention. Les accidents qui se produisent sur le parvis sont signalés à Defacto par SPSSI pour que des mesures soient prises si nécessaire sur la voie publique. La DRH a par ailleurs rappelé aux services la nécessité de couvrir par une assurance les agents partant en mission (3 accidents de mission).



*Recensement des domiciles des agents d'administration centrale en 2013, lorsque la DRH s'était engagée à participer à l'élaboration d'un plan de déplacement inter-entreprise... toujours attendu*

## 7) Programme de visites 2017 du CHSCT

Le CHSCT a pour mission d'effectuer des visites de sites qui donnent lieu à un rapport, à des préconisations et normalement à des mesures d'amélioration. Pour 2017, les visites retenues sont :

- la cellule «dossiers» de GAP après son installation dans l'Arche,
- les restaurants et cuisines de l'Arche,
- le centre serveur du CPII et les bureaux et locaux des personnels y travaillant.

## 8) Programme pluri-annuel de prévention 2016-2018

Il s'agit d'un document obligatoire, issu du recensement des risques dans un «document unique d'évaluation des risques professionnels». Tous deux doivent être actualisés chaque année.

Le programme de prévention de l'administration centrale comprend 7 axes déclinés en différentes actions :

- le renforcement de la politique de prévention de l'administration centrale,
- l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux,
- la prise en compte des difficultés face au handicap,
- l'amélioration de la vie dans les bâtiments et les déplacements sur site,
- la prévention des risques liés aux déplacements en mission et aux trajets domicile-travail,
- la mise en œuvre du télétravail,
- l'accompagnement du déménagement dans l'Arche Paroi Sud.

Ont été insérés dans le préambule, à la demande des représentant-e-s du personnel au CHSCT, les engagements de l'instruction gouvernementale du 19 août 2014 relative à la prévention des risques psychosociaux :

- veiller à l'adéquation entre les missions et les moyens,
- avant toute réorganisation, réaliser une étude d'impact incluant un volet RH,
- intégrer la dimension «conditions de travail» dans les actes de gestion,
- donner du sens à l'activité de chaque agent.

### Vote sur le programme pluriannuel de prévention :

- **pour : CFDT – FO – UNSA,**
- **abstention : CGT.**

**Pourquoi la CGT s'est abstenue :** le projet de programme a fait l'objet de maintes discussions auxquelles nous avons pris part activement. Nous avons notamment obtenu satisfaction quant à l'insertion de la prévention du harcèlement. Toutefois, les objectifs ne se traduisent pas assez par des actions concrètes. En particulier, rien n'est inclus sur les thèmes suivants qui nous semblent pourtant des priorités :

- la prévention des dépassements horaires importants ou répétés (alors qu'une note du secrétariat général de janvier 2014 s'y est engagée),
- la mise en place d'un espace de résolution des problèmes graves de conditions de travail, de paye et de gestion, avec interface entre agents/bureaux RH de proximité/DRH,
- une action spécifique sur la catégorie C, en particulier les secrétariats et les secteurs techniques, où des indicateurs de mal être sont apparents depuis des années (arrêts de maladie, demandes d'aides matérielles, consultations des assistantes sociales, taux important de non réponse à l'enquête sur les RPS...)

Par ailleurs, le renforcement de l'accessibilité pour les personnes handicapées ne nous semble pas déboucher sur des actions suffisantes (accessibilité des matériels bureautiques, des logiciels, des locaux en TS et boulevard Saint-Germain, prise en compte du handicap psychique).

Nous n'avons cependant pas voulu voter contre, reconnaissant le gros travail fourni par CRHAC2 et tablant sur la perfectibilité du programme.

## 9) Information sur l'avancée du suivi médical des agents exposés à l'amiante

À la suite de la découverte en 2014, dans le cadre de la préparation des travaux de l'Arche, d'éléments d'amiante dans les joints d'étanchéité de certaines cloisons coupe-feu, les agents ayant effectué des opérations de démontage et de manutention de ces cloisons ont été recensés, car potentiellement susceptibles d'avoir été exposés. Ces agents d'ATL3 font l'objet d'un suivi médical par la médecine de prévention. Un suivi post-professionnel (retraités, agents ayant quitté le service) est assuré si une attestation d'exposition est établie par le chef de service (lorsque l'exposition est antérieure au 31 janvier 2012). 25 agents sont concernés, dont 4 en retraite. 18 attestations ont à ce jour été établies.

Les représentantes de la CGT au CHSCT d'administration centrale sont :  
Dominique Citron et Marie-Christine Van Marle.  
Merci à Jacques Giral et Annick Makala, expert-e-s lors de ces deux séances.