



Compte-rendu du CHSCT d'administration centrale

18 octobre 2018

Le CHSCT avait à son ordre du jour les points suivants :

Avis de l'inspection santé et sécurité au travail (ISST) suite au désaccord sérieux et persistant au sein du CHSCT d'AC portant sur l'adaptation au travail des étages 1 et 2 de l'Arche paroi sud

Lors de la réunion du CHSCT du 26 juin 2018, les représentant-e-s du personnel ont constaté que le médecin de prévention n'avait pas apporté de réponse claire à leur question, posée lors de la séance du 8 juin : les locaux des services installés aux étages 1 et 2 (cellule dossiers de la DRH, reprographie, diffusion, courrier, maintenance informatique d'ATL4) peuvent-ils être qualifiés de locaux de travail ?

Compte tenu des problèmes persistants à ces étages depuis la réouverture de l'Arche en avril 2017 (absence de climatisation efficace, certaines pièces sans fenêtres, sans extraction d'air ou à l'extraction insuffisante, à l'insuffisante ventilation et poussiéreuses, au sol non plan et à la température constamment élevée, pas de calendrier de travaux correctifs), le CHSCT a voté à l'unanimité un désaccord sérieux et persistant qui a entraîné la saisine de l'inspection santé et sécurité au travail (ISST) de l'administration centrale.

Dans son rapport, l'ISST juge les étages 1 et 2 adaptés au travail mais émet des réserves sur la qualité de l'air et la sécurité dans les ateliers. Elle précise que la médecine de prévention nécessite un renforcement (ce qui rejoint une autre préconisation du CHSCT du 26 juin 2018, à laquelle l'administration a répondu défavorablement). Elle préconise de donner suite aux recommandations du CHSCT à travers un plan d'actions communiqué de façon détaillée.

Les représentant-e-s du personnel ont par ailleurs pris acte du commencement de travaux de traitement de l'air et de climatisation à la reprographie. En revanche, ils n'ont pas eu communication de solutions concernant les autres services ni des résultats d'analyse de l'air (mais seulement de leur interprétation par SPSSI).

Dans ces conditions, les représentant-e-s du personnel ont constaté à l'unanimité (CGT – CFDT – FO – UNSA) la persistance du désaccord et décidé de saisir l'inspection du travail, en application de l'article 5.5 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Désaccord sérieux et persistant sur l'absence de médecin de prévention

Répondant à une préconisation du CHSCT du 26 juin, l'administration a refusé, en l'attente du recrutement pérenne de médecins de prévention en nombre suffisant prévu par le code du travail (2 ETP), d'augmenter les vacations : elle maintient donc à une journée par semaine (0,2 ETP) la présence du médecin de prévention pour la surveillance médicale des 4500 agents d'administration centrale en poste à La Défense et boulevard Saint-Germain.

Les représentant-e-s du personnel ont souligné que parmi les nombreux manquements à la réglementation découlant du manque de médecins, peut être citée l'absence d'un tiers temps en milieu professionnel (analyse des conditions de travail du point de vue de l'hygiène, de la sécurité et de l'ergonomie). Cette défaillance ne permet pas d'éclairer le CHSCT notamment en matière de prévention des RPS, ni d'établir la fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres à chaque service et les effectifs d'agents exposés à ces risques qui doivent obligatoirement bénéficier d'une visite médicale annuelle.

Ils ont noté que le programme de prévention du SG n'évoque même pas le problème, ni les moyens à mettre en œuvre pour tenter de recruter durablement des médecins de prévention, et ont exprimé leurs

interrogations sur les motifs de démission de quatre médecins en moins de deux ans.

Ils ont rappelé que l'inspection santé et sécurité au travail, dans son rapport du 26 juillet 2018, a confirmé que *«la médecine de prévention reste un maillon fragile dans le dispositif de prévention de l'administration centrale (0,2 ETP) et que dans l'attente d'effectifs à hauteur des possibilités de recrutement, il serait utile d'examiner la possibilité d'augmenter les vacances actuelles.»*

L'ensemble des représentant-e-s du personnel a donc voté, sur ce point également, un désaccord sérieux et persistant sur la solution de l'administration qui n'est pas à la hauteur de la situation et du risque pour leur santé encouru par les agents d'administration centrale.

Rapport de la visite du bureau SG/DAF/MC2 par le CHSCT-AC

À l'issue de la visite du bureau de la comptabilité de la direction des affaires financières (36 agents présents et 5 postes vacants), effectuée le 31 mai 2018, et d'entretiens avec les agents qui l'ont souhaité, le CHSCT a émis les propositions d'actions et préconisations suivantes, votées à l'unanimité :

- proposer une nouvelle répartition des bureaux prenant en compte les problématiques liées aux situations personnelles des agents et leurs affinités,
- avant de mettre en œuvre une réorganisation, établir une étude d'impact comprenant : la répartition des missions déjà existantes (complexité des dossiers déjà en traitement, délai de traitement), la répartition des tâches à venir (nombre de dossiers et surtout complexité des dossiers) entre les gestionnaires et leurs chefs de cellule, l'étude du nombre et du rôle des strates hiérarchiques (chef de cellule + chef de pôle + adjoints + chef de bureau) dans le but de fluidifier la circulation de l'information, les modalités d'information,
- revoir les missions des agents, avec une répartition plus équilibrée de la charge de travail,
- recruter les personnels manquants qui ne peuvent être remplacés par des vacataires,
- mettre en place des procédures partagées à élaborer en réunions les plus transversales possibles,
- prévoir une procédure précisant la répartition des tâches lors des absences pour congés,
- améliorer la proximité entre le chef de bureau et tous les agents,
- tout manquement au respect de la laïcité doit faire l'objet a minima d'un signalement,
- proposer des moments de convivialité,
- respecter, susciter et encourager les forces de proposition ainsi que les initiatives des agents,
- établir une relation de confiance du chef de bureau au gestionnaire.

S'agissant des moyens matériels et des formations :

- indiquer sur les étiquettes des bureaux le pôle, la cellule et la fonction des agents,
- remplacer les ordinateurs, trop lents, pas assez puissants,
- faire remonter les problèmes de Chorus liés au réseau,
- retirer l'alcool stocké de façon visible,
- fournir le matériel demandé dans les meilleurs délais (tables, armoires, deuxièmes écrans),
- effectuer une visite ergonomique après l'installation des derniers doubles écrans,
- offrir aux agents qui souhaitent évoluer la possibilité d'effectuer des formations,
- proposer une formation sur la gestion de conflits au sous-directeur, au chef de bureau et à ses adjoints.

L'administration a deux mois pour indiquer les suites qui seront données à ce rapport.

En outre, et alors que des réaménagements entraînant des suppressions de postes sont d'ores et déjà en cours à MC2, la CGT a alerté sur la nécessité de respecter les garanties prévues pour les agents dans la note DEVK 1711335N du 7 avril 2017 relative au pré-positionnement et à l'affectation des agents dans le cadre des réorganisations des DAC, en particulier : chaque agent doit retrouver un poste correspondant à un niveau de fonctions au moins équivalent au poste initialement occupé, avec maintien global de rémunération (primes comprises).

Rapport de la visite du bureau SG/DRH/RM1 par le CHSCT-AC

La visite du bureau des recrutements par concours de la direction des ressources humaines a été effectuée le 4 juillet 2018. Sur les 31 agents en poste (dont 2 vacataires – 2 postes étant vacants), nombreux étaient absents (en congés ou sur sites de concours). Des entretiens individuels ont, comme pour la DAF, complété la visite, sur la base du volontariat.

Les membres du CHSCT se sont étonnés que malgré les alertes faites par les agents de RM1 ainsi que par la hiérarchie de proximité sur différentes situations depuis environ deux ans au sein du bureau, il ait fallu un signalement de souffrance au travail collectif déposé le 12 janvier 2018 pour que la situation des agents de RM1 soit enfin prise en compte. Les critères reconnus de risques psycho sociaux inscrits dans le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) du SG (nombre de postes vacants, nombre d'arrêts maladie, écrêtages...) auraient dû suffire à identifier une situation dégradée porteuse de risques psychosociaux forts et collectifs ou même individuels. Aussi, les membres du CHSCT ont-ils recommandé la vérification de la mise à jour du DUERP et de son plan d'actions de prévention, ainsi que sa publicité auprès des directions et services d'administration centrale.

Les recommandations suivantes ont été votées à l'unanimité :

Concernant la fourniture aux agents des moyens matériels leur permettant de réaliser leurs missions dans de bonnes conditions :

- mettre en place une application de gestion pour l'organisation des concours (de l'inscription à la publication des résultats),
- rechercher une solution souple (voire automatisée) pour le formatage des sujets de concours, assurer la sécurisation et la confidentialité du transport des documents (couvrir l'intégralité du cheminement, par les prestataires, entre les tours et sur les sites de concours),
- faire un recensement des besoins informatiques et bureautiques et apporter des solutions rapides et pérennes aux besoins avérés,
- déploiement d'éditeur PDF et Suite Microsoft office (word et excel),
- installer des doubles écrans pour faciliter le travail,
- renouveler ou fournir le matériel pour les sites de concours : une imprimante portable, 5 téléphones mobiles, 3 ordinateurs portables (légers),
- expertiser avec SPSSI le manque d'espace de rangements pour proposer des améliorations et faciliter le travail des agents tout en assurant les exigences de sécurité et de confidentialité,
- restaurer l'espace de confidentialité indisponible,
- augmenter les capacités de stockage à l'étage avec une zone tampon munie par exemple d'une armoire forte anti-feu,
- privatiser la salle de réunion pour RM1 qui doit pouvoir disposer d'un espace collectif permettant un étalement des documents nécessitant une garantie de confidentialité à l'instar de la situation précédente en Tour Pascal,
- pourvoir rapidement les matériels de base dont les agents ont besoin (armoires, demi-armoires, repose-pieds, caissons mobiles, vestiaires).

Concernant l'amélioration de l'organisation de travail :

- mettre en œuvre un management bienveillant et respectueux de l'articulation entre vie professionnelle et vie privée,
- organiser les permanences et/ou rotations des agents sur sites de concours,
- s'assurer du respect du règlement intérieur de l'ARTT,
- mettre à disposition et communiquer auprès de tous les agents sur le dispositif des récupérations (à ce titre, le CHSCT a dénoncé des demandes faites aux agents de modifier leurs déclarations d'horaires sur sites de concours afin de ne pas faire ressortir dans Cottage les dépassements d'amplitude horaire ne respectant pas les garanties minimales),
- mettre en place une organisation du travail décloisonnée avec une répartition des portefeuilles garantissant une charge de travail équilibrée,
- favoriser le partage des compétences (méthodologie, procédures),
- améliorer la circulation de l'information au sein des équipes,
- ajouter de la transversalité avec des réunions de bureau informatives,
- organiser l'accueil des nouveaux arrivants ainsi que le tutorat nécessaire à une bonne intégration,
- organiser un séminaire pour tous les agents afin de mettre en place une synergie collective et

partagée pour restaurer des modes de fonctionnement basés sur la solidarité, l'esprit d'équipe, l'écoute, le partage sans oublier le respect de chacun-e et la convivialité.

L'administration a deux mois pour indiquer les suites qui seront données à ces avis.

Présentation des plans de prévention des risques psycho-sociaux (RPS) des services de l'administration centrale

Depuis 2015, chaque employeur a l'obligation d'élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Un questionnaire a été diffusé en 2016 à tous les agents afin de porter un diagnostic qui a été décliné par directions. Les résultats de cette enquête, intitulée «Mon vécu au travail» et qui a obtenu un taux de retour de 52%, font émerger un certain nombre de problèmes auxquels les plans de prévention n'apportent pas systématiquement de réponse concrète. Voici quelques exemples des problématiques rencontrées :

- **au Secrétariat général**, 42,6% des agents ne connaissent pas les objectifs de leur direction. Les dysfonctionnements (ordres et contre-ordres, tâches inutiles, objectifs non priorisés) sont des problèmes stressants pour 42% d'entre eux. Des difficultés relationnelles sont mentionnées dans certaines unités ;
- **à la DGPR**, 64% des agents (76% des encadrants) déclarent travailler sous pression et 54,6% qu'il existe des dysfonctionnements stressants ;
- **à la DGITM**, 57% considèrent qu'il y a de la pression dans leur unité de travail et 36% des dysfonctionnements stressants dans leur activité. 63% des encadrants se considèrent en surcharge ;
- **à la DGALN**, 46% des agents pensent que l'organisation manque de clarté. 80% des encadrants et 50% des non encadrants estiment être en surcharge de travail, avec des contraintes fortes de délais (43,5%) et de la pression au sein des unités (85% des encadrants et 75% des non encadrants). 57% des agents de la DEB invoquent le manque d'effectifs comme cause de la surcharge ;
- **au CGEDD**, 39% des agents de catégorie B estiment que leur implication professionnelle n'est pas favorisée et 30% que leur poste n'est pas en adéquation avec leurs compétences ;
- **au CGDD**, 42,3% ne connaissent pas les objectifs de la direction. 51% travaillent sous forte pression (64,5% pour les encadrants). 42% pensent trop au travail après l'avoir quitté (52% des A+) ;
- **au bureau des cabinets**, 64,3% des agents indiquent travailler sous pression et 47,6% considèrent qu'il existe des dysfonctionnements stressants dans leurs activités.

La DRH a élaboré un cadre commun de projet de plan de prévention des RPS pour chaque direction et service d'administration centrale, et retenu trois grands axes d'action 2018-2019 :

- l'accompagnement des managers,
- l'identification des situations préoccupantes par le suivi des indicateurs RPS (ou «signaux forts» : taux de congés de maladie et de turn over, nombre de demandes spontanées de visites médicales, actes de violence physique) et des «signaux faibles» (plus informels et difficiles à interpréter : présentisme, isolement, plaintes...),
- l'équilibre vie professionnelle et vie privée.

Les plans de prévention élaborés par les services ont été communiqués au CHSCT (sauf ceux de la DGITM, du CPII et du CMVRH qui seront présentés à la prochaine réunion).

Le CHSCT n'avait pas à voter sur ces plans. Pour la CGT, l'impression générale est celle d'un travail formel, peu porté par les équipes dirigeantes et peu contextualisé par rapport aux situations spécifiques des services et aux résultats de l'enquête RPS (avec quelques exceptions, toutefois). Sont amalgamés le simple rappel des réglementations, des mesures de management basiques, des «réflexions» depuis longtemps à mener mais dont la volonté d'aboutir n'est pas apparente (sur le traitement des commandes, l'identification de leur urgence et leur priorisation, par exemple), de la formation pour les encadrant-e-s à qui il faudrait aussi fournir du temps pour manager. Nous notons parmi les actions *«l'évaluation des encadrants par leur supérieur hiérarchique sur les actions qu'ils ont réalisées en faveur du bien-être collectif et de la prévention des risques psychosociaux»*, certes louable... encore faudrait-il que les entretiens d'évaluation aient lieu. Le SG a fait figurer dans son plan de prévention la *«présentation au CHSCT du bilan annuel des différents types de visites médicales réalisées»*, ce qui relève du non sens le plus total : ce que demande le CHSCT et ce dont ont besoin les agents, ce sont... des médecins de prévention pour les faire, ces visites.

Pour la CGT, le renforcement du pôle médico-social, la réduction des charges et temps de travail dans les

secteurs où ils sont repérés comme excessifs, l'amélioration de l'accès au télétravail des personnels de catégorie C, le droit à la déconnexion, la prise en compte de l'expertise des agents dans les choix d'organisation et d'évolution des technologies (notamment informatiques), l'accessibilité des locaux, des logiciels et des matériels pour les collègues handicapé-e-s figurent parmi les priorités pour réduire le mal être au travail, les dépressions et burn out, et augmenter autant la qualité de vie au travail que la qualité du travail effectué (car l'une ne va pas sans l'autre). Nous voyons sur ces points peu (ou pas du tout) d'engagements concrets.

Autres points abordés

Comme à chaque réunion, ont été présentés :

- **les signalements au registre de santé et de sécurité au travail** : 18 entre le 4 juin et le 20 septembre dont 11 relatifs à des problèmes de température (9 trop élevée et 2 trop basse), 2 relatifs à des odeurs nauséabondes, 1 relatif à un manque de stores boulevard Saint-Germain, 1 relatif à un manque d'aération dans les douches avec de la moisissure sur les murs en TS, 1 relatif aux conditions d'exercice d'une CAP pendant la panne de climatisation de l'Arche, 2 relatifs à des situations de souffrance au travail ;
- **les accidents de service et de trajet** : entre le 14 mai et le 20 juillet 2018, 18 accidents professionnels ont été reconnus imputables au service, dont 11 accidents de trajet.

*Les représentantes de la CGT au CHSCT d'AC sont Nadia Baaba et Dominique Citron.
Merci à Annick Makala, experte sur les points d'ordre du jour.*