



Compte-rendu du CHSCT d'administration centrale

29 novembre 2018

Ce CHSCT prévoyait une fois de plus un ordre du jour trop chargé qu'il n'a pas été possible de mener à terme. Il conviendrait que les réunions soient plus fréquentes, ou qu'elles durent une journée au lieu d'une demi-journée, afin de garantir la qualité et l'exhaustivité des travaux. Cette fois, nous avons dû renoncer à examiner le programme de prévention et d'amélioration des conditions de travail 2019-2021. Le CHSCT a traité les points suivants :

Cellule des dossiers administratifs de la DRH à l'étage 1 de l'Arche Sud

Cette triste histoire de dégradation des conditions de travail dure depuis le transfert de la cellule des dossiers de la Tour Pascal à l'Arche en avril 2017, malgré de nombreuses alertes (des agents, du CHSCT, des médecins de prévention) très en amont.

En résumé : en Tour Pascal, les 38 000 manipulations annuelles de dossiers de personnel étaient facilitées par deux robots qui procédaient aux déplacements des bacs contenant les dossiers jusqu'au bureau des agents de la cellule. Depuis l'arrivée dans l'Arche, il n'y a plus de robots. Ce sont les agents qui transportent, sortent, soulèvent, rentrent les boîtes de dossiers pour y classer les documents. Des améliorations partielles ont pu être arrachées une par une dans des conditions honteuses de déni des problèmes et de mépris des personnels (en particulier par les cadres dirigeants de SPSSI) : bonbonne d'eau, tisanerie à l'étage, meubles adaptés au classement dans les bureaux... mais de nombreux problèmes subsistent.

Le CHSCT a examiné un rapport de l'Inspection Santé et sécurité au travail (ISST), un rapport de visite par le CHSCT et le rapport de l'expertise agréée menée à la demande du CHSCT par le cabinet SECAFI. Les conclusions qu'en retient la CGT sont les suivantes (et ce ne sont malheureusement pas des scoops) :

- lors du déménagement, les besoins du service n'ont pas été pris en compte, du fait notamment de la méconnaissance de ses activités par les responsables du transfert et du déficit de dialogue social,
- la manutention et les déplacements ont considérablement augmenté du fait de la suppression des robots, dans des conditions dégradées qui entraînent une fragilisation psychologique et physique des agents, en particulier des troubles musculo-squelettiques dus à des positions de travail (bras au-dessus de la tête, corps penché...) créant des sollicitations articulaires très importantes, surtout des épaules et du cou,
- dans cette cellule qui comptait 5 agents, un poste a été supprimé après le départ d'une gestionnaire (aucun-e candidat-e n'ayant finalement postulé... ce qui n'est pas étonnant) et un agent est en congé de maladie depuis des mois,
- les locaux manquent d'air, sont mal régulés thermiquement et poussiéreux,
- de nombreux problèmes techniques (armoires de stockage à fonctionnement électrique dont la maintenance n'est pas effectuée, problèmes informatiques, dépoussiérage des locaux...) demeurent,
- SPSSI n'a toujours pas fourni d'étude de faisabilité d'une solution alternative robotisée. Le CHSCT l'a demandée à de nombreuses reprises sans obtenir autre chose que des déclarations orales d'impossibilité pour raisons de «sécurité incendie».

À l'heure actuelle, un plan d'amélioration est programmé. C'est mieux que rien. Cela augure peut-être d'une meilleure prise en compte de l'avis des agents et des organisations syndicales quand d'autres mouvements auront lieu dans d'autres services. Mais devant l'énorme gâchis : agents rendus malades, qualité du service diminuée alors qu'elle était bonne auparavant, impunité de décideurs irresponsables, manque de transparence... le CHSCT a récemment fait appel à l'inspection du travail. Comme nous sommes dans le service public, celle-ci ne pourra pas émettre d'injonctions contraignantes, mais au moins des constatations et recommandations.

Pour la CGT, une solution robotisée doit être sérieusement étudiée car la numérisation des dossiers, chantier interministériel à peine lancé, n'est pas une alternative de court terme.

Rapport de l'Inspection Santé et Sécurité au Travail (ISST) sur la direction des affaires maritimes (DAM) de la DGITM

Une inspection a été effectuée sur les sites de La Défense (Tour Séquoia) et de Saint-Malo (sous-direction des systèmes d'information maritime – SDSIM – chargée de l'informatique «métier») entre janvier et avril 2018.

Les caractéristiques notées dans le rapport sont :

- la surcharge récurrente du travail, due notamment à La Défense aux sollicitations accrues des cabinets ministériels, à des plans de charge trop lourds, à une faible anticipation et à une absence de gestion des priorités,
- les incertitudes sur les nouvelles missions, en particulier le contrôle des navires,
- les lourdeurs dans la gestion RH,
- les déplacements fréquents en voiture et en deux roues pour les besoins du service à Saint-Malo, générateurs de risques qui doivent donner lieu à des actions de prévention,
- les agents de Saint-Malo ont une appréciation positive du management local, de la diffusion de l'information et de l'intégration du CROSS de Jobourg,
- à La Défense, le directeur de la DAM signale les inconvénients liés à la promiscuité et aux nuisances sonores dans les bureaux partagés de la Tour Séquoia pour des agents soumis à une forte pression de travail.

L'ISST a émis des recommandations et demandé qu'un plan d'actions soit présenté au comité technique de la DGITM. La direction de la DAM s'y est engagée.

Le rapport dans son intégralité (46 pages) vous sera communiqué si vous le souhaitez. Le demander à Nadia Baaba, représentante CGT au CHSCT d'AC.

Rapport de la visite par le CHSCT-AC de la sous-direction des affaires juridiques de l'administration générales (AJAG), du pôle ressources et greffe (PRG), de la mission publication et ingénierie normative (MPIN) et des secrétariats mutualisés des trois sous-directions de la DAJ les 18 et 28 juin 2018

Cette visite a porté sur les locaux situés au 30ème étage de l'Arche Sud pour le secrétariat AJET/AJEUH et au 31ème étage pour les autres secteurs. Elle a comporté des entretiens individuels avec des agents de ces services (15) sur la base du volontariat.

Concernant les locaux, et indépendamment de la panne de climatisation qui a apporté de nombreuses perturbations entre avril et juin dernier, il a été signalé de façon unanime que depuis l'emménagement dans l'Arche en mai 2017, le réglage des températures et de la ventilation n'est pas toujours performant (mais tend à s'améliorer) ni l'électricité stabilisée, ce qui est générateur d'inconfort, de même que le mauvais fonctionnement des stores. Les membres du CHSCT ont notamment pu constater lors de la visite le manque de ventilation dans certains bureaux. Les agents effectuent des signalements des problèmes au 1 22 22, sans constater d'amélioration (ni, souvent, recevoir de retour). Il ne semble pas y avoir de recensement organisé de l'ensemble des problèmes ni de suivi de leur résolution. Un bureau est gravement affecté par la présence d'un local technique diffusant en permanence un souffle froid et bruyant.

Concernant l'organisation et les relations de travail, ont été en particulier relevés :

- le caractère fluctuant de la charge de travail, pouvant générer de l'inquiétude et de la frustration pendant les périodes creuses, des surcharges à d'autres moments, en fonction des urgences ou dans les secteurs comportant des postes vacants,
- la possibilité toutefois de concilier vie professionnelle et vie personnelle et l'absence de situation prolongée de surcharge, sauf à la mission MPIN du fait de plusieurs congés de maladie,
- le sentiment d'utilité du travail fourni,
- le sentiment cependant de non reconnaissance, même en cas de très fort investissement, en particulier au niveau indemnitaire,

- sauf exception, un besoin de formation qui semble satisfait,
- des objectifs globalement clairs et jugés pertinents,
- l'existence de conflits, ponctuels ou prolongés, résolus ou non, ou de tensions interpersonnelles au sein de la sous-direction AJAG,
- l'absence de discussions sur les questions d'organisation,
- des avis contrastés sur la mutualisation des tâches de secrétariat/greffe et la dématérialisation des dossiers : positives en ce qu'elles permettent la continuité du travail, l'uniformisation des procédures et la diminution du nombre de photocopies, mais avec la contrepartie d'entraîner un rythme de travail plus rapide et des tâches moins intéressantes et variées,
- un management peu marqué aux niveaux sous-direction AJAG et direction.

Les représentant-e-s du personnel au CHSCT ont à l'unanimité (CGT – CFDT – FO – UNSA) voté les préconisations suivantes :

Concernant les conditions matérielles de travail

- régler d'urgence le problème du local technique produisant du bruit et un souffle froid permanent dans le bureau 31N72 (si cela n'est pas possible, condamner ce bureau et reloger les deux agentes),
- nettoyer la moquette du couloir du 31ème étage,
- faire cesser le sifflement dans le couloir,
- régler le problème récurrent de mauvaises odeurs venant des ascenseurs et informer les agents des avancées de ce dossier,
- recenser tous les problèmes de fonctionnement de stores, ventilation, température, télécommande virtuelle ou manuelle et les régler rapidement,
- donner aux agents qui disposent d'une télécommande manuelle les informations nécessaires à son fonctionnement,
- faire des relevés réguliers de ce genre de dysfonctionnements et instaurer des points d'échanges entre SPSSI et les services utilisateurs, plutôt que de laisser les agents se débrouiller individuellement,
- ranger les cartons et boîtes d'archives,
- adapter la capacité des photocopieurs aux besoins,
- procéder à un recensement des écrans d'ordinateurs ne fonctionnant pas et les remettre en service,
- vérifier l'ergonomie des installations informatiques,
- diverses améliorations à apporter (étiquette de noms sur une porte, porte à réparer, nouvel aménagement d'un bureau à envisager),
- procéder à des sondages, au niveau de l'ensemble de l'Arche, sur la gêne que peuvent éventuellement occasionner les tisaneries sans porte et prendre si nécessaire des mesures de correction,
- procéder à des sondages sur la demande d'agents de disposer de fours à micro-ondes, soit en dehors du restaurant administratif, soit dans ce restaurant mais en nombre supplémentaire, et satisfaire cette demande si elle est partagée.

Concernant les personnes en situation de handicap

- mettre à disposition de l'agent qui en a fait la demande un logiciel de reconnaissance vocale,
- informer les agents sur les conditions d'accès par le niveau 0 pour les PMR,
- adapter le positionnement de la badgeuse aux fauteuils roulants pour l'accès au niveau 0 et à l'accueil de l'APS,
- mettre en place une procédure adaptée, humaine et non stigmatisante, pour permettre aux agents à mobilité réduite de déjeuner dans des conditions satisfaisantes quand l'un des deux restaurants administratifs est fermé,
- donner des informations claires sur l'évacuation des personnes handicapées en cas d'incendie.

Concernant la préservation de la santé des agents

- relancer d'urgence les visites médicales obligatoires par les médecins de prévention, dans le but notamment de permettre aux agents d'être soutenus et orientés en cas de difficultés de santé et de troubles psycho-sociaux, et d'éviter autant que possible la multiplication des arrêts de maladie et les situations de détresse,
- placer la DAJ en priorité pour bénéficier de ces visites médicales, le nombre des arrêts de maladie dans les services visités étant inquiétant.

Concernant la prévention des risques psycho-sociaux

- former au management (gestion des conflits, conduite du changement...) les chefs de bureaux, adjoints et sous-directeurs, de façon valorisante,
- avoir une particulière attention sur les risques psycho-sociaux au sein du bureau AJAG 1-2 plutôt que de considérer que le départ de deux agents a suffi à régler les problèmes,
- renforcer la MPIN et d'une façon plus générale ne pas laisser des situations de sous-effectifs insoutenables perdurer.

Concernant la qualité de vie au travail et le renforcement des facteurs de protection

- clarifier à AJAG l'organisation des pôles et la répartition des tâches entre chefs de bureaux et adjoints, y compris en période d'intérim, à travers un travail collectif,
- mener des actions transversales de décloisonnement à l'échelle DAJ,
- envisager de substituer la dénomination de «gestionnaire greffe» à celle d'«assistant greffe» pour valoriser la fonction et la rendre plus attractive,
- veiller à la réalisation et au rendu des entretiens d'évaluation.

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

Bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail pour 2017

Ce bilan annuel obligatoire dresse l'état de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans le périmètre du CHSCT d'administration centrale en fonction d'un certain nombre d'indicateurs.

Nous y avons en particulier noté :

- l'absence d'indications concernant le CPII, ce qui est inquiétant quant à la capacité de ce service à compétence nationale à prendre en compte la prévention des risques et la santé de ses agents,
- le faible nombre de visites médicales «obligatoires» effectuées (355, alors qu'elles devraient être de plus de 800 pour une population de plus de 4000 agents qui devraient avoir une visite tous les 5 ans... sans tenir compte des métiers à risques imposant une visite médicale chaque année),
- la surreprésentation des femmes (76%) seules (66%), avec ou sans enfants, de catégorie C (60%) dans les consultations des assistantes sociales, pour des problèmes qui concernent en premier lieu le logement.

Pour la CGT, il est primordial :

- **que des médecins de prévention soient recrutés et fidélisés en administration centrale,**
- **que les conventions de logements sociaux qui arrivent à expiration soient renouvelées, et que de nouvelles conventions soient conclues, afin de loger des agents à proximité de leur lieu de travail dans des conditions financières soutenables.**

Autre point abordé

L'administration s'est montrée attentive à l'alerte lancée par la CGT dans sa déclaration liminaire, sur le malaise persistant et les problèmes managériaux au sein de la sous-direction de la responsabilité environnementale des acteurs économiques (REAE) du CGDD. M. Clement nous indique qu'il va s'informer car il n'a pas eu connaissance de ces problèmes et il nous avisera des suites. Nous insistons particulièrement sur la nécessité de préserver les droits et la santé des agents, en particulier dans le cadre d'une nouvelle réorganisation en cours.

Les représentantes de la CGT au CHSCT d'AC sont Nadia Baaba et Dominique Citron.