



Compte rendu de la formation spécialisée santé sécurité conditions de travail (FS SSCT) du CSA d'administration centrale des 24 septembre et 8 octobre 2024

Ordre du jour :

- Présentation des plans de préventions des risques psychosociaux (PPRPS) actualisés : IGEDD, DGAMPA, DGALN, DGITM, DGPR – Pour avis
- Présentation par l'inspection santé sécurité au travail (ISST) du rapport d'inspection de la DGPR (il y a déjà un an) – Pour information
- Point d'information sur l'état d'avancement de l'expertise certifiée demandée par les représentants du personnel dans le cadre du projet stratégique immobilier de la Défense – Pour information
- Point d'information sur les incidents de la Tour Séquoia – Pour information
- Point d'information sur la situation des agents du CNRV (DGEC) – Pour information
- Point d'information sur la mise en place du plan de transformation numérique par la DGAMPA – Impacts sur l'organisation et les conditions de travail des agents – Pour information
- Examen des accidents professionnels – Pour information
- Examen des registres de santé, sécurité au travail – Pour information
- Suivi des demandes et propositions de la FSSSCT-AC – Pour information
- Questions diverses

Présentation des plans de préventions des risques psychosociaux (PPRPS) actualisés : IGEDD, DGAMPA, DGALN, DGITM, DGPR – Pour avis

Les plans de prévention sont normalement consultables dans chaque direction.

À l'IGEDD, les 19 actions prévues ont toutes été effectuées et sont reconduites. Les assistants de prévention sont réunis régulièrement y compris pour les sites isolés.

Les agents enquêteurs BEA sont inclus dans le plan ainsi que les personnes handicapées. La CGT a demandé le taux de réalisation des entretiens professionnels mais l'IG ne l'avait pas. L'objectif de l'IG est de déployer les EP pour l'ensemble des agents. Nous avons également souligné que l'idée de garder contact avec des agents en longue maladie, s'ils le souhaitent, pouvait être une bonne idée car souvent il y a une perte totale de contact, ce qui peut entraîner des difficultés pour leur retour. Ce pourrait être une idée à mutualiser entre DG.

À la DGAMPA le lancement du projet de service a pris deux ans et constitue une feuille de route jusqu'en 2027 ; la DG n'existe que depuis mars 2022.

Une douzaine d'actions sont à venir, notamment un plan individuel de formation pour les nouveaux arrivants.

Deux séminaires de cohésion ont été réalisés, un en avril 2022 et un en septembre 2023. Des webinaires du BRH ont été réalisés relatifs à la gestion RH de proximité et sur le recrutement. Un point RH a également lieu une fois par trimestre sur les sites délocalisés. La Charte des temps vient d'être diffusée et des entretiens individuels sont prévus sur demande pour des retours.

Sont prévus notamment la mise à jour du DUERP, la nomination de correspondants SST, la mise à jour du guide du nouvel arrivant et l'organisation d'une semaine pour l'emploi des personnes handicapées (oct 2024).

La CGT estime que malgré la « jeunesse » de cette DG, plus d'actions auraient déjà dû être engagées, elle sera vigilante quant à la mise en œuvre et au développement du plan.

À la DGALN il y a deux assistants de prévention dont un en formation mais qui est présent. Un référent personnes handicapées a été désigné.

L'un des objectifs du plan est de faire en sorte de détecter au plus tôt les situations à risques.

Un tutorat/mentorat sera développé pour les nouveaux arrivants.

La CGT a souligné la très forte charge de travail qui pèse sur beaucoup d'agents et l'absence d'indicateur de cette charge.

La DG a souligné qu'elle insiste notamment sur le respect d'horaires de réunions compris entre 9h et 18h et qu'un tableau permettait de suivre les situations individuelles. Elle a indiqué que les agents savaient à qui s'adresser en cas de difficultés et pouvaient bénéficier d'un entretien avec un agent de prévention et si besoin de la médecine du travail.

La DGITM a indiqué que le plan d'actions allait être adressé aux membres de la FS.

La DG a souligné qu'elle n'avait pas eu de retours à la cellule d'écoute mise en place suite à la réorganisation ce qui lui paraît plutôt positif. Elle a refondu le dispositif d'accueil des nouveaux arrivants afin de l'améliorer.

Un accompagnement des contractuels a été mis en place par rapport aux spécificités de cette population.

La DG a cependant souligné le faible taux de participation aux actions collectives et sondages. Elle fera malgré tout une actualisation de la Charte de bonnes pratiques. Elle n'a pas eu le temps de lancer un sondage pour avoir des retours, mais elle estime que les résultats du baromètre social permettent de flécher les actions d'amélioration. La DG se

dit consciente de la forte voire trop forte charge de travail de certains agents et souligne que les managers ont pour consigne de prioriser les tâches. Une formation aux risques RPS est obligatoire pour eux, l'action sera relancée.

La DGPR a réalisé 14 actions entre 2021 et 2023 et 16 ont été reconduites. Par exemple un pilotage fin des ETPT pour mieux gérer les recrutements et les vacances de postes afin de limiter la charge de travail. Une cartographie avec maîtrise des risques à la DG est actualisée annuellement et prise en compte dans le PPRPS.

La DG a souligné que 100 % des entretiens professionnels ont été réalisés ; l'accueil des nouveaux arrivants a été améliorée. Les travaux menés par les équipes ont été valorisés grâce à un espace de dialogue pour les agents lors de la journée annuelle de cohésion.

La DG reconnaît cependant que le plan de charge empêche d'approfondir et d'innover dans les actions arrêtées et de proposer des actions tenant compte des sites distants.

Aussi la DG a indiqué qu'elle s'attelait à la mise en place d'un groupe de travail spécifique pour le suivi des RPS et l'amélioration de la QVT.

Une réflexion va également être menée sur « l'infobésité » et les bonnes pratiques internes sur l'utilisation de la messagerie et des réseaux sociaux en complément des éléments de la Charte des temps.

En outre la DG veut améliorer la visibilité des fiches réflexes pour accompagner les situations à risque et formaliser la fiche contacts pour les agents en congés maladie assez longs.

La DRH a indiqué que le PPRPS du SG devrait être présenté à la réunion de novembre.

Un plan pour l'ensemble de l'AC devrait être réalisé en 2025, avec des réunions de travail préparatoires entre l'administration et les OS.

Votes :

- PPRPS IGEDD : unanimité favorable
- PPRPS DGAMPA : favorable sauf abstention CGT
La CGT estime que malgré la « jeunesse » de cette DG, plus d'actions auraient déjà dû être engagées, elle sera vigilante quant à la mise en œuvre et au développement du plan.
- PPRPS DGALN : favorable sauf abstention UNSA
- PPRPS DGITM : unanimité favorable
- PPRPS DGPR : favorable sauf abstention UNSA

Présentation par l'inspection santé sécurité au travail (ISST) du rapport d'inspection de la DGPR (il y a déjà un an) – Pour information

10 recommandations ont été faites par l'ISST :

- Rendre le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels), plus opérationnel par une présentation dans chaque unité de travail
- Gouvernance SST : formaliser le qui fait quoi entre le SG et la DG
- SCN : suivre les conventions de gestion en lien avec les services hébergeurs
- Assistants de prévention : améliorer la formation (prise de poste), la visibilité (organigramme) et le périmètre (SCN)
- Suivi médical : établir la fiche des risques professionnels pour l'exercice SMP (service médical particulier)
- Communication/informations SST : enrichir et tenir à jour l'intranet DGPR
- RSST (registres santé sécurité au travail) : mieux valoriser cet outil auprès des agents (enjeux, suites données...)
- RSDGI (registre des dangers graves et imminents) : expliciter la procédure aux agents (devoir d'alerte et droit de retrait)
- Contrôles réglementaires : retours à organiser (AC et sites distants)
- RPS : faire le bilan du plan d'action (cf. point supra).

La DGPR a indiqué porter une attention particulière à la charge de travail et aux agents. Elle prévoit une réponse par écrit pour les membres de la formation spécialisée.

Le service de la médecine du travail a indiqué avoir priorisé les agents qui ont un métier à risques (électriciens, chauffeurs...); un suivi commun avec les BRH a été mis en place (tableau PADOA). Elle a précisé que les sites distants étaient suivis par les médecins des DREAL.

Point d'information sur l'état d'avancement de l'expertise certifiée demandée par les représentants du personnel dans le cadre du projet stratégique immobilier de la Défense – Pour information

L'administration affirme que le projet de chantier immobilier est mené avec les agents avec tout l'accompagnement nécessaire. Elle affirme que les crédits devraient être obtenus et que le calendrier ne devrait pas être modifié (cf. précédents CR des formations spécialisées consacrées à ce sujet).

Les OS ont souligné que le prestataire doit avoir des objectifs clairs et doit pouvoir présenter des alternatives au projet prévu.

L'administration se retranche derrière les « normes » de la circulaire PM et DIE.

Mais la cible de nombre d'agents par m2 est une cible, pas une norme.

L'administration n'a pas d'inquiétude sur le montant du plafond de l'appel d'offres (30 000 € HT pour deux mois) pour avoir des candidatures de bureaux d'études agréés, cinq ont été sélectionnés. **Les OS ont demandé quels ont été les critères de sélection et se sont interrogées sur le calcul du montant et la durée de la prestation.** L'administration a indiqué qu'elle donnerait les critères et que le montant était suffisant pour ce type d'étude. **La CGT a demandé que les moyens mis à disposition du cabinet, listés dans le cahier des charges, ne soit pas limitatif et comprennent notamment les organigrammes des services, car leur hyper hiérarchisation risque d'avoir pour conséquences des densifications subies pour les personnels qui ne managent pas.**

L'administration a souscrit à notre demande, tous les documents utiles seront fournis en fonction des besoins du prestataire.

Point d'information sur les incidents de la Tour Séquoia – Pour information

L'administration a rappelé l'historique de l'accident et les mesures prises qui ont été communiquées aux agents grâce à 18 bulletins d'informations. Une réouverture de la Tour a pu se faire début août avec la mise en place de mesures compensatoires de sécurité. Les contrôles et essais vont être faits pour la remise en route des machines dans des conditions normales. Le coût des réparations est estimé à 800 000 €.

Sur le problème des ascenseurs dysfonctionnel en TS, l'administration a rappelé la réponse qui avait été faite : un plan de remplacement des ascenseurs est en cours mais a pris du retard avec le sinistre. Les gros travaux ont été décalés pour des raisons de sécurité. Le remplacement est étalé sur trois ans. Les dysfonctionnements chroniques sont liés à l'ancienneté des équipements.

Point d'information sur la situation des agents du CNRV (DGEC) – Pour information

Au 4/09/2024, un local situé à St Michel sur Orge (91) à 7 Km à l'Est des locaux de Montlhéry a été trouvé et peut accueillir l'ensemble des agents du CNRV moyennant un minimum de travaux qui seront pris en charge par le bailleur. La durée des travaux est estimée à 6/8 semaines.

Le bail a été signé. Les travaux de cloisonnement et de rafraîchissement ont débuté le 18/09. La durée de ces travaux est de 4 à 6 semaines.

Côté informatique, les travaux de connexion d'une fibre RIE sont engagés.

Aux questions des OS, la DGEC a précisé que les travaux pour l’emménagement ont commencé.

Le déménagement devrait se faire aux vacances de la Toussaint ou juste après (7 novembre).

Les locaux sont loués avec un bail 3 6 9, le lieu est accessible en transports en commun. Les bâtiments techniques seront conservés.

Point d’information sur la mise en place du plan de transformation numérique par la DGAMPA – Impacts sur l’organisation et les conditions de travail des agents – Pour information

La DG a indiqué qu’un COPIL se réunirait prochainement puis qu’une étude d’impact RH serait faite sur la base des fiches de poste. Un dialogue aura lieu ensuite avec les OS, et le texte passera dans les instances (CSA).

La DG a confirmé qu’il y aura des fiches de poste qui ne seront pas en mode produit.

Des agents vont changer d’affectation avec peut-être un rattachement à la DNUM mais **la DG a déjà écrit et s’est engagée à ce qu’il n’y ait pas de changement de lieu de travail pour les agents.**

Examen des accidents professionnels – Pour information

Au total 15 accidents professionnels reconnus imputables au service dont :

6 accidents de service ou du travail dont ;

- 3 accidents renvoyant à une action directe dans l’exercice de ses fonctions
- 3 accidents renvoyant à des facteurs extérieurs liés à l’espace

9 accidents de trajet dont :

- 5 accidents en véhicule léger (voiture, 2 roues, modal)
- 4 accidents sur la voie publique

Des entretiens ont été effectués par les conseillers prévention avec tous les agents concernés.

Des retours statistiques sur les accidents de trajets seront effectués afin de voir s’il y a ou non une sur-accidentalité.

Concernant un message menaçant d’un agent à un autre, l’agent fautif a été interdit d’accès aux locaux de travail et une procédure disciplinaire est engagée.

Examen des registres de santé, sécurité au travail – Pour information

- Examen des signalements inscrits sur le registre de santé et de sécurité au travail du 01/05/2024 au 01/09/2024

Un signalement inscrit sur le registre de santé et de sécurité au travail relatif à une situation conflictuelle entre collègues (signalement 22)

- Examen des signalements inscrits sur le registre spécial de santé et de sécurité au travail et de signalement de dangers graves et imminents du 01/05/2024 au 01/09/2024

Aucun signalement inscrit sur le registre spécial de santé et de sécurité au travail et de signalement de dangers graves et imminents.

Le signalement 22 a été traité par la hiérarchie en collaboration avec le service de prévention et des représentants du personnel afin de résoudre la situation.

Un autre signalement a été étudié qui a également été traité par la hiérarchie en collaboration avec le service prévention et des représentants du personnel. Cette situation a amené à une réflexion sur l'organisation de la structure en question pour une meilleure qualité de vie et de travail.

Suivi des demandes et propositions de la FSSSCT-AC – Pour information

La note sur les astreintes au SHFDS dont la CGT demandait la rédaction depuis longtemps pour le cadrage de ce mode de travail, a été transmise aux OS.

Certains problèmes à ESP1 sont toujours présents. Nous avons souligné qu'il y avait toujours des conséquences négatives pour des agents qui avaient fait un signalement. L'administration affirme qu'il n'est jamais reproché à personne d'avoir fait un signalement.

Mais les faits prouvent le contraire : plus de passage dans les bureaux de la hiérarchie ni de bonjour pour certains agents.

En outre nous avons souligné que la note réponse au rapport de la FS indiquait que la hiérarchie estime que certains agents ne peuvent pas s'adapter à la numérisation pour être au même niveau d'efficacité que les autres agents. Alors dans ce cas, nous avons souligné qu'il faut les accompagner afin de trouver une solution.

L'administration a répondu que ce sont des situations qui arrivent pour des agents et qu'elle continuera de suivre la situation de près.

Certaines situations à la DAEI ont également été évoquées notamment par rapport à la note réponse de la DRH aux demandes de la FS.

Par exemple sur les écrêtements, l'administration estime qu'un écrêtement n'a pas forcément la même signification selon les agents (cela peut concerner une charge de travail trop importante ou, par exemple, à un choix de l'agent qui travaille plus à certains moments hors plages horaires).

Tous les écrêtements devraient pouvoir être rémunérés ou rattrapés, mais l'administration se retranche derrière la réglementation qui limite les bornes horaires de récupération ou de rémunération.

Concernant le problème de l'infobésité la DRH a affirmé que le dossier sera suivi pour voir quelles actions seront mises en place.

Questions diverses

- **Demande de réalisation d'un diagnostic RPS de l'AC.**

L'administration a indiqué que le sujet sera abordé lors du bilan RPS du SG à la réunion de novembre de la FS.

- **Point d'information sur la situation des agents de la DNUM à Aix-en-Provence.**

Mme Ferreol a fait un bilan sur l'opération initiée par le Directeur de l'immobilier de l'État, pour le service de prévision des crues qui a rejoint la DREAL PACA. En l'absence de locaux à la DREAL, il a été installé à Aix-en-Provence avec la DNUM.

Des agents supplémentaires vont arriver et la DNUM est invitée à resserrer les personnels dans les locaux. Une opération de réaménagement est pilotée avec les agents sur site par un groupe de travail réuni en juillet.

Scénario retenu :

- la DNUM libère les bureaux 112 à 120 au 1er étage,
- la DREAL libère la salle 007 au RdC,
- la DNUM et la DREAL partagent les 2 salles de réunion du 1er étage (Heptagone et grande salle 122-123),
- la DREAL prête les 2 douches rénovées du RdC (pour les sportifs) et partage la salle de réunion 013,
- la DNUM et la DREAL partagent la salle photocopieur 121, la salle réseaux 126bis.

Impacts :

La plupart des agents seront simplement répartis différemment dans les bureaux (seuls ou à deux) :

- 15 agents ne déménagent pas (ils conservent les mêmes bureaux dans les mêmes pièces, seuls ou à 2)
- 14 agents déménagent sans changer d'étage (~~seuls ou à 2~~).
- 6 agents de DNUM/PNM/GTI déménagent du 2^e au 1^{er} étage : bureaux 107, 109bis, 110 et 111
- 5 agents de DNUM/UNI/DRC déménagent du 1^{er} au 2^e étage : bureaux 218, 219, 220 et 231
- 8 agents de DNUM/MSP/DAM déménagent du 1^{er} au 2^e étage : bureaux 212 à 217 et 230

Il n'y a pas de flex-office dans le cadre de cette opération, sauf pour 7 prestataires de la DNUM.

Le risque incendie a bien été pris en compte pour répondre aux impératifs de sécurité.
Les travaux sont prévus début 2025 pour un accueil des agents au printemps 2025.

- **Point d'information sur la mise en œuvre de la semaine de 4 jours en administration centrale**

En administration centrale, 21 agents participent à l'expérimentation dans les DG volontaires : DRH : 7 agents, DMA : 3 agents, DNUM : 11 agents.

Aux questions des OS, la DRH a expliqué qu'aucune direction technique en centrale n'était représentée, car aucune n'était volontaire, mais qu'il y en avait en SD.

La CGT AC remarque le faible nombre de volontaires pour cette expérimentation de la semaine en quatre jours et non pas de quatre jours que défend la CGT avec le passage aux 32 h/semaine.

- **Point d'information sur les recrutements**

La DRH a indiqué qu'il y avait eu une certaine « frilosité » des SD sur les plafonds d'emploi ETPT. En outre les repyramidages n'étaient pas bons, un freinage sur la masse salariale et un gel des recrutements de catégorie A a dû être fait.

La DRH a souhaité distinguer les services qui ont respecté la règle et les autres pour suivre ceux qui l'ont respectée.

Concernant la situation d'une agente dont la mutation avait été actée par une sous-direction qui l'a ensuite annulé, la DRH a souligné qu'il n'y avait pas de remise en cause du schéma d'emploi prévu. Elle pense qu'il s'agit plutôt d'un « surbooking » qui oblige ensuite les services à prioriser les postes s'il y a plus de candidats que prévu sur les postes ouverts en surnombre.

Une OS a affirmé que certains contractuels continueraient de travailler alors que leur contrat est terminé. La DRH a demandé des précisions sur une telle situation, car c'est hors normes.

La DRH a également indiqué que les crédits formation étaient largement consommés (le double de l'année dernière) ce qui contraint les disponibilités en fin d'année. Une rallonge a été demandée et acceptée.

Pour l'année prochaine la DRH a souligné la nécessité de mieux gérer les priorités. Dans certains cas les formations existent au CVRH il faut donc réorienter la demande sur ces formations existantes.

Concernant les formations prises de poste, elles sont prioritaires et une partie est assurée par le CVRH.

- **La CGT a indiqué que certains agents du Plot I sont encore sous cottage ; d'autres sont passés à selfagent mais les informations ne sont pas à jour. Elle**

demande s'il est prévu que tous les agents du plot I passent sous selfagent ? Est-ce que les informations seront mises à jour et dans quels délais ? En outre, comment doivent faire les agents qui ne peuvent pas faire de « ticket » alors qu'ils ont des problèmes de gestion ou de paye ou qui veulent alimenter leur CET par exemple ?

La DRH a répondu que les comptes sont en cours de mise à jour mais que cela prend du temps de récupérer et mettre à jour les informations.

Concernant les problèmes de gestion, de paye ou d'alimentation du CET pour les agents qui ne peuvent pas faire de « ticket », les agents doivent faire un mel à CRHAC 1 (crhac1.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr).

- **La CGT a souligné que les apprentis alternants et stagiaires sont en nombre croissants dans les services ; ils font ainsi partie des collectifs de travail comme les autres agents ; la CGT demande à ce qu'ils puissent bénéficier des actions et notamment des sorties du CLAS.**

La DRH a souscrit à la demande en indiquant qu'elle demandera en réunion de réseaux que les services fassent une lecture « élargie » des textes.

- **La CGT a demandé à avoir une cartographie des applications constituant le SI-RH et des différents outils utilisés pour et par les agents indiquant notamment les flux inter applicatifs (Mes démarches, selfagent, RenoiRH, Esteve ...).**

La DRH a indiqué qu'une cartographie est désormais disponible sur l'intranet : <https://cartometier.gusi.e2.rie.gouv.fr/>

La CGT et d'autres OS ont souligné qu'à la DICOM, comme dans d'autres services, la hiérarchie décidait de réduire unilatéralement le nombre de jours de télétravail maximum à deux jours au lieu de trois, sans entretien avec les agents, ni justification.

La CGT a souligné que le télétravail améliorerait beaucoup la vie des agents en notamment en région parisienne compte tenu des temps et des problèmes de transport surtout pour celles et ceux qui habitent loin de leur lieu de travail même si elle reste attachée à la nécessité de présentiel pour la vie du collectif de travail qui est important.

La DRH est restée sur sa position rappelant que le maximum de trois jours n'était pas un droit mais une possibilité et que chaque service pouvait décider en fonction de ses impératifs. Elle a cependant reconnu qu'il était bienvenu de justifier les choix.

Pour la CGT il est indispensable que de tels choix soient concertés avec les agents et justifiés et motivés par des impératifs concrets et factuels.

Le secrétaire de la FS a rappelé la visite du plot I à programmer pour fin novembre.