



Compte rendu

Formation spécialisée santé, sécurité, conditions de travail des 28 novembre et 12 décembre 2023

La séance était présidée par M. Clément, DRH, pour le 28 novembre et Mme Tranchant, adjointe au DRH, le 12 décembre.

L'ordre du jour était :

Point 1 : approbation du procès-verbal de la FS du 3 octobre 2023 (avis)

Point 2 : présentation du rapport d'activités 2022 du médecin du travail (information)

Point 3 : présentation des résultats du baromètre social 2023 du MTE (information)

Point 4 : présentation du bilan des opérations pilotes immobilières (information)

Point 5 : présentation du rapport de visite « ex PAM/TERCO » réalisé par les membres de la FS-AC (information)

Point 6 : point sur la fermeture exceptionnelle du restaurant de la Tour Séquoia le 9 octobre 2023 (information)

Point 7 : examen des accidents professionnels (information)

Point 8 : examen des registres de santé, sécurité au travail (information)

Point 9 : suivi des demandes et propositions de la FS-AC (information)

Point 10 : questions diverses

Une déclaration de l'ensemble des organisations syndicales est lue (elle est disponible en téléchargement sur la même page internet que ce compte rendu).

À cette déclaration, le DRH a répondu que la modification des instances de dialogue social et notamment la fin des CTS et la modification des prérogatives des CAP, étaient un choix du législateur qui s'imposait donc au ministère.

Concernant la forte augmentation des recrutements externes depuis quelques années, le DRH l'impute d'une part aux difficultés de recrutement de l'ensemble de la fonction publique en général et d'autre part, au fait, pour les personnels techniques, des limites de possibilité de « production » de l'ENTPE. Il a souligné qu'au dernier concours de TS, malgré l'appel à la liste complémentaire, il y avait eu 70 démissions liées au problème géographique de localisation des postes et à la durée de formation.

Enfin le DRH a souligné « l'avancée sociale » que constitue, selon lui, l'accord signé sur la protection sociale complémentaire avec la participation du financement de 50 % de l'employeur pour le panier de soins de base.

Point 1 : approbation du procès-verbal de la séance du 3 octobre 2023 – Pour avis

Le PV a été approuvé.

Point 2 : présentation du rapport d'activités 2022 du médecin du travail (information)

Le Service de Santé au Travail (SST) est composé :

- D'un bureau d'accueil – bureau 15N72
- D'un cabinet de consultation médical – bureau 15S09
- D'une salle de soins d'urgence – bureau 15S06
- D'un cabinet dédié aux VIP infirmières et pré-visites médicales – bureau 15S04.

L'équipe médicale a été au complet à compter du mois d'avril 2022, ce qui a permis une réorganisation du service de santé au travail. Cependant, le nombre de visite à la demande des agents ayant été très élevé, les visites périodiques ont dû être reportées.

Le personnel est désormais stabilisé et composé d'un médecin, de deux infirmières et d'une assistante médicale. À partir d'avril 2024 il devrait y avoir 4 infirmières.

Au 31 décembre 2022 l'effectif suivi par la médecine du travail de l'administration centrale était de 3 819 agents.

3 465 agents font l'objet d'un suivi individuel simple et 354 d'un suivi individuel adapté (handicap...) et/ou d'un suivi individuel renforcé (suivi post CLM, CLD, pathologie particulière).

501 consultations ont été effectuées cette année, dont 165 téléconsultations. 379 vaccinations contre la grippe ont été réalisées.

La médecine du travail participe aux visites de services dans le cadre de la formation spécialisée du CSA d'AC, aux visites en conseils ergonomiques réalisées en collaboration avec les assistants de prévention et conseillers de prévention ; à la formation des assistants de prévention, avec les conseillers de préventions ; à la formation DYS organisée par le pôle handicap ; à la sensibilisation aux différents types de handicap (moteurs, psychiques, auditifs...) ; à la formation sur les violences, le harcèlement sexuel et sexisme en théâtre forum organisée par le SG ; à la formation VIP, risques et pathologies professionnelles.

L'équipe du service de santé au travail travaille en coordination étroite avec l'équipe pluridisciplinaire de CRHAC 2 (conseillers de prévention, assistants de service social, psychologue du travail, sage-femme) afin d'apporter une prise en charge globale aux agents.

Le médecin souligne que l'activité a été difficile au regard du contexte particulier de l'année 2022 lié aux événements professionnels (réorganisations, réaménagement des bureaux, turn-over de l'équipe), et à la complexité des situations individuelles vues en consultation (poly-pathologies avec nécessité de temps de coordination important avec tous les acteurs médico-sociaux et de multiples créneaux de visites médicales).

Les objectifs 2023 étaient de :

o Mettre en place les visites périodiques infirmières

o Proposer des actions de sensibilisations aux risques professionnels et développer la prévention en matière de santé publique : prévention sur les troubles cardiovasculaires, le sommeil, activité physique en entreprise.

Le médecin a indiqué que les visites périodiques au CMVOA ont commencé. Concernant certaines pathologies comme le COVID long par exemple, elle a indiqué que c'est le médecin traitant qui doit suivre le patient, même si la médecine de prévention est là pour les aspects concernant des préconisations pour l'adaptation des conditions de travail.

Point 3 : présentation des résultats du baromètre social 2023 du MTE (information)

Les résultats communiqués du baromètre sont disponibles en téléchargement sur la même page internet que ce compte rendu.

Mme Anne THAUVIN, cheffe de service du développement professionnel et des conditions de travail, a présenté les résultats.

Ce baromètre a été réalisé par le « partenaire » IPSOS. Toutes les structures (exceptées celles de moins de 20 personnes pour éviter tout risque de rupture d'anonymat) ont été prises en compte. L'ensemble des pôles ministériels transition écologique, énergétique, mer, cohésion des territoires étaient concernés hors EP et DDI.

De manière générale, la CGT AC a relevé les points suivants :

35 000 agents ont été invités à participer online. La participation en AC s'établit à 48 %, supérieure aux 33 % ministériel (stable par rapport à 2021). Néanmoins il faut garder à l'esprit que 52 % ne se sont donc pas exprimés.

En points globalement positifs, on peut noter que :

- 80 % des répondants d'AC estiment travailler dans une bonne ambiance.
- L'environnement de travail est considéré comme sécuritaire par 92 % des répondants et les équipements et outils de travail sont considérés comme adaptés à leur mission par 84 % des répondants.
- Un bilan très positif du télétravail à 93 % des répondants au niveau ministériel et 31 % qui souhaiteraient plus télétravailler, alors que 50 % travaillent deux jours ou moins.

- 79 % des répondants d'AC se disent satisfaits du contenu de leur travail et estiment à 77 % que leurs missions et objectifs sont clairs. 70 % estiment qu'ils et elles ont des marges de manœuvre suffisantes pour bien remplir leurs missions.
- 61 % des répondants en AC estiment que leur hiérarchie fait régulièrement un retour constructif sur leur travail et à 71 % estiment gagner en compétences.

Dans les points négatifs la CGT a souligné :

– En tête des principales difficultés pour l'ensemble du ministère : la charge de travail, le travail en urgence et sous pression (27 %), le manque de soutien, de considération et d'écoute (24 %), ce qui fait un total de 51 %.

– Pour l'AC, 58 % estiment que la charge de travail est adaptée à leur temps de travail, a contrario on a donc une forte proportion qui estime le contraire.

La CGT a insisté sur le fait que cela montre le besoin de recrutement dans certains services (sans que l'on puisse déterminer précisément lesquels, car les données communiquées ne différencient pas les DG ou services de l'AC, nous avons demandé à avoir des données plus précises).

– 50 % des répondants de centrale se disent satisfaits de leur rémunération, près de la moitié ne sont donc pas satisfaits. La CGT a précisé qu'il aurait été intéressant d'avoir une analyse par catégorie.

– En AC, seul 36 % des répondants ont bénéficié d'un parcours ou d'une réunion d'accueil à leur arrivée sur leur poste. La CGT a souligné ce point et la nécessité de développer les procédures d'accueil et d'appui aux agents qui arrivent sur un poste.

– En AC seulement 50 % des répondants ont une vision assez claire de leur perspective d'évolution professionnelle et au niveau ministériel les obstacles cités à leur parcours professionnel concernent en majorité le peu de postes disponibles correspondant à leurs compétences (24 %), à leur corps ou grade (20 %), leur impossibilité de mobilité géographique (19 %), le manque d'information sur les perspectives d'évolution au sein du ministère (17 %), le manque d'appui de la hiérarchie (15 %) ou la perte de rémunération (14 %) et leur âge (12 %).

– 13 % des répondants ont le sentiment d'avoir été victime de discriminations, de violences ou de comportements de haine dans leur cadre professionnel au cours des deux dernières années.

1 agent sur cinq a vécu une situation difficile au travail sans soutien en retour.

L'aide principale dans les situations difficiles vient des collègues (37 %), de la hiérarchie (27 %), des acteurs de la prévention (16 %), des représentants du personnel (14 %).

Il y a une méconnaissance des référents handicap, des référents égalité-diversité, des coachs et des IGRH. 31 % ne connaissent même aucun acteur de l'accompagnement RH.

La CGT a souligné la nécessité d'amplifier la communication sur les différents acteurs RH, par exemple par des affiches pérennes à tous les étages des locaux de travail ou dans les lieux de convivialité (tisaneries...).

– Seulement 39 % des répondants en AC estiment que leur direction évolue dans le bon sens, et 45 % qu'ils sont bien informés sur les réformes et les projets en cours. Une forte majorité (57 %) au niveau ministériel estiment qu'ils ne sont pas acteurs des changements conduits au sein de leur direction. La CGT a insisté sur le fait que les agents et leurs avis ne sont pas suffisamment vus du tout pris en compte dans les évolutions.

– Au niveau ministériel, 43 % des répondants estiment que le fonctionnement de leur direction n'est pas efficace, 55 % que les processus et les organisations ne sont pas simplifiés pour gagner en efficacité et 47 % que le processus de prise de décision n'est pas clair ni structuré.

La CGT a souligné que ces résultats posent clairement question sur la pertinence des multiples réorganisations qui se succèdent au gré des changements de gouvernements, de SG et de DG.

– En AC certaines directions fonctionnent visiblement beaucoup mieux que d'autres puisqu'on passe de 26 % d'avis positifs seulement pour certaines à 69 % pour d'autres. Là encore la CGT a regretté que l'on n'ait pas de chiffres communiqués par DG et services.

– Pour 51 % seulement des répondants en AC les rôles et responsabilités des entités de chaque direction sont clairs et seulement 41 % estiment que les entités collaborent facilement. Là encore les écarts entre directions sont élevés puisque cela va de 40 % à 78 %.

– Les répondants ont proposé des pistes d'amélioration, notamment :

- plus de concertation, le management doit réellement écouter (cad : prendre en compte l'avis)
- mieux faire circuler l'information, plus de transparence, mieux définir les lignes directrices et les rôles pour plus d'autonomie et de transversalité, échanger entre services pour mieux se connaître et travailler ensemble
- stopper les diminutions d'effectifs, donner des moyens humains à hauteur des missions
- développer les qualités humaines du management (attention, bienveillance, confiance), reconnaître le travail et les compétences,
- réduire les changements et mieux les accompagner
- simplifier les procédures, les circuits administratifs, les mille-feuilles hiérarchiques.

La CGT AC a demandé quelles étaient les actions engagées suite à ces résultats. L'administration a indiqué que toutes les DG avaient été destinataires des résultats globaux et particuliers les concernant et avaient été invitées à améliorer les points négatifs. La CGT AC a demandé à avoir un retour en formation spécialisée sur ces actions, le DRH a indiqué être d'accord.

Point 4 : présentation du bilan des opérations pilotes immobilières (information)

Un bilan immobilier a été présenté concernant des structures ayant déjà ou voulant s'engager vers des aménagements comprenant des flex office. Le « bilan » est disponible en téléchargement sur la même page internet que ce compte rendu.

Le bilan présenté par le sous-directeur de la MISIM (SG/DAF/MISIM) concernait les changements et aménagements immobiliers de la MISIM (une quinzaine d'agents concernés), de la DGITM/SDMINT (une trentaine d'agents), d'une partie de la DNUM (site de Saint-Médard-en-Jalles (Gironde) environ 90 agents concernés). Il a raconté le cheminement et les interrogations de la dizaine d'agents de la MISIM ayant mené à l'aménagement avec flex office depuis 2 ans.

Un projet de réaménagement avec flex office serait également dans l'air à l'IGEDD.

Les OS et notamment la CGT AC ont regretté l'absence totale de données relatives aux conditions humaines de travail (missions des agents, incluant de nombreux déplacements ou non, accessibilité pour les personnes handicapées, avis post aménagement etc). Cela est d'autant plus regrettable que l'on bénéficie d'un recul de 2 ans maintenant pour la MISIM bien qu'elle ne soit pas forcément représentative.

Les OS ont regretté que ces aménagements ou projets d'aménagement n'aient fait l'objet d'aucune information ni avis des représentants du personnel.

Les OS ont demandé un bilan de ces projets. Le DRH a accepté avec un calendrier qui sera indiqué lors de la prochaine FS.

Les OS ont revoté à l'unanimité la demande d'expertise certifiée des projets immobiliers de l'AC que le DRH avait refusé, arguant du fait qu'il n'y avait pas de projet global. Mais la circulaire de la Première ministre du 8 février 2023 relative à la nouvelle doctrine d'occupation des immeubles tertiaires de l'État prévoit une réduction des surfaces à objectif mi-2024...

Le DRH a de nouveau indiqué qu'il n'y avait pas de projet global mais « qu'il ne dit pas que ça ne viendra pas ». L'administration a indiqué que la charte d'aménagement de l'AC négociée lors du déménagement de la Tour Pascal/Arche/Tour Séquoia restait en vigueur, qu'elle avait simplement « évoluée » pour prendre en compte la présence des stagiaires, apprentis ou prestataires.

Point 5 : présentation du rapport de visite « ex PAM/TERCO » réalisé par les membres de la FS-AC (information)

Après la visite des locaux des deux sous-directions et de nombreux entretiens avec des agents, les membres des organisations syndicales de la Formation spécialisée ont rédigé un rapport pointant notamment qu'il s'agit d'une 2ème réorganisation en peu de temps et que les difficultés persistent. Il y a un regret général de ne pas pouvoir effectuer un travail de qualité sur la durée.

Notre rapport pointe un risque de burn out généralisé, les agents se soutiennent en général mais quand on est soi-même en difficulté c'est difficile. Ce qui fait tenir c'est la bonne entente mais on arrive aux limites en termes d'épuisement des équipes.

Le rapport émet les préconisations suivantes, rappelées par le secrétaire de la FS SSCT :

1. Propositions d'actions d'amélioration des membres de la formation spécialisée

1.1 Réduire les facteurs de risques psychosociaux et développer les facteurs de protection

1.1.1 Effectuer une analyse approfondie du travail réel afin de mieux le réguler

La charge de travail apparaît excessive au regard des effectifs présents dans de nombreuses entités de travail. L'analyse mettait notamment en relief des effectifs insuffisants, une méconnaissance de la difficulté du travail effectué et une organisation insuffisamment efficace.

En raison de leur charge de travail, **nous préconisons que les managers soient soutenus afin d'effectuer dans les meilleurs délais un diagnostic approfondi du travail réel afin de mieux le réguler.**

Cet appui pourrait être interne à l'AC s'il peut être mobilisé rapidement, avec des compétences diversifiées et notamment l'appui des ISST, ou avec des consultants externes réunissant également l'ensemble des compétences nécessaires en termes de maîtrise d'outils et de méthodologies d'investigations notamment en matière de psychologie du travail et d'analyse du **travail réel** (organisation du travail, diagnostic RPS...).

Objectifs :

- 1) analyser le travail réel avec les agents ;
- 2) proposer des actions pour réguler l'activité au minimum pour l'ensemble des entités de travail signalées (sans dégrader les conditions de travail des autres) et notamment en termes d'adéquation missions / moyens, de répartition ou modulation des activités, de renforcement des effectifs, d'allègement des procédures de validation.

Nous demandons également de **fournir dans les meilleurs délais l'étude d'impact dédiée sur les impacts liés à la création du CMGP**, afin d'avoir notamment un point précis en termes d'adéquation missions / moyens pour les fonctions transversales comme les assistantes.

Sans être exhaustif, nous demandons enfin que soient expertisées à cette occasion les **pistes suivantes d'actions** :

- **Libérer du temps pour les managers de proximité** (bureau, pôle) afin de favoriser un management effectif. Suivre annuellement l'écart entre d'une part une quotité prescrite de temps à consacrer au management proprement dit et celui consacré à une gestion directe de dossiers et d'autre part le temps effectif réalisé. En présenter les principaux résultats et enseignements en formation spécialisée.
- **Dresser des plans de charge prévisionnels** sur 12 mois glissants en prenant en compte les campagnes annuelles récurrentes et en prévoyant pour chaque agent un quota/une provision d'heures dédiés aux urgences et imprévus et à des chantiers prioritaires.
- **S'assurer de l'adéquation missions / moyens** réellement disponibles au long de l'année en examinant en tant que de besoin en CODIR DRH jusqu'aux sous-directions les décisions de lissage ou d'abandon de chantiers.
- Expliciter des **modes opératoires détaillés**.
- Prévoir de **renouveler au bout d'un an l'appui aux managers** tant qu'ils sont en difficulté pour procéder seuls à ce travail d'analyse et de régulation du travail réel.
- Instaurer des **journées collectives d'inclusion** (sortie collective, pique-nique, sortie en forêt,...) pour pallier le manque de sentiment d'appartenance à un collectif qui ressort de certains entretiens.
- Communiquer un « **n°vert** » **en administration centrale** pour qu'un agent puisse faire remonter sans crainte de rétorsion une souffrance au travail, avec des conseils opérationnels sur des modalités d'action. Faire un retour périodique (6 mois) à la formation spécialisée.
- En administration centrale, organiser des **rencontres systématiques entre les managers de proximité des entités en souffrance, animées par un psychologue du travail**, pour leur permettre de trouver des solutions à des situations d'impasse. Faire un retour annuel à la formation spécialisée sur la typologie de situations rencontrées.

- Proposer à tout agent une **réunion collective une fois par an animée par psychologue du travail sur la situation de souffrance au travail** visant à formaliser collectivement des besoins et des solutions à mettre en place. Cible à élargir graduellement à l'ensemble de l'administration centrale. Enfin, nous demandons que la formation spécialisée soit informée dans les meilleurs délais des modalités retenues pour effectuer l'analyse approfondie du travail réel puis des mesures de régulation mises en place et deux fois par an de leur mise en oeuvre. Concernant ESP12 (ex PAM12), nous demandons qu'un point de présentation des actions menées pour assurer le bien-être au travail soit effectué à chaque réunion de la FSSSCT-AC tant que la situation de souffrance au travail n'est pas résolue.

1.1.2 Augmenter les effectifs en ciblant particulièrement les unités manquant de taille critique :

- ESP12 (ex PAM12) : il est nécessaire de clarifier les moyens déployés pour soulager durablement ce pôle. Un renfort en CDD sur 3 ans a été évoqué en entretien, à cheval sur ESP12 et ESP13, sans que les modalités exactes soient alors connues (périmètre, qui fait quoi...).

- BCGL2/Pôle B (ex TERCO2) ;

- ESP4 (ex TERCO3) dont un renfort rapide pour le pôle CDD (ex-TERCO3). Un recrutement IRA était envisagé ; était-ce pour un appui au management de proximité ? *Quid* du besoin d'agents qui traitent les dossiers ?

Nous soulignons la nécessité de recruter des collaborateurs qui ont les connaissances requises en gestion administrative et sur les statuts concernés.

1.1.3 Protéger sans tarder les agents sous pression

Nous demandons de mettre à disposition rapidement des **moyens pour faire diminuer la pression dans les points de tension identifiés** à travers de l'accompagnement et des formations et de procéder aux **recrutements temporaires nécessaires par rapport aux charges de travail**. Il pourrait être envisagé pour cela une externalisation provisoire de la charge via un marché public dans l'attente de solutions pérennes à un ou deux ans (intérim notamment).

Nous demandons également de rendre systématique la visite du médecin de travail après un arrêt de travail, quelque soit sa durée, lorsque le contexte de travail est dégradé et de veiller à ce que les visites obligatoires soient respectées. Ce point est à élargir à l'ensemble de l'administration centrale.

1.2 Améliorer les canaux de transmission de l'information et les outils informatiques :

- Présenter en formation spécialisée la feuille de route du SIRH et les chantiers de rationalisation des process et poursuivre les campagnes de fiabilisation des données du SIRH afin d'aboutir à une amélioration constatée

- Mettre en place un indicateur sur le temps moyen consacré à la mise en cohérence des dossiers RH avant traitement selon la typologie de dossiers.

- En informer annuellement la formation spécialisée.

1.3 Améliorer la reconnaissance du travail effectué

- Mettre en place une campagne de requalification en catégorie B valorisant davantage les métiers paye et gestion administrative et proportionnée au nombre de catégories C effectuant actuellement le même travail que des catégories B.

- A l'image des comités de domaine, mettre en place des reconnaissances de spécialistes et d'experts avec gratifications comme c'est déjà le cas pour les filières techniques

- Niveau AC, mettre en place une protection des auteurs de signalements dans l'esprit de la protection des lanceurs d'alerte pour éviter toute censure à l'avenir et, à court terme, des rétorsions injustifiées (CREP, primes,...).

- Veiller à une mise en cohérence entre l'investissement et l'appréciation dans un contexte de travail dégradé et avec des tensions avérées par différentes modalités de signalement.

1.4 Minimiser l'impact des retards de traitement des dossiers RH sur les agents gérés

- Recenser les impacts subis en administration centrale, service par service. Les présenter mi 2024 en formation spécialisée ainsi qu'un plan d'actions pour atténuer ces impacts ;
- Prévoir des compensations pour les pertes de revenus indirectes (notamment du fait de trop-perçus entraînant un changement de tranche d'imposition et, en cascade, des pertes de droits liés au quotient familial) ;
- Faciliter la mobilisation du levier de l'action sociale si les systèmes d'avance par la paie ne sont pas de fait mobilisables.

2 Risques de chute et d'incendie – Régulation du bâtiment

- Informer la formation spécialisée du traitement des situations spécifiques indiquées dans l'analyse par bureau.
- Demander à DAF/SETI une campagne de revue des bureaux spécifiques pour ce qui est des réseaux (air, climatisation, luminosité,...) mais aussi des équipements délabrés à remplacer
- Banaliser une ou deux fois par an des journées de travail pour archiver avec l'appui de la mission archives de la DAF
- Mettre en place un groupe de travail avec les agents animé par un ergonome du travail, en lien avec les conseillers de prévention et assistants de prévention, pour proposer une nouvelle organisation fonctionnelle des bureaux suite à la disparition de PAM et TERCO et la mise en place du CMGP.

Pour l'ensemble des agents en administration centrale :

2.1 Régulation du bâtiment

- Communiquer plus régulièrement sur le 1 22 22, en diversifiant les canaux d'information ; veiller à ce que les signalements sont effectivement résolus, notamment en cas de responsabilités partagées entre plusieurs prestataires pour la résolution des difficultés ;
- Faire un retour régulier sur la résolution des incidents pour l'ensemble de l'administration centrale en FSSSCT-AC.

2.2 Régulation de la température

Les objectifs de sobriété énergétique ont pour cible dans les bureaux 19°C en hiver et pas plus de 26°C en été alors que la norme de confort usuelle (norme Afnor X35-203 de mars 2006) préconise entre 20 et 22 °C dans les espaces de travail (bureau partagé ou bureau individuel).

En hiver, les coups de froid sur le lieu de travail, particulièrement aux pieds et aux mains, sont ressentis selon les personnes en dessous de 20°C et encore plus à 19°C voire moins (lendemain de week-end à 16°C, débit mal placé...). En été des agents souffrent des hautes températures notamment en bureaux partagés.

Ces températures inadaptées poussent les agents à utiliser des chauffages ou ventilation d'appoint ou à porter des tenus inconfortables pour travailler.

Nous demandons une **expertise du médecin du travail**, avec l'appui de l'équipe médico-sociale et de DAF/SETI, sur les **impacts des mesures liées à la sobriété énergétique sur le confort thermique des agents** afin que ceux-ci puissent travailler sur site dans des conditions normales. Nous demandons que soient étudiées les situations ressenties par les agents les plus sensibles au-delà de simples moyennes sans réalité concrète.

Nous préconisons de **faciliter les organisations du travail permettant de moins souffrir de la chaleur ou du froid** (pauses plus nombreuses, bureaux non surchargés...) et de présenter les différentes actions pour ce faire en formation spécialisée.

Après avis du médecin du travail, nous demandons pour des situations particulièrement sensibles en termes de santé d'étendre le nombre de jours de télétravail et d'accorder des récupérations supplémentaires.

Les membres de la FS estiment qu'il serait nécessaire de mettre en place un groupe de travail externe ou interne si cela peut se faire rapidement, avec ergonome, médecin... pour réfléchir aux conditions d'organisation et matérielles de travail. Certains managers se retrouvent comme les

agents dans des impasses même s'ils voudraient avoir le temps de réfléchir à la situation et trouver des solutions. Il faut une adéquation missions/moyens dans les différentes entités.

La FS souligne la nécessité d'appuyer rapidement ESP 12, 4, et BCGL2.

La CGT alerte sur le fait qu'effectuer un signalement sur le registre santé sécurité ne doit pas aboutir à une mise à l'écart ou à des sanctions déguisées contre les agents qui alertent sur les problèmes dans les services, par exemple par des CREP défavorables. C'est un point qui est souligné dans le rapport. Cela serait un très mauvais signal envoyé aux agents qui serait de devoir se taire et ne surtout rien dire quand les choses vont mal.

Nous soulignons également le besoin de personnel pérenne et pas seulement de vacataires ainsi que de reconnaissance de l'investissement des agents face à la charge de travail.

L'administration affirme avoir bien conscience des difficultés, qu'il y a une grosse charge de travail, mais indique que les services ont une dotation en effectifs qui est contrainte comme les autres services.

Concernant l'anticipation du plan de charge, l'administration estime qu'il est possible de progresser mais qu'il est difficile d'anticiper en matière de gestion administrative et paye, par exemple parce qu'il est difficile de savoir s'il va y avoir un afflux de recrutements de telle ou telle catégorie à tel ou tel moment.

L'administration indique que la mise en qualité des données dans SIRH est un grand chantier en cours. Elle souligne que des outils informatiques nouveaux nécessitent du temps pour se les approprier, que l'organisation est récente et qu'il faut laisser le temps pour qu'elle se mette en place. Elle rappelle que les outils informatiques ont tout de même facilité beaucoup de tâches avec la numérisation des documents que l'on n'a plus besoin de chercher dans d'énormes boîtes et piles de dossiers papiers.

L'administration réfute l'affirmation selon laquelle des managers ne sauraient pas ce que font leurs agents même s'ils manquent de temps.

Concernant la demande d'expertise interne ou externe elle estime que des réflexions sont en cours pour améliorer les choses.

En matière de reconnaissance et de valorisation des agents, l'administration affirme que les concours sont maintenant professionnalisés et que les agents sont appuyés pour se former. Elle reconnaît que certains agents de catégorie C font le même travail que des catégories B mais que l'absence de possibilité de reconnaissance est un problème général pour la fonction publique qui dépasse le ministère tout comme l'éventuelle création de comités de domaine supplémentaires qui relève du CSAM.

Point 6 : point sur la fermeture exceptionnelle du restaurant de la Tour Séquoia le 9 octobre 2023 (information)

Suite à la saisine de nombreux agents, les OS avaient fait remonter les points suivants à l'administration :

1) Suite à la fermeture alternée d'un restaurant qui a été imposée dans le cadre de la sobriété énergétique, il aurait été opportun et judicieux que les travaux soient effectués un vendredi de fermeture du RA de la TS au lieu du lundi 9 octobre, et ce sans information préalable au prestataire

par la DAF et la DRH.

2) La communication tardive de cette fermeture aux agents, sans information préalable obligatoire aux organisations syndicales, a eu comme conséquence que le prestataire n'a pas été en mesure de produire les quantités suffisantes pour répondre au surcroît d'affluence. L'administration aurait dû préciser dans son message que cette situation pourrait entraîner des ruptures de stock et un délai d'attente allongé aux stands et aux caisses. Il aurait été fortement apprécié de préciser que cette situation était exceptionnelle et remercier les agents pour leur compréhension afin que le personnel Eurest n'ait pas à subir des remarques désagréables liées au manque de compréhension de la situation, qui incombe exclusivement à l'administration de la DRH.

3) Les contrôles et travaux du bureau SET doivent être réalisés dans les délais afin de faciliter l'accueil des agents au RA dans de bonnes conditions car cet incident intervient également après celui du mois de juillet 2023.

L'administration a expliqué qu'il y a eu une suspicion de fuite d'eau sur le réseau. La confirmation a été connue à 11h07, la fermeture du restaurant par mesure de précaution par rapport aux denrées alimentaires a été décidée et un message a été envoyé aux agents à 11h37. L'administration estime qu'il est impossible d'anticiper un tel évènement et que la communication a été la plus rapide possible.

Elle a indiqué que le dépôt marron retrouvé dans l'eau était dû à de la rouille et a souligné que c'est toujours le cas dans ces situations, qu'il n'y a pas de vétusté particulière et qu'il y a un contrôle permanent de l'eau potable.

Interrogé sur les leçons à tirer de l'incident, l'administration a indiqué qu'elle effectuerait la recherche de fuite en dehors de période de restauration et qu'un pré-message d'alerte pourrait éventuellement être envoyé aux agents en fonction de la situation.

Point 7 : examen des accidents professionnels (information)

Du 1er septembre 2023 au 1^{er} novembre 2023, un accident professionnel a été reconnu imputable au service, il s'agit d'un agent qui s'est tordu la cheville en sortant de l'ascenseur.

Des entretiens ont eu lieu avec l'agent, la cause n'est pas due à l'environnement matériel. L'agent va bien aujourd'hui.

Point 8 : examen des registres de santé, sécurité au travail (information)

Un problème concerne une porte vitrée de l'entrée du plot I qui a été cassée lors des émeutes, un agent de sécurité se retrouve exposé au vent, au froid, il n'y a plus de séparation, des passants viennent lui demander des renseignements, il n'y a plus de moyen de s'isoler de l'extérieur ce qui pose problème en termes de sécurité d'autant plus qu'il y a aussi la crèche des enfants d'agents du ministère dans le bâtiment.

Un autre problème concerne la cours d'honneur, un agent de sécurité est placé à l'extérieur, et se pose la question de savoir s'il s'agit de la voie publique ou d'un espace du ministère et de la responsabilité en cas de problème.

L'administration a répondu :

- pour le plot I, la porte est automatique et peut être bloquée de l'intérieur, il faut un badge pour rentrer, les accompagnants pour la crèche sont listés. Il y a une pénurie pour la partie « vitrage », certains magasins dont les vitrines ont été cassées n'ont toujours pas pu non plus remplacer leurs vitrines, la porte a été remplacée, et du contreplaqué installé pendant que des relances sont faites pour la vitre. Elle affirme que les règles de sécurité sont et ont été respectées.

- concernant la cour d'honneur, il s'agit de l'accès par la route de la demi-lune (accès que l'on voit par les vitres de la cantine de l'arche), l'accès est limité aux véhicules de service et pour handicapé, s'y trouve aussi le parking vélos. Il y a un portail principal et un petit portillon pour les piétons et les vélos. Depuis deux ans le portillon a été refait pour faciliter le passage. Le portail et le portillon sont en retrait de 5m de la route, un renforcement permet à un second agent de sécurité d'être en faction, pour contrôler les voitures avant que les gens ne rentrent, cette double présence est prévue dans les consignes du prestataire ONET, approuvées par l'administration. Les agents de sécurité sont équipés par ONET notamment de tenues contre le froid. On est dans le périmètre du ministère sur ce renforcement. Cet accès est ouvert 24/24 car c'est un accès de secours de l'arche pour les pompiers.

L'administration a également fait un retour sur les suites de signalements d'agents au registre santé sécurité concernant la DGAMPA.

La CGT a regretté l'absence d'information jusqu'ici sur l'enquête administrative menée et les actions mises en place. Nous n'avons que les résultats qui se traduisent notamment par un cadre qui a dû mettre fin à sa mission. La CGT a souligné à nouveau que c'était un très mauvais signal envoyé aux agents et pour la FS (cf. supra).

Point 9 : suivi des demandes et propositions de la FS-AC (information)

- Organisation d'une réunion sur l'outil « arbre des causes » : une réunion prévue le 5 décembre a dû être reportée en raison des contraintes d'agendas, un nouveau pégage a été lancé pour une réunion en janvier. Pour information, l'arbre des causes est une méthode d'analyse a posteriori d'un accident, pour en obtenir une description objective, reconstituer le processus accidentel, en identifiant tous les facteurs et leurs relations ayant concouru à sa survenance, de façon à proposer des mesures de prévention pour qu'il ne se reproduise pas.
- Organisation d'une réunion de présentation du DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) : une réunion a eu lieu le 14 novembre, une autre sera fixée prochainement.
- Transmission du projet immobilier pilote de Saint-Médard en Jalles : le document a été envoyé aux OS le 6 octobre. Le CSA a débattu de plusieurs projets mais les OS ont regretté l'absence d'information sur l'aspect et les impacts humains (cf. point 4).
- Transmission du CCTP du marché de retranscription des réunions de la FS SSCT : le document a été mis à disposition sur le sharepoint avec l'attestation sur l'honneur d'APF concernant la destruction des enregistrements audio.

Point 10 : questions diverses

Concernant les impacts des JO sur l'organisation du travail et les agents, la CGT demande à ce que les agents soient prévenus le plus tôt possible afin de pouvoir s'organiser et notamment pour organiser leurs vacances.

L'administration a indiqué qu'il s'agissait d'un sujet interministériel, une première présentation a eu lieu au CSA ministériel, au fur et à mesure que les décisions seront prises les informations seront données et une présentation aura lieu pour les impacts en AC.

N'oubliez pas que si vous rencontrez des problèmes d'hygiène, sécurité, conditions de travail, vous pouvez faire un signalement via l'intranet : <http://intra.ac.e2.rie.gouv.fr/registre-de-sante-et-de-securite-au-travail-a6842.html>

Le mode d'emploi des registres est indiqué sur la page.

N'hésitez pas à nous contacter si besoin.