

Délibération des représentants du personnel du CHSCT74 sur le dossier de présentation du projet de transfert du PCE d'Annemasse à Thonon

La DDFIP présente son projet de suppression de l'antenne PCE d'Annemasse avec transfert des emplois et missions de l'antenne d'Annemasse au PCE de Thonon au 1^{er} septembre 2020.

Le projet a été présenté aux organisations syndicales dans le cadre du groupe de travail CHSCT du 11/02/2020.

I- Préconisations du Secrétariat Général concernant la prise en compte les conditions de travail dans la conduite des projets de réorganisation

Depuis la fin de l'année 2017, un document intitulé « *Modalités de prise en compte des conditions de travail dans les projets* » a remplacé la fiche d'impact . Un [Guide pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projets](#) publié en juillet 2018 par le ministère est venu apporter des recommandations en termes de méthodes pour appréhender correctement les conditions de travail et des précisions sur le contenu du dossier à présenter au CHSCT.

Dans un courrier du 30 juillet 2018, la secrétaire générale du ministère a invité les directions générales du ministère ainsi que les présidents des CHSCT à se saisir de ce nouvel outil pour une meilleure prise en compte des conditions de travail.

La Note d'Orientation ministérielle 2019 a insisté à nouveau sur le fait que les services doivent se saisir de ce guide afin de prendre en compte la santé, la sécurité et les conditions de travail à chaque réorganisation/regroupement de services.

Enfin, la note d'orientation 2020 confirme la volonté ministérielle de prendre en compte les conditions de travail dans la conduite des projets de réorganisation, cette volonté se concrétisant notamment au travers du dossier de présentation. Elle prévoit qu'une note d'information sera adressée aux directions générales en ce sens leur précisant par ailleurs l'importance d'aborder lors de la présentation des projets de réorganisation l'ensemble des données de mesures d'impact sur les conditions de travail identifiées **et les mesures de prévention prévues pour y répondre**.

Comme le rappelait la Secrétaire Générale dans la préface du guide paru sur ce thème en 2018, les conditions de travail sont une composante à part entière des projets et ne peuvent pas être isolées et traitées indépendamment de l'ensemble des autres dimensions. Cette dimension est à intégrer au plus tôt dans le projet de réorganisation et cette démarche doit être rendue apparente dans le dossier de présentation du projet.

Par ailleurs, il est prévu que l'expertise des acteurs de prévention ministériels (médecin de prévention, inspecteur santé et sécurité au travail et assistant de service social) soit mise à disposition des instances lorsque des projets de réorganisation seront inscrits à l'ordre du jour.

Ce guide constitue également un appui dans la constitution du dossier de présentation d'un projet en précisant les éléments attendus dans son contenu.

Ce dossier a pour ambition de décrire les modalités de prise en compte des conditions de travail

dans un projet présenté en CHSCT.

Tout processus de changement modifie les situations de travail initiales et donc les conditions de travail.

Les conditions de travail sont un ensemble de critères qui constituent la situation globale de travail d'un agent.

D'après la circulaire du 10 avril 2015 relative à la diffusion du guide juridique d'application des dispositions du décret n°82-453 modifié, cette notion peut être définie comme portant notamment sur les domaines suivants :

- l'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches),
- l'environnement physique de travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration),
- l'aménagement des postes de travail et de leur adaptation à l'homme,
- la construction, l'aménagement et l'entretien des locaux de travail et de leurs annexes,
- la durée et des horaires de travail,
- l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté),
- les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail.

Être dans de bonnes conditions de travail ne se limite donc pas au confort matériel de travail.

L'objectif de ce dossier est de centraliser un ensemble de données factuelles pour permettre d'anticiper au mieux les incidences potentielles sur les conditions de travail.

II- Aspect immobilier

L'administration doit veiller à ce que les conditions de vie au travail des agents ne soient pas dégradées par les restructurations de services et à ce que les conditions de sécurité soient préservées.

✓ Concernant la surface des locaux :

Il est indiqué en page 5/7 de votre dossier, au paragraphe 3,2 « les ambiances physiques de travail » que 2 contrôleurs peuvent être installés dans un bureau du PCE de 33m² où sont déjà installés deux autres agents.

Les deux inspecteurs pourraient être provisoirement accueillis dans les bureaux des géomètres (44,94 m²) au 1^{er} étage en transférant une partie de la documentation des géomètres à la cave ou au SPF au 2^{ème} étage.

Dans leur rapport annuel 2018, les ISST font remarquer que la grande majorité des agents préfère bénéficier d'un poste de travail attribué, dans un bureau fermé individuel ou à faible effectif.

En effet, ils expliquent que l'ambiance sonore peut vite devenir insupportable et générer une difficulté de concentration et donc de stress. Par ailleurs, l'absence d'intimité et de confidentialité peut aussi conduire à un certain malaise et à un repli sur soi (en étant notamment exposé aux yeux de tous).

Les ISST indiquent que les modes d'aménagement des espaces doivent être le reflet des principes d'organisation arrêtés à l'issue de processus dans lesquels les agents doivent être pleinement partie prenante. Sans cette précaution, l'évolution des espaces de travail n'emportera pas d'évolution décisive en matière d'organisation du travail et pourrait être à l'origine de dégradations significatives des conditions de travail.

En outre, dans le cadre des opérations de densification des sites importants, la prise en compte des conditions de travail des agents est très perfectible. En effet, manifestement guidées par une logique d'optimisation budgétaire immobilière, ces opérations n'intègrent pas forcément une analyse préalable du travail dans un processus participatif, comme dans une démarche ergonomique par exemple.

Les ISST rappellent que la norme AFNOR «Conception ergonomique des espaces de travail en bureaux» NFX 35-102 (décembre 1998) n'impose certes pas d'obligation réglementaire mais définit des critères pour la préservation de la santé et de la sécurité des agents.

Cette norme recommande notamment une surface minimale de 10m² par personne en site individuel ou collectif et une surface minimale de 15m² en site collectif si l'activité est fondée sur des communications verbales.

D'ailleurs, la circulaire DRT n°95-07 du 14 avril 1995 relative aux lieux de travail invite à se reporter à cette Norme pour atteindre l'objectif général de sécurité fixé par le Code du travail: «Chaque fois que des normes spécifiques existent, elles seront prises pour références. On peut citer notamment la norme NF-X35-102–Dimension des espaces de travail en bureaux».

Les ISST rappellent que, si le code du travail n'impose aucune obligation en matière de surface, il fixe un objectif général par l'article R.4214-22 : «les dimensions des locaux de travail, notamment leur hauteur et leur surface, sont telles qu'elles permettent aux travailleurs d'exécuter leur tâche sans risque pour leur santé, leur sécurité ou leur bien-être»

Les ISST font enfin le constat que faute d'espace suffisant, les dégagements autour des bureaux et dans les cheminements sont souvent très inférieurs aux débattements nécessaires pouvant engendrer une difficulté de circulation (souvent moins de 60cm). A cet égard, les inspecteurs rappellent que les passages entre les équipements de travail doivent réserver une largeur **d'au moins 80 cm** entre le bord du plan de travail (côté agent) et le mur du local.

Ainsi, envisager de placer 4 agents dans un bureau de 33m², soit 8,25m²/agent est tout à fait contraire aux normes en vigueur et aux recommandations des ISST.

Les RP constatent qu'ils effectuent cette remarque pour beaucoup de projet de restructuration et que loin d'être un cas isolé, la sur-densification et le parkage des agents dans des surfaces inacceptables devient la norme.

La crise Covid que nous traversons rend encore plus aiguë l'importance d'une surface minimale décente par agent et confirme l'intérêt des bureaux individuels.

De plus, alors que les ISST recommandent que les agents soient pleinement partie prenante dans la réorganisation des locaux, il semblerait que les agents du PCE d'Annemasse n'aient pas été consultés d'un éventuel relogement sur Thonon dans les bureaux des géomètres.

En outre aucune information n'a été communiquée tant aux agents qu'aux RP du CHSCT sur l'installation sur Annemasse des agents qui resteraient en vertu de l'engagement d'absence de mobilité. Conserveront ils leurs bureaux actuels ? Sinon dans quelles conditions seront ils relogés ?

Enfin, les RP du CHST attendent toujours les plans leur permettant d'évaluer les risques liés à l'installation des agents dans les bureaux (disposition de bureaux, problèmes d'ambiance lumineuse et sonore, prises électriques en nombre suffisant, respect des règles obligatoires de dégagement, distance des issues de secours.....)

✓ **concernant les règles de sécurité :**

➤ DTA

Les RP ont demandé la communication du DTA du site de Thonon depuis le CHS du 18/06/19, DTA devant être mis à jour suite à l'incendie de décembre 2018

A ce jour, ce document ne nous a toujours pas été transmis.

Nous constatons donc que la direction ne nous permet pas de nous prononcer sur les risques liés à la sécurité des agents en l'absence de communication du DTA ,

➤ DUERP

- concernant le duerp transmis :

- la ligne 472 indique la mise à disposition d'une voiture de service sur Annemasse. Qu'en est il de ce véhicule de service. Sera-t-il déployé sur Thonon ou restera-t-il sur Annemasse ? Si des agents restent sur Annemasse dans le cadre de l'engagement d'absence de mobilité forcée, dans quelles conditions pourront ils bénéficier du véhicule de service ?

- ligne 480 : les agents de Thonon font état d'insuffisance de toilettes femmes. Avec l'arrivée de nouveaux agents sur site, quelles sont les mesures envisagées par l'administration pour pallier à ce problème ?

➤ Risque incendie

- l'ISST a effectué une visite du site de Thonon le 29/30 avril 2019 (rapport du 06/06/19 présenté au CHS de nov 2019)

Les éléments suivants ont été demandés par les RP du CHSCT et sont toujours sans réponse :

| | |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RIA (Robinet Incendie Armés) | Le changement des RIA (Robinet Incendie Armés), se fera lors du contrôle suivant ; transmettre aux RP la date du prochain contrôle. |
| Alarme incendie | Transmettre aux RP le rapport du 21/02/2019 (alarme incendie). |
| DTA | Transmettre le DTA dès réception. |
| Dalles de sols | Programmer un rebouchage des trous avec du silicone, par les agents techniques. |
| Pompes de relevage | Vérifier l'intervention de la société AVIPUR et transmettre le contrat de maintenance aux représentants du personnel. |
| Plaque de faux plafond et sol | Prévoir la réparation. |
| Espace de restauration | Communiquer aux RP les contrats d'entretien ainsi que la convention tripartite. |
| Espaces de travail | Communiquer aux représentants du personnel le ratio m2 par agent. |

PS : la convention tripartite nous a été communiquée. Nous attendons les contrats d'entretien

- - Elements supplémentaires demandés lors du CHS de novembre 2019 et non repris dans le tableau de suivi pour lesquelles nous souhaitons des réponses:

-Risque bâtementaire : M. Lévin souhaite le passage de l'antenne immobilière pour envisager une étude d'étanchéité complète du bâtiment : quelles suites ?

: des fuites d'eau ont été constatées dans les niveaux N-1 : couloir, garage et N-2 : garage. Certaines fuites d'eau se situent à proximité immédiate des installations électriques. : dans l'attente de devis : quelles suites ?

-risque électrique : nous demandons

- ✓ le document qui atteste la levée des réserves ;
- ✓ la date à laquelle la coupure des installations électriques sera réalisée
- ✓ multiprises : devis en attente afin de rajouter des prises : quelles suites ?
- ✓ Stockage dans l'armoire électrique du SIE : quelles suites ?

Nous demandons communication du PV de la commission de sécurité en date du 25/02/2000,

Nous demandons la transmission du rapport du mainteneur attestant du bon fonctionnement de l'alarme

Nous demandons le rapport de vérification du SSI (système sécurité incendie) par un organisme accrédité de moins de 3 ans

Nous souhaitons obtenir

- ✓ l'attestation de réparation des pompes de relevage du niveau -2 et le justificatif de la dernière maintenance
- ✓ la date de nettoyage des bouches de ventilation

- ✓ le contrat de maintenance de la hotte , du bac à graisse avec le compte rendu de la dernière intervention,
- ✓ l'état des stores SIE qui devaient être réparés
- ✓ l'état du cabinet du niveau 1 qui devait être réparé

III- Aspect organisationnel

✓ **Concernant l'accès au parking**

Le dossier de présentation fournit par la direction indique en page 4/7 que le parking du CFP de Thonon propose 60 places pour environ 120 agents.
Le taux d'occupation n'a pas été indiqué.

Les agents PCE sont des agents en partie itinérants, l'accès au parking est pour eux une priorité. Les RP du CHSCT demandent qu'un badge donnant accès au parking de Thonon soit remis aux agents qui seront maintenus sur le site d'Annemasse en application de l'engagement d'absence de mobilité, afin qu'ils puissent se garer lors de leurs déplacements sur Thonon (réunions de service, point avec le chef de service).

✓ **Chaîne hiérarchique**

Le dossier de présentation fournit par la direction ne donne aucune indication sur l'organisation prévue pour les agents maintenus sur le site d'Annemasse en application de l'engagement d'absence de mobilité :

A quelle fréquence, les agents maintenus sur Annemasse devront ils se rendre sur Thonon ?

A quelle fréquence le chef de service du PCE basé à Thonon se déplacera t il auprès de ses agents sur Annemasse ?

Les RP du CHSCT attirent l'attention sur la fait qu'un des cadre A est à 80 % et que lui demander de se rendre sur Thonon de manière fréquente impacterait son organisation.

✓ **Concernant la charge de travail et les perspectives d'évolution du service**

Aucun élément ne nous a été présenté sur la charge de travail des agents au sein du nouveau service. Nous savons que la suppression de l'antenne d'Annemasse a pour conséquence le transfert des emplois de l'antenne d'Annemasse au PCE de Thonon qui aura compétence sur le périmètre des SIE de Thonon et Annemasse et y exercera l'ensemble des missions.

Nous n'avons aucune visibilité sur la nouvelle charge de travail que cela générera sur les agents de chaque site (absorbant et absorbé), sur la redistribution du travail et l'impact que cela aura en particulier sur les agents absorbés.

Les RP relèvent également que si les projections de la direction en matière RH sont justes, le PCE fusionné intégrera au 01/09/2020 un nouveau A et deux nouveaux B qu'il faudra former .

Cette tâche supplémentaire reposera encore sur les agents expérimentés en plus de leurs tâches

habituelles. Des allègements de tâches ont-elles été prévues afin de soulager les agents jusqu'à ce que le service puisse fonctionner normalement ?

Sans mesures prises pour que la mise en place du service fusionné se passe dans de bonnes conditions, les agents vont devoir subir une organisation du travail en mode dégradé ce qui générera inévitablement des conflits de valeur, du découragement et risquera de nuire à la cohésion de la nouvelle équipe.

Ces questions sont des éléments déterminants du travail quotidien des agents. Leur demander de se positionner (mutation pour un autre service ou suivi de la mission) alors que la définition de leurs tâches quotidiennes, les méthodes de travail et la charge de travail ne sont pas définies est source de vive inquiétude chez les agents restructurés.

Nous constatons donc que la direction ne nous permet pas de nous prononcer sur les risques liés à la charge de travail, les exigences du travail, l'autonomie et les marges de manœuvres du service en l'absence de communication de données chiffrées.

IV : RPS

Les restructurations sont sources de stress, d'anxiété et de perte de repères chez les agents.

L'absence de visibilité sur leurs futures conditions d'installation physique, leurs futurs collègues, leur futur encadrant, leur future charge de travail, future organisation, les empêchent de se projeter et de se déterminer sereinement quant à leur choix de suivre ou non la mission, de rester ou non sur le site d'Annemasse.

La situation est dominée par l'incertitude sur leur avenir professionnel, ainsi que sur la pérennité des stratégies ou décisions prises.

Rassurer les agents sur les futures conditions d'exercices de leur mission en leur donnant toute la visibilité attendue constitue un axe majeur de la prévention primaire et permet d'adapter le soutien qui pourra être apporté aux agents.

Nous relevons trop de questions restées sans réponse pour que ce projet ne soit pas source de RPS chez les agents restructurés.

Nous soulevons enfin l'absence d'avis du médecin de prévention sur ce projet de restructuration.

La note d'orientation 2020 indique l'importance d'aborder lors de la présentation des projets de réorganisation l'ensemble des données de mesures d'impact sur les conditions de travail identifiées et les mesures de prévention prévues pour y répondre.

Nous attendons donc que vous nous présentiez les mesures de préventions que vous prévoyez de mettre en œuvre afin de répondre aux nombreux points que nous avons soulevés dans cette délibération.