RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Inspection Générale
des Affaires Sociales

Paris, le 12 juillet 2022

L'inspecteur santé et sécurité au travail

à

Madame Barbara Chazelle, Directrice régionale et interdépartementale adjointe de la DRIEETS d'Ile-de-France, Directrice de l'unité départementale de Paris

Copie : CHSCT, conseiller régional de prévention, chargée régionale du dialogue social

Objet : Lettre de propositions suite aux votes par vos Représentants du Personnel (RP) en CHSCT de deux Désaccords Sérieux et Persistants (DSP) le 31 mai 2022

Réf :

- Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

- Décret n° 2020-647 du 27 mai 2020 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat

- Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat

- Article L 4121-1 et suivants du Code du Travail

Madame la Directrice,

En application des articles 5-2, 5-5 et 55 du décret n°82-453 du 28 mai 1982, il est nécessaire d'attirer votre attention sur certaines propositions paraissant de nature à améliorer la prévention des risques professionnels, afin de lever au moins pour partie les deux DSP votés par vos RP le 31 mai 2022, ou par défaut de mieux appréhender les décisions et actions en lien avec ces DSP afin de mieux protéger

vos agents.

Vos RP ont distingués deux motions, ce qui est cohérent avec leur contenu, vos obligations, ce que vous leur avez présenté. Les **propositions (partie 4)** ne distingueront pas explicitement le lien à chaque motion, afin d'insister davantage sur les interactions à **renforcer ou mettre davantage en lumière entre d'une part vos deux projets de déménagements à Artois et Miollis, et d'autre part les évolutions en termes d'organisation, d'architecture, d'espaces, de conditions de travail, de prévention des risques professionnels.**

1. DSP relatif à la demande d'expertise

La motion de vos RP (annexe 1a) constatant ce DSP peut être synthétisée ainsi.

- Vote à l'unanimité d'une demande d'expertise le 19 avril 2022 (annexe 1b) concernant le nouveau projet présenté le même jour.

  Le projet de déménager les agent·es des sites de Jemmapes, Albert et Millénaire vers le site du Beauvaisis, rue de Cambrai dans le 19e arrondissement, a été abandonné. Le nouveau projet concerne les agent·es des sites de Jemmapes, du Millénaire, de Taitbout, vers un nouvel immeuble Artois, également rue de Cambrai dans le 19e arrondissement.

- Demande d'expertise dans le but d'éclairer la consultation du CHSCT

  Cette expertise aurait plusieurs objectifs : analyser le projet de relogement et en évaluer les effets en termes de conditions de travail, de risques professionnels au regard notamment des principes de conception ergonomique des espaces de travail en bureaux ; étudier la possibilité de mettre en œuvre des bureaux individuels pour l'ensemble des agent·es de contrôle et des agent·es du SRDT tout en limitant l'occupation des bureaux à deux personnes pour les autres services ; analyser les conditions de travail des agent·es en télétravail ainsi que leurs motivations et analyser les conditions et les conséquences d'une augmentation du télétravail consécutive au déménagement ; procéder à une expertise des conséquences du relogement sur le temps de trajet domicile/travail des agent·es et sur le temps de trajet bureaux/secteur pour les agent.es de contrôle ; étudier les conditions de travail des postes chargés de l'accueil et du renseignement du public afin de réduire leurs risques professionnels dans l'ensemble des tâches qui leur sont assignées (réception physique, téléphonique, traitement de la demande par mail) ; étudier la question des « dossiers vivants d'entreprises » et des archives, qui doivent être disposés près des postes de travail.

- Mise en avant selon vos RP d'une contradiction de votre part suggérant que le projet ne serait pas nouveau

  Selon vos RP, votre réponse du 10 mai 2022 insisterait de façon contradictoire sur le fait qu'il ne s'agirait pas d'un nouveau projet mais que selon vous les nouveaux éléments présentés le 19 avril 2022 « améliorent très sensiblement le projet ». De façon complémentaire, vos RP mettent en avant que selon eux un déménagement dans un nouveau bâtiment constitue sans aucune ambiguïté un nouveau projet.

- Insistance pour étudier la possibilité d'installer les agent·es de contrôle dans des bureaux individuels
- Données erronées sur le télétravail et intérêt insuffisant pour les raisons pour lesquelles les agents souhaitent être en télétravail

Vos réponses (annexes 3) peuvent être synthétisées ainsi.

Vous proposez plusieurs constats.

- Absence de justification d'une nouvelle expertise notamment du fait que la nouvelle demande d'expertise semble considérer que le projet présenté par l'administration est un nouveau projet, ce qui n'est pas le cas selon l'administration ; en conclusion appréciation que l'administration répond déjà aux motifs visés dans la nouvelle demande d'expertise.
- Bail de l'immeuble Jemappes non renouvelé, état problématique du bâtiment Taitbout
- Volonté de construire un pôle travail en rapprochant la DRST située à Aubervilliers
- Renforcement de la cohérence des implantations parisiennes et organiser une continuité de service et d'organisation
- Prise en compte des besoins des usagers et de la politique immobilière de l'Etat
- Engagement de l'administration à vérifier les données sur les temps de trajet et analyser la possibilité d'augmenter le nombre de bureaux individuels
    - Fiche sur la possibilité d'implanter des bureaux individuels pour tous les agents de contrôle à Cambrai : des surfaces complémentaires seraient nécessaire et le propriétaire refuse de louer des demi-plateaux à l'exclusion du rez-de-chaussée.

    La MRPIE a communiqué les éléments suivants :

    - Le ratio SUB admis sur Paris est à cette heure de 18m² et sera bientôt à de 16 m² ;
    - Dans la version actuelle où le RDC occupe 600 m² + les 4 étages, le ratio est à 21 m² SUB et un peu plus de 19 m² en excluant les zones accueillant du public.
    - Aucune dérogation supplémentaire ne sera accordée.
- Temps de trajet : 69% des agents perdraient entre 1 et 14 minutes (pour les trajets pour les transports en commun, sans prendre en compte les temps de correspondance, et sans qu'il soit précisé dans le document s'il s'agit d'une perte quotidienne ou par trajet)

Vous mettez en avant des actions déjà mises en place.

- Amélioration du projet suite aux remarques du CHSCT et de l'expertise concernant le déménagement initialement prévu : notamment nouvelle proposition comprenant 1000 mètres carrés supplémentaires et organisation des plateaux plus classiques à aménager
- Actions déjà engagées pour accompagner le projet : étude sur les temps de trajet, le télétravail, plan de prévention des risques, accès aux RIE, espaces de parking en fonction des demandes, archivage
- Mise en place de plusieurs ateliers d'accompagnement à la mise en œuvre : parcours de l'usager au sein du bâtiment Artois, utilisation et cycle de vie des dossiers, gestion des EPI, aménagement et usage des espaces partagés, amélioration des conditions d'exercice de la phase nomade du travail d'inspection.

Vous suggérez plusieurs actions à venir.

- Etudes complémentaires qui seront engagées afin d'identifier les aménagements utiles pour améliorer le confort de travail en termes de luminosité, d'aération et de circulation de manière générale, dont les conclusions seront prises en compte lors des travaux de cloisonnement induits par la future installation de l'UD
- Prévision de prestation complémentaires : aménagement, accompagnement RH, médiation voire micro zoning et postérieurement à l'installation
- Complément sur le télétravail :
    - Le principe du télétravail n'est pas remis en cause, les avantages nombreux sont évoqués par la grande majorité des agents et aucun ne semble vouloir abandonner cette possibilité de télétravailler un/deux jours par semaine.
    - Les conditions de mise en œuvre du télétravail tant matérielles que relationnelles apparaissent cependant perfectibles pour une majorité des agents.
    - En lien avec le CHSCT, un point sur l'évolution du télétravail sera conduit 6 mois après le déménagement pour mesurer l'évolution des bénéficiaires du télétravail, du nombre de jours de télétravail par agent et le niveau de satisfaction des agents sur cette modalité de travail et sur l'activité, qu'ils soient en télétravail ou non.
    - Plan d'action reprenant les forces, risques et actions

2. DSP relatif à la relocalisation

La motion de vos RP (annexe 2) constatant ce DSP peut être synthétisée ainsi.

- Présentation par la direction de l'UD de Paris lors la réunion du 31 mai 2022 de quelques éléments quant au projet de relocalisation des agent·es de Paris qui se verraient d'ici le second semestre 2025 regroupés sur deux sites d'implantation dans les 19e et 15e arrondissements. À terme, l'ensemble des sites actuels à Jemmapes dans le 10e, Albert dans le 13e, Taitbout dans le 9e et Vionnet à Aubervilliers seraient restitués.
- Site Artois moins bien desservi, avec des conséquences en matière de service public
- Très nettes dégradations des conditions de travail des agent·es :
    - En augmentant les temps de trajet entre le domicile et les locaux de travail
    - En imposant en plus grand nombre des bureaux partagés exposant au bruit et aux RPS
    - En modifiant profondément pour les agent·es de contrôle l'organisation du travail quotidienne
    - En imposant un double déménagement (Artois, puis Miollis) pour 4 unités de contrôle
- Mise au vote par l'administration alors que les RP souhaitaient décaler cette consultation donc n'ont pas pris part au vote
- Absence d'élément concret aux représentant.es du personnel du CHSCT pour supprimer ou à tout le moins réduire les risques générés par ce projet (RPS, bruit, télétravail, « dossiers vivants d'entreprises », archives)

Vos réponses (annexes 4) peuvent être synthétisées ainsi.

Vous mettez en avant les enjeux et objectifs du projet.

- Plusieurs engagements : campus administratif, réhabilitation, démarche de certifications environnementales
- Plusieurs enjeux : immobilier, financier, d'usage, environnemental, d'intégration du nouveau projet dans son contexte urbain
- Le projet permet de résoudre les dysfonctionnements liés à la mauvaise isolation et à la vétusté des systèmes de chauffage, de réduire la facture énergétique. Pour les occupants actuels, il s'agit de ne plus subir les problèmes de température (cesser d'y avoir froid l'hiver et d'avoir trop chaud l'été), d'avoir des locaux en meilleur état.
- Le projet permettra en outre de mutualiser les moyens matériels (logistique, véhicules, informatique, etc)
- Le projet architectural se base sur une approche globale et multicritères des enjeux et du programme conduisant à l'élaboration d'un projet s'inscrivant de l'échelle du quartier à celle de l'espace de travail, en passant par celle de la vie collective du site. Le parti urbain et architectural implique notamment la requalification de l'enveloppe du bâtiment. Une nouvelle qualité de vie au travail est visée (image de l'administration, requalification de l'ergonomie des espaces de travail) ainsi que des niveaux de performance exigeants du point de vue énergétique.

Certains constats sur les locaux et les possibles temps de trajet sont mis en avant.

- Caractéristiques des locaux Miollis :
    - Notamment passage de 114 agents disposant d'un bureau individuel, 37 en bureau partagé à 2 et 2 bureau partagé à 3, à 87 postes de travail en bureau individuel et 24 en bureaux partagés à 2 et 11 en bureau partagés à 3.
    - La règle est le bureau partagé pour l'ensemble des activités à l'exception des cadres, des agents du service renseignement en droit du travail et la majorité des agents de contrôle (1 bureau partagé par UC et 2 pour l'UC 8).
    - Pour les missions de contrôle, le choix a été fait de prévoir un bureau partagé à 2 par UC et 2 pour l'UC 8. Ce choix répond à la fois aux craintes des agents de voir leur environnement sonore trop fortement dégradé afin de maintenir un niveau de concentration suffisant tout en respectant les normes de la politique immobilière de l'Etat préconisées par la DIE. Sur les sites existants, les gestionnaires de dispositifs partagent déjà un bureau à 2 ou 3.
- Evolution des temps de trajet par rapport aux sites d'origine – projet Miollis : 46% des agents gagneraient 0 à 44 minutes ; 47% perdent 1 à 29 minutes (calculs pour les trajets en transports en commun, sans prendre en compte les temps de correspondance, variations de temps de trajet aller simple en minutes)

Les modalités de conduite et d'avancement du projet sont suggérées.

- La conduite du projet fera l'objet d'un accompagnement des agents pour l'appropriation des futurs espaces de travail.
- Avancement opérationnel, programmation, calendrier : démarrage des travaux en avril 2023, après le déménagement des actuels occupants, réemménagement après travaux prévu au second trimestre 2025.

3. Analyse

3.1. Conclusion générale

Les administrations d'Etat ne peuvent pas être contraintes à effectuer une expertise par les RP ou l'ISST. Le fait que vous acceptiez ou refusiez l'expertise ne permet donc pas de poser les termes de l'échange avec vos RP. L'échange doit se focaliser davantage sur les arguments pour lesquels vous acceptez ou refusez l'expertise, et sur la qualité de ce que vous présentez à votre CHSCT pour l'éclairer en termes de conditions de travail et de prévention des risques professionnels. De ce point de vue, que vous utilisiez des ressources internes ou externes peut être important pour vous ou vos RP mais aucun avis d'opportunité sur ce point n'est exprimé ici, sauf à ce que vous le demandiez de façon traçable. A contrario, ce qui a été présenté à votre CHSCT est insuffisant, pour différentes raisons expliquées ci-dessous sans volonté d'exhaustivité.

3.2. Des arguments pour refuser l'expertise parfois peu compréhensibles alors que d'autres existeraient

La manière dont est argumenté le refus d'expertise pose un problème de cohérence –et nuit à la compréhension d'actions positives que vous pouvez mener pour prendre en compte les conditions de travail et les risques professionnels. Ce problème de cohérence et ces actions parfois positives concernent les projet Artois et Miollis et les interactions entre ces deux projets.

Le projet Beauvaisis pour lequel l'expertise a été effectué est différent du projet Artois désormais planifié : bâtiment différent, surface plus élevée, aménagements différents, services d'origine partiellement différents.

De plus, certains éléments relatifs à votre projet actuel suggèrent des modifications plus conséquentes qu'un déménagement, par exemple lorsque vous affirmez renforcer la cohérence des implantations parisiennes et organiser une continuité de service et d'organisation.

Ce constat, qui semble donc être le vôtre, semble également celui de l'expert CHSCT lorsqu'il affirmait concernant le projet Beauvaisis : « Un projet qui est plus qu'un déménagement (1/2) : une transformation forte de l'organisation du travail » ; « Un projet qui est plus qu'un déménagement (2/2): qui justifie une étude de faisabilité au-delà des aspects capacitaires et un programme renforcé en matière de préparation et conduite de changement ».

Ce constat est également corroboré par la mise en avant du télétravail, qui modifie les situations de travail réel, les organisations, les liens interindividuels et collectifs.

3.3. Un problème de lisibilité globale qui empêche même la mise en valeur d'actions positives par l'administration et questionne l'autorité et les moyens dont dispose la Direction Départementale pour remplir son obligation en matière de santé et de sécurité au travail

Ce qui est présenté ou non à votre CHSCT pose un problème de lisibilité globale pour l'éclairer -et nuit à la compréhension d'actions positives que vous pouvez mener pour prendre en compte les conditions de travail et les risques professionnels. Ce problème de lisibilité et ces actions parfois

positives concernant le projet Artois, le projet Miollis, les interactions entre ces deux projets (choix communs ou non pour aménager Artois ou Miollis, longue période intermédiaire pour les agents temporairement à Artois et pour l'accompagnement des travaux durant plus de deux ans à Miollis, situation finale à Artois et à Miollis…).

Certains éléments relatifs au projet Artois sont insuffisants pour éclairer votre CHSCT. Par exemple :

- Impossibilité d'augmenter le nombre de bureaux individuels à Artois uniquement déclarative mais non explicitée et détaillée par rapport à l'ensemble du projet et indépendamment de toute demande éventuelle de dérogation possible pour les SUB. Si elle n'est pas longuement explicitée, cette impossibilité est d'autant moins compréhensible pour un bâtiment tel que le bâtiment Artois qu'il s'agit essentiellement de plateaux modulables avec des cloisons. De plus, d'autres départements dans le pays privilégient explicitement les bureaux individuels lorsque c'est possible pour les agents du Système d'Inspection du Travail (SIT). C'est d'ailleurs ce que vous faites pour le bâtiment Miollis.
- 1000 mètres carrés supplémentaires obtenus qui semblent avant tout rappeler que le bâtiment Beuvaisis n'était tout simplement pas aménageable
- Temps de trajet supplémentaires à Artois peu précis malgré la contrainte supplémentaire univoque pour la majorité des agents
- Etudes et prestations complémentaires qui seront engagées afin d'identifier les aménagements utiles sans qu'elles soient planifiées précisément malgré les délais très contraints
- Comparatif peu approfondi des situations avant / après déménagement à Miollis alors que seront impactés lourdement l'aménagement du bâtiment Artois et plus globalement votre organisation
- …

Il est difficile d'appréhender les causes principales de ces flous. Une hypothèse peut être l'exigeante coordination interministérielle. Il est d'ailleurs possible que si les décisions dépendaient totalement de vous, le bâtiment Beauvaisis n'aurait pas été envisagé aussi longtemps, et une expertise n'aurait peut-être été ni utile ni demandé pour le projet relatif à ce bâtiment. Ces flous sont d'autant plus regrettables que vous êtes la Cheffe de Service responsable des questions de santé et de sécurité au travail de vos agents. Cette ambiguïté autour des moyens et de l'autorité s'est renforcée dans plusieurs départements depuis l'évolution de l'Organisation Territoriale de l'Etat : ça n'a rien de spécifique à votre service, ça doit être clarifiée progressivement, même si la plupart des ambiguïtés concernent plutôt des Directions Départementales Interministérielles (DDI).

Ces flous nuisent à la mise en lumière d'actions engagées qui pourraient être très positives si elles étaient intégrées à une conduite de projet avant et après déménagement suffisamment précise : actions déjà engagées pour accompagner le projet (étude sur les temps de trajet, le télétravail, plan de prévention des risques, accès aux RIE, espaces de parking en fonction des demandes, archivage), ateliers d'accompagnement à la mise en œuvre, bureaux essentiellement individuels pour les agents du SIT à Miollis…

Paradoxalement les éléments relatifs au projet Miollis, pour le second semestre 2025, sont parfois plus lisibles, et même d'une lisibilité étonnante pour un projet aussi lointain. De plus, ce projet privilégie les bureaux individuels comme semble le suggérer la Direction Générale du Travail en lien avec la confidentialité dès que c'est possible (L'inspection du travail Guide à usage des DREETS et DDET, Version 2 mars 2021 ; L'inspection du travail, Guide à usage des préfigurateurs régionaux et départementaux et des futurs directeurs régionaux et directeurs départementaux interministériels, Premiers repères, janvier 2020).

Cependant, consulter sur le projet Miollis autant en amont ne semblait prendre tout son sens qu'en explicitant de façon approfondie les liens entre le projet Miollis, le projet Artois et la longue période intermédiaire. Ne pas effectuer ces liens empêche d'appréhender la situation intermédiaire et la situation finale, ainsi que ce que vous estimez être les besoins inamovibles de vos services.

Dans ce cadre, vous consultez vraisemblablement très en amont pour le projet Miollis pour devancer certaines difficultés inhérentes à des déménagements complexes. Comparativement, le faible délai pour le bâtiment Artois qui serait occupé pendant 3 ans de façon intermédiaire est donc regrettable.

3.4. En l'état actuel du projet Artois, celui-ci dégrade les conditions de travail et entraine une évolution organisationnelle peu voire pas documentée par l'administration

Dès lors, le projet Artois est une dégradation des conditions de travail. Ce constat mis en avant par l'expert dans le projet Beauvaisis semble inchangé globalement (pas dans le détail), en l'absence d'actions suffisamment lisibles de l'administration pour minorer au maximum cette dégradation pendant 3 ans ou davantage. Sur certains points ce constat est indiscutable : bureaux partagés, temps de trajet… Le prestataire n'écrit pas « dégradation » mais la documente et insiste sur un autre fait indiscutable : ce projet est bien plus qu'un déménagement mais également une évolution d'organisation. Ces deux éléments (dégradation, évolution organisationnelle et pas simplement architecturale) semblent d'ailleurs paradoxalement être prises en compte essentiellement dans le projet Miollis pour 2025.

Par exemple, l'expert affirme : « Les bureaux partagés sont sources – au-delà des nuisances évoquées – d'irritations voire de conflits au sein des équipes en lien notamment avec des pics de présence et des problèmes d'accès aux espaces mutualisés et par ailleurs des comportements bruyants ou agités (déplacements intempestifs, conversations, …) ». Ce constat est cohérent avec les préconisations de la Direction Générale du Travail concernant des bureaux individuels pour les agents de contrôle dès que possible, mais aussi avec votre projet Miollis.

Plus largement, l'expert insistait, dans ses « conclusions en termes d'impacts sur les conditions de travail et préconisations en matière de prévention », sur « La nécessité de réduire les nuisances et améliorer le confort au travail, » ou sur « Un projet qui est plus qu'un déménagement » ; « La prévention des RPS (1/2): un niveau élévé de risques au regard de l'importance de la transformation et la faible implication des agents à ce stade » ; « La prévention des RPS (2/2): mise en place d'un plan de prévention et de moyens renforcés », ou sur la nécessité d' « Anticiper sur la mise en place de règles de gestion et de vie au sein des espaces ». Ces constats sont cohérents avec plusieurs actions que vous envisagez.

3.5. Une association future des instances de dialogue social méconnue

Votre association future des instances de dialogue sociale est également peu lisible.

Par exemple vous semblez vous projeter vers une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (CSSCT) spécifique à l'Unité Départementale de Paris (ce qui est hautement souhaitable pour remplir vos obligations et protéger vos agents) voire un Comité Social

d'Administration (CSA). Entre autre vous affirmez qu'un point sur l'évolution du télétravail sera conduit 6 mois après le déménagement. Associer de telles instances est souhaitable mais d'une part elles sont à ce jour méconnues et surtout il n'y a aucune raison de se focaliser exclusivement ou principalement sur le télétravail 6 mois après le déménagement : le télétravail sera un élément essentiel mais un élément parmi d'autres.

3.6. Un bilan de l'existant bâtimentaire qui ne semble pas décisif dans la prise de décision

Le bilan de l'existant du point de vue batimentaire (état du bâtiment, conditions de travail, réception des usagers) ne semble pas être un critère de décision dans le choix de déménager.

Suite aux échanges avec l'administration et les RP, trois point de vue au minimum seraient sans doute à distinguer concernant ce bilan : administration, RP, ISST. Cependant, votre documentation et les échanges semblent plutôt suggérer un bénéfice secondaire à une décision préalable. Il est vraisemblable que les dossiers n'auraient pas été menés et présentés de cette manière au CHSCT s'il s'était agi d'un critère de décision originel, ne serait-ce qu'au regard de bâtiments aux propriétaires et aux états très différents. L'absence de discussion approfondie et répétée sur un tel bilan dessert votre service : cette absence empêche notamment de détailler ce qui peut réellement être amélioré dans le cadre des projets Artois et Miollis par rapport à l'existant.

4. Propositions

Plusieurs propositions peuvent vous être faites, sans volonté d'exhaustivité, et sans se prononcer concernant l'opportunité d'une expertise sauf à y être explicitement invité par vous. Un retour devra être effectué à votre CHSCT en septembre au plus tard.

Ces propositions sont relativement détaillées et explicitées pour ne pas laisser trop d'emprise à l'implicite. Cependant, dans leur grande majorité, il s'agit d'éléments incontournables dont vous disposez ou devriez déjà disposer sous une forme ou sous une autre. Pour d'autres, il s'agit principalement d'éléments aisés à élaborer. Le retour est à effectuer auprès de votre CHSCT.

4.1. Prévoir deux temps de présentation de l'architecte (ou/et autre prestataire si vous en avez prévu ou prévoyez un autre) à votre CHSCT (ou le deuxième temps en 2023 avec une CSSCT parisienne ou le CSA)

- En lui transmettant au préalable les demandes de vos RP pour qu'il y réponde dans la mesure du possible, et de préférence à l'écrit avant l'échange oral
- En lui demandant de présenter un scénario permettant des bureaux individuels au moins pour les agents de contrôle et du service de renseignement du SIT, ou de façon très détaillée l'impossibilité de bureaux individuels au moins pour les agents de contrôle et du service de renseignement du SIT
    - En prenant en compte la situation temporaire avant le déménagement d'équipe à Miollis, la situation finale après le déménagement à Miollis, plusieurs hypothèses en termes d'effectifs théoriques et réels à Artois,

- En se basant sur trois postulats (ou que vous explicitiez à l'écrit à votre CHSCT en quoi ces postulats seraient erronés) :
    - Le bâtiment Artois est composé pour l'essentiel de plateaux aménageables.
    - Aucune autre fonction, encadrante ou non, ne semble justifier a priori de bureaux individuels au même niveau que les agents de contrôle et de renseignement du SIT, sauf à ce qu'une évaluation des risques professionnels basée sur le travail réel le mette en exergue.
    - Un ou plusieurs bureaux individuels doivent être envisagés si des prescriptions médicales le nécessitaient.
- En lui demandant de présenter une analyse de la modularité du bâtiment et des espaces disponibles
- En lui demandant de présenter les impacts d'une présence de tous les agents en même temps sur site

4.2. <u>Transmettre au plus tard en septembre à votre CHSCT l'ensemble des réponses détaillées aux éléments abordés dans les deux DSP, et dans la demande d'expertise</u>

- Aucune contrainte ne s'impose à vous pour accepter les demandes d'expertise. Cependant, tous les éléments abordés par vos RP dans leurs demandes (DSP, expertise) méritent des réponses détaillées au regard des prérogatives du CHSCT. Ces réponses doivent survenir au plus tard en septembre compte tenu de vos délais pour le projet Artois.
- Entre autre : les bureaux partagés pour les agents de contrôle modifient en profondeur l'organisation du travail et les situations de travail réel. **Si vous maintenez cette option de bureaux partagés, cela nécessiterait sans doute de demander un avis spécifique à votre CHSCT également sur les impacts en termes de conditions de travail de cette évolution organisationnelle en tenant compte au mieux des situations de travail réel.**
- Intégrer à cette présentation l'analyse, différenciée selon qu'il s'agisse de la situation temporaire avant emménagement à Miollis ou de la situation finale après emménagement à Miollis : des choix organisationnels temporaires et finaux, des compromis architecturaux temporaires et finaux, de la prise en compte des conditions de travail temporaires et finales
- Intégrer à cette présentation les aménagements prévus des bureaux en précisant le matériel envisagé et sa disposition spatiale
- Intégrer à cette présentation une proposition actualisée de votre DUEVRP en lien avec ce déménagement
- Intégrer à cette présentation un bilan des impacts de l'Organisation Territoriale de l'Etat ainsi que l'intégration des besoins des usagers que vous mettez en avant, leurs flux et leur accueil
- Intégrer à cette présentation un comparatif des cahiers des charges des projets Beauvaisis, Artois, Miollis pour mieux appréhender l'appréciation extrêmement différenciée qui semble être faite de chaque projet, par l'administration comme par les RP
- Intégrer à cette présentation l'explication des évolutions entre le projet Beauvaisis et le projet Artois (services d'origines différents vers Beauvaisis et Artois, signification des 1000 mètres carrés supplémentaires entre Beauvaisis et Artois, impacts sur le projet Miollis)
- Intégrer à cette présentation une analyse actualisée des temps de trajet à prévoir en demandant directement aux agents de transmettre par eux-mêmes leurs données intégrant les correspondances pour les transports en commun
- Intégrer à cette présentation un bilan actualisé de vos ateliers d'accompagnement
- Intégrer à cette présentation l'explicitation du lien que vous semblez effectuer entre le télétravail, le projet Artois, le projet Miollis –expliciter notamment ce que changerait l'hypothèse d'avoir très peu d'agents souhaitant être en télétravail
- Solliciter l'analyse du Médecin du Travail et de son équipe pluridisciplinaire s'il le souhaite

4.3. <u>Préciser dès septembre 2022 à votre CHSCT le planning précis, par le biais d'étapes à minima mensuelles de septembre 2022 à décembre 2026, des conduites de projets relatifs au projet Artois et au projet Miollis, en intégrant l'articulation entre déménagement temporaire et déménagement définitif et les interactions entre les projets Artois et Miollis</u>

- La demande couvre une période longue notamment du fait d'une période intermédiaire longue et de votre demande d'avis déjà effectuée à votre CHSCT concernant le projet Miollis.
- Cette présentation doit inclure le suivi a minima de ces dimensions : organisationnelle, architecturale, matériel, conditions de travail, prévention des risques professionnels, télétravail, informations et consultations d'instance/s de dialogue social, information mensuelle d'instance/s de dialogue social.
- Cette présentation doit inclure le fait qu'un bâtiment peut évoluer avec l'usage, après emménagement. Le bâtiment Artois évoluera par lui-même mais également avec le projet Miollis puisque des services partiront du bâtiment Artois vers le bâtiment Miollis.
- Le planning est lui-même susceptible d'évoluer et de glisser mais doit être réaliste, notamment du fait de vos délais très contraints pour le projet Artois et de la temporalité longue présentant d'autres risques pour le projet Miollis (période intermédiaire longue pour plusieurs équipes à Artois, suivi des travaux à Miollis sur plusieurs années).

4.4. <u>Présenter à votre CHSCT en septembre la manière dont vous réussirez à prendre en compte les retours des échanges éventuels des deux CHSCT nationaux (Travail Emploi, DDI, puis autres instances nationales non encore définies) susceptibles de donner des avis et analyses concernant les situations de travail des agents du SIT –voire le CHSCT Régional</u>

- Vous n'êtes pas une DDI mais cet échange est prévu au CHSCT National des DDI pour les déménagements d'envergure et travaux majeurs relatifs à des cités administratives. Il est essentiel que les situations de travail des agents du SIT parisien ne soient envisagées trop différemment des situations de travail des agents d'autres départements français.
- Il est aussi vraisemblable que le CHSCT Ministériel Travail Emploi se saisisse davantage de ce questionnement en 2022.
- Dans ce cadre il est essentiel de garder un maximum de marges de manœuvres le plus longtemps possible, sur le plan architectural et organisationnel.

5. <u>Suite des deux procédures relatives aux deux DSP</u>

La mise en œuvre de ces propositions ne permettra sans doute pas de lever les désaccords multiples avec vos RP mais semble inévitable pour prendre en compte voire améliorer les conditions de travail et mieux protéger la santé de vos agents. Malgré la mise en œuvre que j'espère rapide des propositions ci-dessus qui rejoignent d'ailleurs pour partie certaines actions pertinentes pour protéger la santé de vos agents, pour lesquelles vous vous êtes engagée, le désaccord peut donc être acté avec vos RP. Dans ce cadre, l'article 5-5 du décret 82-453 ne présente aucune ambiguïté :

« Dans le cas d'un désaccord sérieux et persistant, l'inspection du travail n'est saisie que si le recours aux inspecteurs santé et sécurité au travail n'a pas permis de lever le désaccord. »

<u>Sauf contre-indication écrite de vos RP, on peut acter dès réception de ce courrier que le DSP n'est</u>

pas levé. Vous connaissez le refus de l'Administration Centrale (DRH des Ministères Sociaux, Direction Générale du Travail DGT) d'accepter la mise en œuvre de cette intervention dans les ex Direccte et vraisemblablement dans les DREETS, DDETS, DRIEETS, sauf écrit contraire. L'analyse juridique détaillée n'a jamais été communiquée, notamment au CHSCT Ministériel Travail Emploi, de même que l'analyse des conséquences multiples d'un tel refus. Dès lors l'existence et la persistance du débat paraissent très peu compréhensibles. Par exemple :

- L'intervention de l'Inspection du Travail dans la Fonction Publique d'Etat est une obligation ayant désormais plusieurs décennies. Elle est abordée explicitement au sein du Ministère du Travail au moins depuis 2014/2015, ce qui a entrainé apparemment l'étude de plusieurs options par l'Administration Centrale (DRH, DGT) jamais mises en œuvre.
- Le législateur a bien prévu une particularité pour un Ministère mais en aucun cas le Ministère du Travail (« Un décret fixe les dispositions spéciales applicables aux services du ministère de la défense », selon l'article 79 du décret 82-453).
- L'Inspection du Travail a un avis non contraignant pour la Fonction Publique d'Etat.
- …

J'insiste auprès de vous sur le fait que je ne partage en aucun cas les conclusions de l'Administration Centrale (DRH, DGT) et l'ai déjà écrit, a fortiori sans analyse détaillée et partagée avec le CHSCT Ministériel Travail Emploi –voire désormais avec le CHSCT des DDI. Dans ce cadre, il vous est demandé :

- **D'appliquer ce texte ou, dans le cas d'un refus, de transmettre de façon traçable et écrite à votre CHSCT le refus argumenté par l'Administration Centrale (DRH, DGT) de faire intervenir l'Inspection du Travail**

Il semble en effet que ce refus éventuel ne serait pas de la responsabilité du niveau départemental.

Vos demandes éventuelles de complément ne doivent pas retarder la mise en œuvre des actions permettant de protéger vos agent/e/s et remplir vos obligations.

Je vous prie d'agréer, Madame la Directrice, l'expression de mes sentiments distingués.

Monsieur Frédéric Garcia
Inspecteur Santé Sécurité au Travail
39-43 Quai André Citroën
75 739 PARIS CEDEX
06.69.35.10.93.