

## COMMISSION SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL DU SIEGE du 16 octobre 2023

**Participants :**

TITULAIRES	SUPPLEANTS
Florence DEQUIRET	Rudy DELEURENCE
Isabelle TESTU <span style="float: right;">excusée</span>	Antoine PROUTIERE
Farida SIAD	Guillaume MASSON
Pascal LESTIENNE	Cédric BOITELLE
Chrystèle GUEUDRE <span style="float: right;">excusée</span>	Christelle COINTE <span style="float: right;">excusée</span>
Sylvie BLONDEL	Kitry MONGANG <span style="float: right;">excusée</span>
Cindy LEROY	Delphine DEBELVALET <span style="float: right;">excusée</span>

Maud BESEGHEER, DRHM adjointe  
 Dominique OXOMBRE, Responsable du service de proximité du Siège  
 David MORESKH, Assistant de prévention  
 Romain ESCHERICH, Coordinateur moyens généraux du siège

### 1. Procès-verbaux

Le procès-verbal du 30 juin 2023 a été approuvé à l'unanimité.

### 2. Projet d'aménagement flex office de FSD – Information

**La Direction** a rappelé que le 4<sup>ème</sup> étage a été aménagé en flex office, y compris la Direction générale. Afin de poursuivre les aménagements, une réunion de concertation est à organiser avec les agents occupant le 3<sup>ème</sup> étage. Un COCOR des directeurs a eu lieu et ceux-ci ont informé les personnels des travaux à venir (DIMOA, DJEF et DEV). En parallèle, une étude de devis et des prestataires est en cours. La mise en œuvre des travaux est prévue début 2024 pour une effectivité des bureaux mi-2024. Comme pour le siège, **les représentants du personnel** ont demandé l'organisation d'une réunion d'information et une visite de site en amont afin de présenter notamment le planning des travaux.

**La Direction** a indiqué que l'espace détente du 4<sup>ème</sup> étage est un espace de travail collaboratif non destiné à servir de cuisine. Dans l'attente que la cuisine du sous-sol soit réhabilitée (début 2024), l'espace partagé du LAB est accessible à tous lorsque celui-ci n'est pas occupé.

L'espace détente dispose d'une cuisine réservée aux personnels du 4<sup>ème</sup> étage. Aussi, **les représentants du personnel** ont demandé que celui-ci soit ouvert à tous les personnels, lorsque le LAB est utilisé. En effet, laisser des espaces détente non utilisés (ou seulement par quelques directeurs du 4<sup>ème</sup> étage) donne le sentiment extérieur qu'il ne faut pas mélanger les directeurs et les personnels.

**Les représentants du personnel** ont signalé qu'aujourd'hui le 4<sup>ème</sup> étage n'est pas utilisé correctement en flex office : en effet, des directeurs s'octroient des espaces de travail et ferment la porte du bureau qu'ils s'approprient, occupant ainsi non pas 1 poste de travail, mais 4. Par ailleurs, il est remonté que certains écrans informatiques ne sont pas fonctionnels.

**La Direction** a indiqué avancer progressivement et procéder par phase et par étape. L'objectif du flex office est de favoriser les échanges. Aujourd'hui, les aménagements doivent se faire par direction voire par division. Au 4<sup>ème</sup> étage,

peu de postes de travail sont occupés de manière pérenne. Aussi, l'alerte est donnée par rapport à l'utilisation de ces espaces. La réflexion a été menée étage par étage, mais l'idée est de ne pas avoir une multitude d'espaces de détente.

**Les représentants du personnel** ont souligné que la réflexion a été menée unilatéralement par la direction. En effet, la question se pose concernant l'intérêt d'un aménagement en flex office et le coût induit pour un bâtiment non utilisé à 100%, qui n'appartient pas à VNF et qui ne présente pas la même problématique que celui de Béthune. **Les représentants du personnel** sont inquiets quant à la possibilité de conserver l'immeuble en 2026 car FSD est en sous densité. Aussi, il serait possible d'identifier des zones non occupées afin d'affecter ces espaces aux personnels de passage.

**La Direction** a noté l'alerte concernant les espaces communs et va consulter les chiffres d'occupation. Un temps d'échange sera organisé afin d'expliquer aux personnels les règles permettant le bon fonctionnement du flex office.

### 3. Plan de prévention concernant les travaux du rez-de-chaussée de la rue Boutleux

**La Direction** a indiqué qu'une réunion avec l'entreprise réalisant les travaux aura lieu prochainement et qu'un plan de prévention devra être rédigé et signé. La CSSCT sera conviée à une visite d'inspection préalable. Un renforcement de la vigilance sur les ouvertures de porte doit être mis en place à la suite de l'attentat du vendredi 13 octobre à Arras. L'urgence attentat étant déclenchée, un seul accès sera possible au chantier par les bureaux de la direction communication et il sera fermé de l'intérieur. Toutes les portes intermédiaires seront fermées à clé et l'alarme intrusion nocturne sera conservée.

**Les représentants du personnel** ont demandé de mettre en place une identification des visiteurs avant l'accès au bâtiment, notamment à FSD. Une réflexion est à mener également au niveau des bâtiments du SGAP et de la DEV car ces sites n'accueillent pas de public. **La Direction** a noté l'idée d'installer une caméra à l'entrée du bâtiment Rue Boutleux afin de renforcer la sécurité et rappellera que la porte à côté de l'imprimerie a vocation à être une issue de secours.

Concernant l'accès aux douches et aux vestiaires pendant 2 mois, **la Direction** a indiqué qu'après échange avec la DCOM et compte tenu du manque d'espace de l'équipe pour s'isoler, la décision de maintenir la zone douche fermée pendant la période des travaux a été maintenue afin d'en faire un lieu de partage. L'idée proposée par **les représentants du personnel** de laisser cet espace ouvert partiellement selon des plages horaires définies n'a pas été retenue par soucis notamment d'humidité.

L'idée émise par **les représentants du personnel**, en solution alternative, de réserver 2 fois par semaine la salle DLEI pour les personnels de la Direction Communication n'a pas non plus été retenue, **la Direction** ne souhaitant pas réduire la disponibilité des espaces de réunion.

### 4. Plan d'actions de prévention : bilan 2022

La direction a présenté le bilan 2022 :

- Prévenir les dangers au travers des inspections des locaux avec inspections,
- Exercices d'évacuation (2 sur chacun des sites),
- Plan de prévention annuel 2022,
- Formation accueil des nouveaux arrivants sur la sécurité et les conditions de travail,
- Bilans sécurité et conditions de travail.

Suite au dernier exercice incendie à FSD, **les représentants du personnel** ont demandé de modifier le plan de ralliement afin de mettre les personnels en sécurité. **La Direction** a indiqué que des consignes peuvent être transmises aux personnels sur site mais, aujourd'hui, le télétravail et le flex office ne permettent plus de compter uniquement sur les guides et serre-files. Une réflexion sera menée pour déplacer le point de ralliement éventuellement rue des 2 gares. **La Direction** se renseignera si l'orientation des personnels en cas d'incendie peut être assurée par la personne en poste à l'accueil en tant que prestataire.

**Les représentants du personnel** ont salué le bon fonctionnement de l'exercice et la simulation de la zone de feu. Ils soulignent toutefois l'urgence à réparer la porte de service qui fait office de sortie de secours.

## 5. Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) – Consultation

Un groupe de travail a été constitué afin de concerter autour des projets de fiches d'activité du DUERP. Les échanges tenus lors de ces réunions ont permis de faire évoluer ces fiches. Un comité de suivi élargi se réunira l'année prochaine afin de modifier/compléter ce document si besoin.

Il reste toutefois un manquement concernant les RPS et les préconisations qui en découlent. En effet, ce volet n'apparaît pas à travers les fiches du DUERP. **La Direction** a précisé que le sujet fait l'objet d'un travail au niveau national afin d'être décliné ensuite en local. Elle a rappelé l'existence de fiches réflexes qui doivent être remises à jour.

**Les représentants du personnel** ont émis un vote favorable sur la mise en place du DUERP, sous réserve de la prise en compte d'un volet RPS à venir.

## 6. Plan fortes chaleurs et canicule du Siège

Suite aux échanges tenus lors de la précédente CSSCTL, le document amendé a été présenté.

## 7. Information portant la fermeture des bâtiments du Siège pour la fin d'année 2023

Suite à la fermeture des bâtiments de Béthune fin 2022 dans le cadre de plan de sobriété énergétique, **la Direction** a décidé de renouveler ce dispositif du 26 au 29 décembre 2023. Le télétravail sera obligatoire pour le personnel ne souhaitant pas poser de congés cette semaine-là. A FSD, une étude doit être menée afin de savoir si cette règle sera imposée également. Il y a possibilité d'isoler un étage si toutefois les locataires ne se plient pas à cette fermeture.

De manière générale, il est rappelé que pour assurer une continuité de service, une « présence » de 50% des équipes est souhaitée. Toutefois, compte tenu de la période de vacances scolaires de Noël, 1/3 du service sera demandé. En l'absence d'instruction existante, il revient à chaque directeur d'organiser cette présence minimale avec ses équipes. **Les représentants du personnel** ont tenu à saluer le fait de prévenir en amont le personnel, mais ont demandé une certaine cohérence sur les contraintes imposées.

**La Direction** a souligné que la possibilité de reporter les jours de congés jusqu'à la fin des vacances scolaires début janvier 2024, y compris les RTT, serait a priori automatique.

Au vu du bilan de consommation réalisé lors de la fermeture des sites en fin 2022, des économies de chauffage ont été réalisées. A ce stade, l'étude n'a pas été faite sur la consommation d'eau. Celle-ci peut être menée au regard de la consommation moyenne par jour.

Un suivi identique sera réalisé fin 2023, en prenant compte la période de remise en route du chauffage.

## 8. Bilan des derniers exercices incendie

Des exercices à FSD et rue Boutleux ont été réalisés pour lesquels le temps d'évacuation a été inférieur à 5 mn : 115 personnes ont évacué les locaux de FSD en 4 mn, 107 personnes ont évacué le bâtiment rue Boutleux en 4mn20. Un rendez-vous est prévu prochainement avec les pompiers afin d'élaborer un scénario pour un test d'évacuation en conditions réelles.

A FSD, les étudiants présents dans les locaux sous-loués doivent identifier leurs propres guides et serre-files. Pour des questions de sécurité, la consigne de fermer systématiquement la porte donnant vers les escaliers a été passé à la

personne en poste à l'accueil. Un rappel sur l'interdiction de prêter les badges d'accès est à réaliser auprès des personnes utilisant le 1<sup>er</sup> étage. Un paramétrage global est à faire pour l'ensemble des badges des personnels de Béthune qui se déplacent sur FSD.

Par ailleurs, il a été précisé que les extincteurs vont être révisés et remplacés. L'actualisation des plans d'évacuation est également prévue.

## 9. Information portant sur les déclarations d'incidents, d'accidents du travail et de services survenus au cours des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> trimestres 2023

Un accident a été déclaré sur le 2<sup>ème</sup> trimestre et un sur le 3<sup>ème</sup> trimestre.

Un inventaire des formations des acteurs de la prévention a été fait. La liste des guides et serre-files a été communiquée aux représentants du personnel ainsi que celle des personnes formées à l'utilisation des extincteurs et PSC1.

Certaines directions (la DEV notamment) présentent peu de personnels formés sur la partie guide et serre-files. Aussi, **les représentants du personnel** proposent à la direction de mettre en place une communication afin de sensibiliser les managers aux actions de formation mises en place dans le cadre de la prévention. Ils proposent également d'organiser une visite des bâtiments avec les guides et serre-files lorsque les travaux seront terminés afin de prendre connaissance des nouveaux aménagements.

Par ailleurs, ils ont émis l'idée de faire un rappel automatique auprès des personnels pour le recyclage du PSC1 tous les 3 ans via Campus.

## 10. Points divers

### Prise en charge des arrêts maladie dans le cadre des Affections de Longues Durées (ALD) pour les salariés de droit privé : cas de non-délivrance de la preuve administrative par certains médecins en raison du respect du secret médical

**Les représentants du personnel** demandent à la direction, sur la base d'un certificat de la CPAM justifiant qu'il s'agit d'une ALD (nécessitant des soins continus ou une interruption de travail supérieure à six mois) d'assurer un maintien de salaire dans le cadre des affections longues durées (ALD) pour une durée de trois ans, comme cela est prévu dans la convention collective au titre des ALD dites « exonérantes ». En effet, compte tenu de la perte de salaire significative, les salariés sont parfois obligés de reprendre leur poste après 6 mois d'arrêt maladie et parfois avant la guérison. Cela n'est ni bon pour le salarié, ni pour VNF car le salarié n'a pas toujours un état de santé qui lui permette une bonne reprise du travail. D'ailleurs, certains n'ont pas l'autorisation de la médecine du travail de reprendre le travail après 6 mois, parfois même après une année, ce qui place ces salariés en grande difficulté financière qui s'ajoute aux difficultés de santé. Cela peut être l'escalade. Enfin, certains médecins, y compris médecin du travail, refusent d'attester que l'ALD relève de la catégorie exonérante sous motif du secret médical. La CPAM elle-même n'apporte pas cette précision dans ses attestations. Cela peut éventuellement placer le salarié dans une situation où il ne peut pas faire valoir ses droits légitimes. Le SGAP quant à lui est contraint de s'en tenir à la rédaction actuelle et restrictive de la convention collective. Les représentants du personnel demandent à la Direction d'examiner ce sujet d'un œil positif en vue de rédiger un avenant à la convention collective qui clarifie que le maintien de salaire pour une durée pouvant aller jusque 3 ans est possible pour tous types d'ALD sur justificatif de la CPAM. Un bilan permettrait de démontrer que les personnels concernés sont peu nombreux et que le coût généré serait limité tout en préservant la santé des personnels. Nous ne sommes pas médecin et si le médecin du travail, le médecin conseil et le courrier de la CPAM stipulent qu'il s'agit d'une ALD, nous devons réunir les conditions qui permettent à un salarié de se soigner selon la durée préconisée par les médecins. Il s'agirait d'une avancée sociale qui pourrait être rappelée dans le cadre de la prochaine NAO.

**La Direction** a souligné qu'aujourd'hui, la convention collective mentionne les situations dans lesquelles le maintien de salaire est assuré. Toutefois, les maladies non exonérantes ne sont pas listées. Le chantier est à ouvrir avec le SGAP, la Direction a besoin d'un temps de discussion avec les équipes pour vérifier la faisabilité juridique de cette demande.