

Programmation annuelle des dossiers CSSCT

Un tableau prévisionnel des travaux à engager en 2026 sera transmis ultérieurement. Les premiers thèmes qui y figureront concernent notamment :

- La poursuite de l'aménagement du siège,
- Un point d'étape sur les RPS.

Les représentants du personnel ont proposé d'ajouter également les sujets suivants :

- Devenir du bail FSD,
- Avenir du bâtiment occupé actuellement par la DDEV (rue Saint-Pry),
- Localisation de la salle serveur,
- Création d'un garage à vélos.

Rapport d'activité 2024 des médecins du travail

AGENTS DE DROIT PUBLIC

Le Dr EGLINGER suit les agents de droit public du siège et de la DT NPDC. Les visites se déroulent à la DREAL HDF à Lille ou en téléconsultation.

À Béthune, l'effectif est de 56 agents occupant des postes non classés à risque.

Sur l'année 2024, 28 visites ont été effectuées, dont l'ensemble des 14 visites quinquennales obligatoires.

Ces visites ont lieu tous les 4 ans avec le médecin et, en intervalle, tous les 2 ans avec les infirmières.

Le docteur exerce une surveillance médicale renforcée pour :

- 3 agents en situation de handicap,
- 1 agent réintégré après un congé de longue maladie ou de longue durée,
- 4 agents présentant des pathologies particulières.

En complément ont été organisées :

- 1 visite à la demande d'un agent,
- 11 visites de suivi,
- 1 visite de reprise.

Les représentants du personnel s'interrogent sur la cohérence entre les 56 agents non exposés à un risque et l'effectif total d'environ 100 agents (siège + FSD), ce qui pourrait laisser penser qu'une quarantaine de postes relèveraient du régime « à risques ».

Un point sera réalisé entre le docteur et la DRHM sur ce sujet.

Les représentants du personnel s'interrogent également sur le suivi des agents en DT rattachés administrativement au siège (DIMOA, DSIN) et ceux à venir dans le cadre de l'Acte II qui sont estimés entre 100 et 200. Ces agents vont-ils toujours être rattachés aux CSSCTL des DT ou à la CSSCT du siège ?

La direction confirme que pour cette année les modalités actuelles demeurent : les agents des DT restent suivis localement par leur CSSCTL et l'équipe de médecine du travail dédiée. Elle demandera confirmation mais il serait logique que, lorsque le personnel est suivi par la DT, un rapport médical local soit établi et présenté en point d'information en CSSCTL.

Le Dr EGLINGER a souligné l'importance d'une organisation de proximité géographique afin de pouvoir observer les agents sur leur poste de travail.

La direction indique qu'à partir de 2027 suite aux prochaines élections professionnelles, les personnels en DT intégrés dans une direction nationale, seront rattachés au CSA du siège et selon les sujets, pour partie à la CSSCT de leur résidence administrative (DT) pour d'autres à la CSSCT du siège.

Les représentants du personnel ont émis leur crainte sur le risque d'isolement des agents en DT qui dépendent hiérarchiquement du siège.

La direction a indiqué que la question du suivi de ces personnes est en cours d'étude. Ce sujet sera présenté en instances après discussion avec les DS.

Les représentants du personnel ont émis une alerte sur ces agents concernant également l'impact sur le corps électoral. Ils ont souhaité avoir un retour sur les effectifs ainsi qu'une ventilation des agents par direction (siège et DT).

SALARIES DE DROIT PRIVE

Le Dr HURET assure le suivi médical des salariés de droit privé basés à Béthune.

En 2024, 211 salariés ont été pris en charge :

- 190 en suivi individuel (SI),
- 11 en SIA (situation de handicap),
- 10 en SIR (habilitations électriques).

142 visites ont été réalisées :

- 82 périodiques,
- 19 d'embauches,
- 30 occasionnelles,
- 11 de reprise.

Le Dr HURET attire l'attention sur :

- Les nombreuses remontées liées au bruit et aux difficultés d'aménagement individuel des postes depuis la mise en place du flex office,
- L'absence d'intégration du service de santé au travail dans la démarche RPS,
- La nécessité d'anticiper davantage la programmation de la SEEPH 2025 pour permettre sa participation.

Un réseau interne, piloté par Marie-Laure ROGER, est en cours de constitution afin de centraliser les informations issues des rapports locaux, en particulier pour les personnels en DT (DIMOA, DSIN). Ainsi, un recensement des différents interlocuteurs chargé du suivi médical a été effectué afin de les intégrer dans l'outil Octave pour programmer les visites médicales.

Les représentants du personnel ont souligné l'importance d'obtenir un arbitrage sur les instances représentatives des personnels en DT et affectées au siège. Ils ont rappelé que le suivi médical n'est pas un sujet organisationnel et qu'un bilan global doit être accessible aux médecins. Ils demandent également confirmation du respect des visites obligatoires.

Enfin, **les représentants du personnel** ont appuyé les observations du Dr HURET sur les effets du flex office (notamment le bruit) et sur la nécessité d'associer les médecins du travail aux travaux relatifs aux RPS.

Aménagements proposés à la DRHM (hors SGAP)

Un plan de réaménagement des espaces DRHM a été présenté. Les travaux débuteront le 8 décembre pour une fin prévue le 9 janvier.

Les déménagements auront lieu les 4 et 5 décembre, avec consigne de privilégier le télétravail ou l'installation temporaire dans d'autres directions. Les personnels s'installeront dans les futurs locaux de la DDEV en zone tampon.

Durant la période transitoire, les armoires seront installées dans les couloirs et aucune implantation précise ne sera définie.

Après travaux, les locaux de la DRHM comprendront :

- 47 postes de travail,
- 5 bulles individuelles,
- 1 salle de réunion de 16 à 18 places ainsi que 2 plus petites (4-5 places).

Les aménagements ont notamment pour objectif d'ouvrir davantage les espaces, en intégrant plus de bulles ainsi que des cloisons vitrées ou semi-vitrées avec vitrophonie. Les postes sont positionnés à proximité des fenêtres afin de maximiser l'apport de

lumière naturelle (la salle de réunion est désormais orientée vers le patio) et les benches de 6 postes sont désormais organisés en configuration 4+2 pour offrir une plus grande modularité en fonction des besoins.

Les dalles lumineuses sont modulables, mais l'intensité de la luminosité n'est pas réglable. Dans les grands bureaux ouverts, l'espace a été divisé afin que des éclairages puissent être gérés par zone. Il est possible d'ajouter un interrupteur pour créer une nouvelle zone. Si des inconforts sont constatés, il convient de les remonter auprès du SPS.

Les représentants du personnel se sont interrogés sur l'intérêt de regrouper différents services dans un même espace (ex. : PAD et 3SCT). Ils proposent l'installation d'une cloison modulable.

La direction a indiqué que l'ajout de cloisons ferait perdre de la place et impacterait les zones de circulation. Cet aménagement des espaces répond à une demande faite lors de l'enquête : disposer de plus d'espaces individuels. Pour cela, il faut regrouper le personnel. Afin de gagner de la place, les casiers seront positionnés dans les couloirs.

Tous les postes seront équipés d'écrans incurvés ; par conséquent, les plastrons entre bureaux seront retirés car ils ne sont pas adaptés au poids des écrans.

Les représentants du personnel ont relayé des demandes de claviers silencieux, ce qui avait été évoqué lors de la mise en place du flex office.

La direction a précisé que des claviers silencieux sont en test et que l'usage du casque reste conseillé. Par ailleurs, le technicien maintenance vérifiera l'état des joints des menuiseries afin de limiter les déperditions thermiques.

Les représentants du personnel rappellent la difficulté en flex office d'identifier la localisation des collègues et recommandent de développer des outils dédiés afin d'identifier les personnels en télétravail et ceux en présentiel. Ils demandent aussi des précisions sur l'accessibilité des postes pour les agents en situation de handicap.

La direction a répondu que chaque bulle dispose d'un bureau électrique assis-debout afin d'alterner facilement différentes postures pendant le travail et que les personnels en situation de handicap peuvent s'y installer.

➔ **Vote POUR** sous réserve d'un bilan à 6 mois, notamment sur le regroupement de deux services dans un même espace.

Les travaux permettront également le remplacement du tableau électrique du rez-de-chaussée.

Exercices incendie pour le Siège

Le SPS a sollicité le SDIS pour établir de nouvelles consignes adaptées au flex office et programmer des exercices incendie. En l'absence de réponse, des exercices classiques seront organisés avant mi-décembre.

Aucun dégagement de secours n'est condamné durant les travaux.
Des haut-parleurs ont été installés pour couvrir le sous-sol.

Les représentants du personnel ont alerté sur la lisibilité des rôles en situation d'évacuation et sur l'impossibilité actuelle de connaître l'effectif présent sur site en cas d'incendie. Ils demandent une redéfinition claire du rôle de serre-fil et s'interrogent sur la capacité de quantifier les personnels au forfait dans le bâtiment.

La direction a indiqué que ces points seront traités par l'assistante de prévention. La piste d'un pointage via badgeuse sera étudiée.

Les représentants du personnel ont préconisé le fait d'organiser un exercice incendie rapidement après l'intégration de la DDEV dans le bâtiment principal.

Intégration du flex office dans le Document Unique (DU) du Siège

Un groupe de travail s'est réuni le 15 octobre afin d'intégrer le flex office dans le DU et d'actualiser les situations dangereuses. Les risques et les actions de prévention ont été répertoriés dans un tableau dans lequel les RPS doivent encore être intégrés. Le plan d'actions est formalisé dans le PAPRIAC

Les représentants du personnel soulignent que la relecture complète du DU n'a pas été réalisée et relèvent des redondances ainsi que des difficultés de lecture de la cotation.

Ils procéderont à une relecture approfondie et transmettront leurs propositions avant intégration des RPS.

Points divers

- Emménagements à venir

- **DIEE** : installation dans les nouveaux locaux le 8 décembre (retours positifs à la suite de la visite du personnel).
- **DDEV** : déménagement prévu les 15 et 16 janvier 2026.

- SEEPH 2025 : programme proposé au Siège

Des ateliers de 30 mn, sous forme de jeux, ont été animés par des professionnels de santé et le service social le 18 novembre. Ils ont rassemblé une cinquantaine de participants.

Aucune participation n'a été enregistrée pour FSD, entraînant l'annulation de l'atelier du 20 novembre.

Deux propositions DUODAY ont été reçues sans suite faute de candidat.

Les représentants du personnel ont félicité les équipes pour l'organisation de ces actions et pour avoir su mobiliser les personnels. Ils ont également remercié les différents intervenants de leur présence.

Pour la prochaine fois, ils émettent l'idée d'intégrer directement les personnels du FSD aux animations du siège ou de les associer aux animations faites en DT BS.

- Isolation des fenêtres du Siège

Les représentants du personnel ont alerté la direction sur des zones froides dans certains bureaux et des passages d'air liés à l'usure des joints. Ils ont conscience du coût que cela représenterait de changer toutes les menuiseries mais ils ont émis l'idée de réfléchir par zone afin de changer les fenêtres prioritaires.

La direction a rappelé que le remplacement complet des menuiseries serait très coûteux (retour sur investissement estimé à 112 ans). En cas de problème de chauffage, les personnels sont invités à solliciter le SPS.

La prochaine réunion du CSSCTL est fixée au 20 mars 2026

Vos représentants à la CSSCTL :

TITULAIRES	SUPPLÉANTS
Florence DEQUIRET	Rudy DELEURENCE
Isabelle TESTU	Antoine PROUTIERE
Farida SIAD	Guillaume MASSON
Pascal LESTIENNE	Cédric BOITELLE
Chrystèle GUEUDRE	Christelle COINTE
Sylvie BLONDEL	Kitry MONGANG
Cindy LEROY	Delphine DEBELVALET