



Accompagnement des Elus pour l'Amélioration des Conditions de Travail

Administration centrale des ministères sociaux
Destinataires :
Présidence et Secrétariat de la Formation spécialisée

Expertise relative à l'analyse du projet de déménagement et de ses impacts sur la santé, la sécurité et les conditions de travail de l'ensemble des personnels concernés

Rapport d'expertise temps n°3
remis le 25 mars 2024
en vue de la réunion de la Formation spécialisée du 23 avril 2024

Sommaire

Préambule	p.3
1. Contexte du projet et de la demande d'expertise	p.6
2. Focus sur les opérations de déménagement relatives au lot 3 de l'intervention	p. 35
3. Les points de suivi à effectuer concernant « TODS »	p. 61
4. La mise à jour des documents liés à la prévention risques au sein des DAC	p. 63
5. Conclusion et préconisations	p. 72
6. Annexes	p. 75

Préambule

Nous remercions tous les membres de la Formation spécialisée pour la confiance qu'ils nous ont témoignée. Cette expertise s'est déroulée dans un contexte particulier, car elle a été demandée en octobre 2022, avant les élections professionnelles et la mise en place, en janvier 2023, de l'instance unique dans les fonctions publiques.

Nous remercions également les membres des directions en charge du projet et du suivi de l'expertise, et tout particulièrement la personne du pôle Prévention-QVT en charge de la relation avec l'expert ; celle-ci n'a pas été disponible à toutes les étapes du projet et de l'expertise. La question de la disponibilité des acteurs, coté direction, est adressée à la présidence de l'instance; elle a influé sur les conditions de réalisation de l'expertise et, in fine, sur l'exercice des attributions des représentants du personnel.

Cette expertise s'inscrit également dans un temps particulièrement long, en lien avec la chronologie du projet, ce qui ne permet pas à la délégation du personnel d'exercer au mieux ses attributions. Le cahier des clauses particulières (CCP) a en effet prévu d'organiser l'intervention de l'expert en 3 temps, en lien avec le phasage du projet et des déménagements-emménagements. Rappelons que la demande d'expertise est intervenue à la suite de la présentation de l'évaluation des RPS effectuée par l'employeur, en réunion de CHSCT, au mois d'octobre 2022, préalablement à la consultation du CHSCT sur ce projet, projet dont tous les impacts ne pouvaient être alors évalués.

Aussi, ce dernier temps d'intervention et de présentation de nos travaux comportera un retour d'expérience sur les conditions de réalisation de l'expertise et sa finalité, en lien avec les exigences liées à la certification de l'expert habilité et aux attributions des représentants du personnel dont les modalités d'intervention ont évolué avec le passage à la Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT).

Préambule

Entre autres réserves, nous regrettons le manque de temps qui nous a été octroyé pour le temps 1 de l'expertise, étape importante du projet, du fait de notre désignation tardive par le commanditaire, du fait également de la difficulté à planifier les entretiens avec les responsables des directions concernées. De même, les panels d'entretiens avec des agents, à la main de l'employeur, ont été retardés, leur date prévisionnelle intervenant souvent en aval des déménagements auxquels ils étaient liées. De plus, ces panels d'agents étaient composées majoritairement de représentants de la direction, ce qui ne correspond pas à l'état de l'art en matière de conduite d'entretiens collectifs. Cela ne permet pas non plus d'apprécier le vécu des agents relatif à leur futur environnement de travail. Aussi, le RETEX prévu dans le cadre du PAPRIACT 2023, reporté en 2024 permettra d'en évaluer les impacts.

La difficulté à planifier ces entretiens ne nous a pas permis de restituer le rapport n°2 lors de la réunion de la F3SCT d'octobre 2023.

Le présent rapport rend compte du dernier temps d'intervention de l'expert, lié à la dernière phase de déménagement, qui concerne la DGT* (la DNUM n'entre pas dans le périmètre de l'expertise, mais son déménagement doit donner lieu à une consultation de la F3SCT sur le choix du site et sur le projet d'aménagement ; cette consultation a été effectuée le 27 juin 2023); il comprend une synthèse de l'expertise et des points mis en avant sur la totalité de l'expertise (temps 1, 2 et 3).

Compte tenu des réorganisations au sein de plusieurs DAC depuis le démarrage de ce projet, nous ne pouvons évaluer les impacts éventuels en termes d'implantation des équipes, d'espaces de travail, voire de nouveaux mouvements de personnels qu'elles pourraient générer. Selon la direction, les récents changements d'organisation (DGOS, DGS et DNS) n'impactent pas les surfaces attribuées dans le cadre du projet.

* Un glossaire figure en annexe concernant les acronymes utilisés, notamment pour les noms des directions de l'Administration centrale, connus des destinataires du rapport.

Préambule

Rappelons que les directions de l'Administration Centrale (AC) des Ministères Sociaux (MSO) concernent les services centraux de trois ministères au moment de la commande publique : le ministère la Santé et de la Prévention, le ministère des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées, et le ministère du Travail, du plein Emploi et de l'Insertion ; suite au remaniement ministériel de janvier 2024, les ministères sociaux ont fusionné au sein d'un seul ministère dénommé ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, composé d'un ministre et de trois ministres délégués*.

Nous espérons que ce dernier rapport permettra à la délégation du personnel et à l'ensemble des acteurs sociaux, de prendre en compte les points soulevés dans le cadre de ce projet au niveau de ses impacts pour les agents, mais aussi au niveau de l'exercice des attributions consultatives de la F3SCT.

Pour AEPACT

Valérie Pérot, expert SSCT,

responsable de la mission d'expertise et du cabinet AEPACT, expert habilité.

**Décret n° 2024-30 du 24 janvier 2024 relatif aux attributions du ministre du travail, de la santé et des solidarités.*

1 Le contexte du projet et de la demande d'expertise

Au démarrage du projet, les agents de l'administration centrale étaient implantés sur 3 sites à Paris : deux en location, « Sud-Pont » (75014 Paris) et « Mirabeau » (75015 Paris), le troisième, « Duquesne » (75350 Paris), relevant du domaine public.

- A horizon 2027, il est prévu de transférer les personnels à Malakoff (ancien immeuble de l'Insee) où seront implantés 2 000 postes de travail.
- Suite au non renouvellement des baux des sites loués, le secrétariat général et la direction de l'immobilier de l'Etat (DIE) ont recherché un site locatif en lieu et place de ces deux sites. La tour Olivier De Serres (« TODS », 75015 Paris) a été retenue, mais sa capacité n'a pas permis de répartir l'ensemble des personnels entre ce nouveau site et le site Duquesne. Le bail a été signé le 3 mai 2022 pour une durée de 5 ans, avec possibilité de prorogation annuelle. Un troisième lieu a été recherché et trouvé, en 2023, pour accueillir la DNUM (site « High Line », qui ne fait pas partie de l'intervention, et dont le bail a été signé en janvier 2024 pour une période ferme de 4 ans ; le déménagement est prévu en septembre 2024) ; le CHSCT a été consulté sur le choix du nouveau bâtiment (« TODS ») et les localisations cibles des directions de l'administration centrale.
- Le CHSCT a été informé puis consulté sur les conséquences du projet en termes de santé, de sécurité et de conditions de travail, qui doivent donner lieu, de la part de l'employeur, à l'évaluation et à la prévention des risques liés au projet :
 - CHSCT AC du 20 janvier 2022 : première présentation du déménagement ;
 - CTAC du 8 février 2022 consultation sur le changement de localisation et le regroupement de DAC vers un nouveau site locatif identifié (et recherche d'un site complémentaire pour la DNUM) ;
 - CHSCT du 17 février 2022 : présentation du site « TODS » ;

1 Le contexte du projet et de la demande d'expertise

- CHSCT des 16 juin 2022 et 6 septembre 2022 : points réguliers sur le déménagement ;
- CHSCT du 11 octobre 2022 : consultation sur les conditions du déménagement, de travail et d'installation de la 1^{ère} phase et présentation de l'évaluation des risques.

Ce projet a conduit à revoir les implantations de l'ensemble des directions, y compris celles implantées à Duquesne. La localisation cible des directions est le résultat de décisions politiques.

- La perte de surface totale (environ 10 000 m²) a conduit à densifier l'ensemble des espaces de travail, et à revoir la charte d'aménagement en vigueur, notamment en termes d'attribution de bureaux individuels.
- La décision des destinations cibles a conduit à d'importants mouvements de personnels, articulés avec les phases de travaux, tout en maintenant la continuité de l'activité. Les travaux et les mouvements de personnel en site occupé concernent notamment Duquesne avec, en 2024, l'arrivée de la DGT, dernière direction à emménager sur ce site.

La localisation imposée, la perte de surface allouée par poste et la typologie des espaces de travail ont dégradé l'environnement physique de travail de la majorité des agents.

1 Le contexte du projet et de la demande d'expertise

Ce projet s'inscrit dans le cadre de la politique immobilière de l'Etat (PIE), laquelle impacte les environnements et conditions de travail des agents :

- La nouvelle PIE a pour objectif de « *valoriser, entretenir et adapter le parc immobilier aux besoins des services publics* ».
- Dans ce cadre, le schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) mis en place par l'Administration centrale vise à regrouper les services administratifs des ministères sociaux ainsi que les cabinets ministériels sur deux seuls sites. Si le site « Duquesne » est conservé, on ne connaît pas les futurs occupants du site Duquesne dans le cadre du projet Malakoff (ni les éventuels nouveaux mouvements de personnel).
- Deux grands objectifs sont assignés à la politique immobilière de l'État : rationaliser le parc immobilier en gestion propre, et prendre en compte le changement climatique.
 - **La rationalisation a donné lieu à l'introduction d'une norme pour les bureaux, fixée à 12 mètres carrés de surface utile nette (SUN) par poste de travail.** La PIE a donné lieu à un rapport de la Cour des comptes, publié en décembre 2023,* qui indique que la SUN par agent, fin 2021, ressortait à 14,15m². Conséquence de cette rationalisation « au point mort », selon le rapport, la mutualisation interministérielle des bâtiments demeure faible.
 - Concernant la rénovation énergétique des bâtiments, leur adaptation au changement climatique s'avère « difficile à évaluer » selon le rapport, malgré les directives en la matière (objectifs annuels minimaux de réduction de la consommation énergétique) et le plan sobriété de 2022. D'autres retards et carences sont constatés, notamment en matière d'accessibilité et de diagnostic des bâtiments amiantés, encore en cours.

*Rapport à la demande du Comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques de l'Assemblée nationale concernant une enquête sur la politique immobilière de l'État, qui porte sur 192 550 bâtiments représentant 94,4 millions de mètres carrés.

* Lettre de la DAJ - Numéro 370 - 21 décembre 2023.

1.1 Focus sur la charte d'aménagement

La charte d'aménagement figure dans des directives sur lesquelles s'appuie la SDSGI (sous-direction des services généraux et de l'immobilier) dans le cadre des projets d'aménagement.

- La « fiche de définition et typologie des surfaces de l'Etat » (version actualisée de décembre 2018) précise notamment les surfaces SUN à appliquer :
- Extrait :

Le premier ratio à prendre en compte, afin de mesurer l'optimisation de l'utilisation des surfaces, est le suivant :

SUB / poste de travail, plafond = 20m² pour les immeubles existants et dans les zones où le marché immobilier n'est pas tendu.

Ce plafond doit être adapté lorsqu'il s'agit d'immeubles neufs et dans les zones où le marché immobilier est tendu. Dans ce dernier cas, il est fixé à 18m².

Le second ratio pouvant être pris en compte est le suivant :

SUN / poste de travail, plafond = 12m².

Si les premiers plafonds relatifs à la SUB sont respectés, il sera admis que la SUN soit supérieure à 12 m²/poste de travail en raison notamment d'un bon rendement de plan et/ou de l'aménagement de nouveaux espaces de travail.

A défaut de connaître le nombre de postes de travail, le ratio sera calculé sur le nombre de résidents ETPT.

- La SDSGI dispose d'un indicateur de surface plus fin, le BUN – (surface de) bureau utile nette- qui permet d'identifier la surface spécifiquement allouée au poste de travail dans les bureaux. La surface de bureau utile nette (BUN) cible est de 8m² et, dans un bureau collectif, de 6m² au minimum, ce qui est, pour ce dernier critère, facteur de dégradation des conditions de travail, facteur qui doit prendre en compte également le nombre de postes dans un même bureau collectif. Un BUN de 5m² est prévu pour les prestataires.
- Dans le cadre du projet, il a été précisé que, « par souci d'équité de traitement », la densification concernerait tous les sites et toutes les directions, y compris celles qui ne déménageaient pas.

1.1 Focus sur la charte d'aménagement

- Fin 2023, le ministre de l'Economie et le ministre délégué aux Comptes publics ont annoncé un objectif de réduction de 25 % des surfaces occupées par l'administration.
- Dans une circulaire du 8 février 2023*, la Première ministre a demandé aux membres du Gouvernement, aux préfets et aux dirigeants des opérateurs de l'État d'appliquer, dès 2023, une « nouvelle doctrine d'occupation des immeubles tertiaires de l'État ».
 - Il est mentionné l'abandon des espaces de travail préexistants à la période de confinement, qui a donné lieu au développement du télétravail et qui a conduit à revoir les prescriptions en matière d'environnement de travail. La circulaire fait référence au travail hybride et à une nouvelle typologie de bureaux.
- Les annexes de la circulaire précisent la nouvelle charte d'aménagement en la matière :
 - Introduction de bureaux décloisonnés (open space).
 - Notion de taux d'occupation et introduction du flex office (c'est-à-dire poste non affecté à une personne), avec taux de partage appelé dans la circulaire « taux de foisonnement » (« *mutualisation partielle ou totale des postes de travail* », soit un nombre de postes de travail potentiellement inférieur au nombre de personnes rattachées au site), en fonction du taux d'occupation.
 - Introduction de la notion de « position de travail » : cette notion englobe les postes de travail affectés ou non affectés, et des places mises à disposition dans d'autres espaces (salle de réunion, bulle, box, espace restaurant), dès lors qu'ils sont connectés, et que leur « *conception ergonomique permet d'y travailler de manière prolongée* ».
 - Mention d'implantation d'espaces de travail et de convivialité pluriels et réallocation des m2 entre les postes de travail et les autres espaces.
 - Les occupants des locaux de travail (travailleurs internes ou externes) sont dénommés « résidents », en prenant en compte l'ensemble des personnes présentes, pondéré par leur taux de présence dans les locaux.
 - Introduction d'environnements de travail dits dynamiques.

* Par un arrêt du 11 janvier 2024 (req. n° 472826), le Conseil d'État a validé la nouvelle doctrine immobilière de l'État.

1.1 Focus sur la charte d'aménagement

- L'annexe 1 de la circulaire précise que la charte proposée est à considérer comme un guide.
- L'annexe 2 de la circulaire définit de nouveaux ratios : une SUB comprise entre 16 et 18m² (nouveau ratio plafond). **La référence à la SUN est abandonnée (la direction n'a pas produit cette donnée dans le cadre du projet de déménagement).**
- Introduction de la notion de « SBA », surface de bureau aménageable, qui est la surface dédiée aux bureaux, « notion entendue au sens large » sans plus de précisions. Aucun ratio n'est précisé dans l'annexe. Elle pourrait est entendue au sens de position de travail.
- Des indicateurs bâtimentaires sont proposés pour aider les directions à déterminer les aménagements des espaces de travail, dont le taux d'occupation. Il est ainsi recommandé un « taux de foisonnement » compris entre 0,6 (soit un nombre de postes implantés correspondant à 60% de l'effectif référencé) et 1 (soit un nombre de postes implantés correspondant à 100% l'effectif référencé). Le nombre de positions doit être compris entre 1,5 et 2 (« *il doit être nécessairement supérieur ou égal à 1 afin de pouvoir recevoir l'ensemble des résidents* »).
- La circulaire précise le rôle des acteurs sociaux dans le cadre de ces aménagements associés à un nouvel environnement de travail, ainsi que l'association des agents concernés ; **indépendamment de cette mention dans la circulaire, rappelons que tout projet de déménagement et/ou de réaménagement important, dès lors qu'il a des conséquences en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, doit donner lieu à la consultation des instances représentatives du personnel.**
- Enfin, depuis mars 2024, est lancé le « *projet de foncière de l'État pour une gestion immobilière responsable, durable et sobre* » (communiqué de presse N°1589, 1er mars 2024).

Nous alertons la F3SCT sur les modalités d'application de cette circulaire concernant le futur site de Malakoff ; elles pourraient transformer davantage les lieux de travail et les conditions de travail des agents.

1.1 Focus sur la charte d'aménagement

- Dans notre rapport d'expertise n°1, nous avons indiqué que la norme X35-102 faisait référence en matière d'espace et de poste de travail ; ces principes directeurs ont été présentés.
- Dans notre rapport n°2, nous avons indiqué que, après plusieurs années de travail, une nouvelle version de la norme X35-102 avait été publiée, au printemps 2023, laquelle prend en compte les évolutions des environnements de travail, avec l'introduction du télétravail et du flex office*. Ainsi, les notions de surface et de dimensions minimales standard, d'un bureau fermé et d'un poste de travail au sein d'un bureau collectif, ont disparu, compte tenu de la généralisation des espaces partagés et de l'introduction des stations informatiques de travail (ordinateurs portables). **L'approche est centrée sur les usages du travail et sur les caractéristiques de l'activité et des travailleurs.**

Depuis la publication de cette nouvelle version, des professionnels, comme la SELF (Société d'ergonomie de langue française), ont alerté sur les risques liés à cette norme ,qui supprime à présent toute notion de surface. Rappelons que le code du travail ne prescrit pas de surface minimale, mais pose la notion de bien être, en plus de la sécurité, comme critère auquel doivent répondre les dimensions des locaux de travail»

- **Article R4214-22** : « 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. L'espace libre au poste de travail, compte tenu du mobilier, est prévu pour que les travailleurs disposent d'une liberté de mouvement suffisante. Lorsque, pour des raisons propres au poste de travail, ces dispositions ne peuvent être respectées, il est prévu un espace libre suffisant à proximité de ce poste. »

1.2 La charte d'aménagement concernant le projet

L'évolution du ratio moyen : des données qui doivent être affinées et qui doivent intégrer le ratio moyen retranché des surfaces dédiées aux bureaux individuels.

- La situation avant/après permet d'évaluer la perte de m² en SUB et un ratio SUB/poste de travail conforme aux prescriptions, soit 18m² ; ne figurent dans le document remis (présenté en F3SCT du 30 janvier 2024) ni **le ratio SUN/poste de travail (ratio abandonné par la PIE), ni le BUN.**

Situation au 1er janvier 2023				Situation cible 2025			
Sites	SUB (m ²)	postes de travail permanents	Ratio SUB/PDT	Sites	SUB (m ²)	postes de travail	Ratio SUB/PDT permanents
Montparnasse	24 806	1 107	22,41	TODS	30 368	1 585	19,16
Mirabeau	20 264	1 100	18,42	Site DNUM	5 350	350	15,29
Duquesne	45 672	2 260	20,21	Duquesne	45 672	2 460	18,57
TOTAL	90 742	4 467	20,31	TOTAL	81 390	4 395	18,52

1.2 La charte d'aménagement concernant le projet

- Dans le cadre de ce projet, les agents concernés ont, pour nombre d'entre eux, cumulé plusieurs facteurs de dégradation de leur environnement physique de travail :
 - Densification de la surface allouée,
 - Perte de bureau individuel,
 - Passage à un bureau collectif de plus de deux postes,
 - Equipement réduit (linéaires, taille du mobilier de bureau),
 - Ainsi que des facteurs de dégradation de la qualité de vie au travail : allongement du temps de trajet, accès aux transports publics, changement de mode de transport, articulation plus difficile entre vie privée/vie professionnelle, perte de certains services.
- Ce projet d'envergure se traduit (selon les données de départ en notre possession) par des mouvements de personnels qui concernent 2 114 agents :
 - 659 agents de « Duquesne » vers « TODS ».
 - 503 agents de « Sud-Pont » vers « TODS ».
 - 363 agents de « Sud-Pont » vers « Duquesne ».
 - 349 agents de « Mirabeau » vers « TODS ».
 - 240 agents de « Mirabeau » vers « Duquesne ».
- De plus, des agents implantés à « Duquesne » ont également déménagé au sein du site (parfois à plusieurs reprises compte tenu des périodes transitoires).

1.2 La charte d'aménagement concernant le projet

Les principes directeurs concernant les nouveaux aménagements ont été rappelés lors des informations en CHSCT :

- La conservation d'un bureau individuel concerne chaque agent en responsabilité hiérarchique, à partir des emplois de chef de bureau, ce qui exclut les adjoints, qui perdent leur bureau individuel et qui devront utiliser des espaces de confidentialité ou des salles de réunion pour remplir leurs missions managériales.
- La garantie d'un poste affecté et nominatif (pas de flex office).
- L'implantation sur un même niveau des directions dont l'effectif est inférieur à 80 personnes.
- Une surface moyenne BUN de 8 m² et de 6 m² pour les bureaux collectifs.
- La taille maximale d'un bureau collectif est de 4 postes.
- Des postes fixes et permanents pour les doctorants et post-doctorants dans les services statistiques.
- L'implantation de postes de passage.
- Cet environnement de travail est complété par des espaces de confidentialité, collaboratifs et de convivialité.

Au fil des déménagements des directions et de leurs nouveaux aménagements, des dispositions dérogatoires ont été constatées, issues des demandes des directions concernées : certaines ont introduit la mise en place du flex office (IGAS), des bureaux collectifs de plus de 4 postes, et des bureaux partagés pour des chefs de bureau. Les surfaces moyennes sont respectées ainsi que la taille des bureaux.

1.2 La charte d'aménagement concernant le projet

Dans le tableau présenté concernant la répartition des types de bureaux par direction sur le site « Duquesne », on peut noter la part importante des bureaux de 3 postes, notamment pour la DGT.

	B1	effectif en %	B2	effectif en %	B3	effectif en %	B4	effectif en %	autre	effectif en %
SG	0	-	2	8%	2	12%	1	8%	4	73%
DGT	64	26%	33	27%	35	43%	2	3%	-	-
DSS	75	28%	53	40%	18	20%	6	9%	1	2%
DGS	84	24%	75	43%	25	22%	5	6%	3	6%
Miprof	2	22%	0	-	1	33%	1	44%	-	-
CIIVISE/OIT	4	50%	3	50%	-	-	-	-	-	-
CNS	3	43%	2	57%	-	-	-	-	-	-

Un tableau récapitulatif de l'ensemble des directions pour les deux sites devrait être présenté dans le cadre de la finalisation de ce projet.

1.3 La procédure sociale de consultation liée au projet : vote du recours à l'expertise et commande publique

Depuis le démarrage du projet, en janvier 2022, les représentants du personnel ont été informés, à tous les stades de son évolution, et consultés sur le choix du site cible. Le projet a été découpé en 3 phases de déménagement, se déroulant entre 2023 et 2024.

- Lors du CHSCT d'octobre 2022, une évaluation des risques a été présentée, dans le cadre de la consultation du CHSCT. Le CHSCT a remis un avis défavorable sur les conditions de déménagement, d'installation et de travail des services concernés.

A ce stade de la consultation du CHSCT, l'information remise aux membres de la délégation du personnel n'était pas complète, ce qui ne leur permettait pas de rendre un avis éclairé sur l'ensemble des composantes du projet
(suite à la remise du rapport d'expertise n°1, la direction a indiqué que lors du CHSCT de consultation du 11 octobre 2022, le macro et le micro zoning avaient été présentés. Or, les plans n'étaient pas stabilisés et ils n'étaient pas cotés).

- C'est dans ce cadre que le CHSCT a voté le recours à l'expertise, recours prévu par le code de la fonction publique (application de l'article 55 du décret n°82-453 du 28 mai 1982) et par le code du travail. Ce recours a été accepté par le président du CHSCT.
- Le cahier des charges de la délégation du personnel a donné lieu à la formalisation, par l'employeur, d'un cahier des clauses particulières (CCP) dans le cadre de la commande publique, portant sur l'analyse des impacts de ce projet sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents, et sur l'analyse des mesures de prévention prévues par l'employeur pour faire face aux risques professionnels, intégrant les risques psychosociaux, générés par ce projet dans son ensemble.

1.3 La procédure sociale de consultation liée au projet : vote du recours à l'expertise et commande publique

- Le marché passé, en application de l'article R2122-8 du code de la commande publique, précise notamment que (extrait) : « *L'acheteur peut passer un marché sans publicité ni mise en concurrence préalables* pour répondre à un besoin dont la valeur estimée est inférieure à 40 000 euros hors taxes ou pour les lots dont le montant est inférieur à 40 000 euros hors taxes et qui remplissent la condition prévue au b du 2° de l'article R. 2123-1* ».
- Une première consultation a eu lieu, en novembre 2022, auprès de quatre cabinets pré-sélectionnés ; en l'absence de retour de leur part, quatre nouveaux cabinets ont été sollicités, entre le 2 janvier et le 11 janvier 2023. Ces consultations n'ont pas non plus abouti (refus de candidature ou propositions ne remplissant pas les conditions de la commande publique). Aussi, 19 nouveaux cabinets figurant sur la liste des organismes habilités et certifiés ont été sollicités, entre le 12 et le 23 janvier 2023. Parmi les 4 cabinets ayant répondu, l'employeur a retenu le cabinet Aépect, le 23 janvier 2023.

On peut noter la date tardive des 2ème et 3ème temps de consultation des cabinets d'expertise, qui s'explique par la période d'élections professionnelles et de mise en place de l'instance unique. Ce qui, de facto, remettait en cause certaines étapes du marché (et des modalités d'exercice des attributions des représentants du personnel), alors même que les jalons du projet n'étaient pas reportés. Nous ne savons pas dans quelle mesure les représentants du personnel ont été associés à ces consultations.

** Marchés passés sans publicité ni mise en concurrence en raison de leur montant ou de leur objet y compris de leur urgence. Détail précisé dans les articles R. 2122-1 à R. 2122-11 du code de la commande publique.*

1.3.1 Objet et réalisation du marché

L'objet du marché concernait 3 étapes et 3 livrables :

- **1^{ère} étape : mars – avril 2023** : déménagement de directions et services implantés à « Duquesne » (DRH, DFAS, SCBCM) et à « Sud-Pont » (DGCS, DREES, DAEI, HCFEA, HCAAM, HCFIPS) vers le nouveau site « TODS » ; parallèlement, des directions ont déménagé vers « Duquesne » (DGEFP, DICOM, DAJ, DIA, SGCIH, HCSP, CHATEFP, CHSS), et ont été regroupées sur ce site (DAJ, DFAS-SGI, CEPS). *« Cette étape est la plus importante puisqu'elle concerne l'arrivée sur le site de la Tour Olivier de Serres » ... « Le site ... accueillera 1105 postes de travail, issus de 6 directions. Le nouveau site qui s'étend sur 30 364 m² de surface utile brute... ».*
- *« Le premier rendu de l'expertise est attendu pour le mois de février 2023 afin de pouvoir le présenter en instance de dialogue social au mois de mars 2023. Le prestataire retenu produira une présentation de cette première étape d'analyse, sur un support écrit, trois semaines avant la réunion de cette instance de dialogue social. »*
- *« Cette étape comprend l'analyse documentaire d'un corpus documentaire nécessaire pour conduire cette première étape de l'expertise. Elle comprend également un entretien avec les directions en charge des opérations de déménagement (DRH et DFAS). »*

Malgré une sélection du cabinet Aépact (23 janvier 2023) et un démarrage tardifs, nous avons été en mesure de remettre un premier rapport (157 pages) le 10 mars 2023 ; ce rapport a été présenté le 21 mars 2023 à la nouvelle formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT). Ce qui ne permettait pas néanmoins de respecter le délai de 3 semaines entre la remise du rapport et la tenue de la réunion. Rappelons que, les expertises pour « projet important » s'inscrivant dans le cadre d'une procédure de consultation, le délai de remise du rapport de l'expert au CSE est de 15 jours avant l'expiration du délai (art. R2312-6 du code du travail).

1.3.1 Objet et réalisation du marché

- **2^{ème} étape, fin 2023** : déménagement des directions du site « Mirabeau » (DARES et IGAS) vers « TODS ». Ce déménagement concerne 376 postes de travail. « *Pour cette phase, l'analyse documentaire du site de « TODS » aura déjà été réalisée.* »
- « ***Le second rendu de l'expertise est attendu pour le mois de septembre 2023 afin de pouvoir le présenter en instance de dialogue social au mois d'octobre 2023. Le prestataire retenu produira une présentation de cette seconde étape d'analyse, sur un support écrit, trois semaines avant la réunion de cette instance de dialogue social.*** »

L'expert a remis une note complémentaire au premier rapport, le 26 juin 2023, afin d'apporter un éclairage en amont des déménagements de l'IGAS et de la DARES vers « TODS », déménagements présentés lors de la F3SCT du 27 juin 2023 pour avis. Cette note complémentaire n'a pas fait l'objet d'une restitution.

- Ce deuxième temps devait intégrer des panels d'entretiens avec des agents, en vue d'une restitution prévisionnelle entre septembre et octobre 2023 ; ce temps intégrait également l'analyse de la prévention des RPS. « ***Cette étape inclut un déplacement sur le site domanial de Duquesne avec le cas échéant la conduite d'entretien d'un panel d'agents déménageant (de 10 à 20 agents regroupés par famille de métiers similaires au sein des trois directions d'administration centrale au minimum).*** »

Compte tenu des difficultés à planifier ces entretiens collectifs (ils devaient être finalisés en juillet 2023, mais ils ont été effectués jusqu'en septembre 2023), le second rapport a été remis le 6 octobre 2023, ce qui n'a pas permis de le présenter lors de la réunion d'octobre 2023. Ce rapport a été présenté lors de la F3SCT du 5 décembre 2023 (les réunions de la F3SCT ne sont pas annuelles).

1.3.1 Objet et réalisation du marché

- 3^{ème} étape : été 2024 : déménagement des directions du site « Mirabeau » (DGT et CNS) vers « Duquesne ». Cette direction comporte 230 postes de travail. *« Pour son accueil, ... il sera réalisé une opération de densification immobilière sur le site de « Duquesne », permettant de rendre disponible de l'ordre de 800 m² de surface de bureaux, sur un site de 45 365 m² de surface utile brute.*
- **Le troisième rendu de l'expertise est attendu pour le mois d'avril 2024, afin de pouvoir le présenter en instance de dialogue social au mois de mai 2024. Le prestataire retenu produira une présentation de cette troisième étape d'analyse, sur un support écrit, trois semaines avant la réunion de cette instance de dialogue social. »**
- **Cette dernière étape conclut le travail d'expertise. A la fin de cette étape le dernier rendu vaudra rapport final de l'expert. Il est établi selon le calendrier prévisionnel détaillé au point n°1.2 du présent cahier des charges.**

La présentation du rapport a été précisée en début d'année : il a été demandé de remettre le rapport le 22 mars 2024, pour une présentation lors de la réunion de la F3SCT du 23 avril 2024, ce qui conduit à un délai de plus d'un mois avant restitution, ce qui ne relève pas du cadre légal ou contractuel figurant dans la commande publique. Ce délai a pu être desserré.

- Le CCP précise que : *« au cours de ces trois étapes, le prestataire analysera les mesures de prévention prévues par la Direction des ressources humaines des MSO, dans le cadre de ce projet global de déménagement, permettant de limiter l'ensemble des risques professionnels, dont ceux notamment relatifs à la prévention des risques psychosociaux à l'organisation et à l'environnement de travail ».*
- Dans ce cadre, nous avons demandé la remise de l'ensemble des procès-verbaux de CSA et de F3SCT depuis leur mise en place, afin d'évaluer les mesures de prévention et leur documentation, en prenant en compte la contribution renforcée des acteurs de la prévention, dont les représentants du personnel, suite à la loi Santé d'août 2021. Au moment de la finalisation de notre rapport, ces éléments ne nous étaient pas transmis.

1.3.2 Le rôle de l'expert, rappel

Le rôle de l'expert est d'aider les représentants du personnel à exercer leurs prérogatives, c'est-à-dire, en appui du rapport de l'expert, de ses conclusions et préconisations, d'être une force de proposition en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

- Il s'agit pour l'expert d'éclairer les représentants du personnel sur les conséquences et les risques existants au sein d'une organisation, que le changement en cours est susceptible de faire courir aux agents, dans leur situation concrète de travail et dans le cadre des relations sociales existantes. En cas de projet important, le législateur prévoit la consultation en amont de la mise en œuvre des projets, afin de prévenir les risques et d'apporter les améliorations qui s'avèreraient nécessaires.
- Dans le cadre d'un projet de déménagement et de modification de l'environnement de travail, il est important de tenir compte du calendrier du projet et de ses différents jalons et d'adapter la consultation. Ce qui a été effectué.
- L'ensemble des modalités d'exercice de l'expert habilité est précisé dans le référentiel qui donne lieu à sa certification.

Aépect a mis en place une équipe de deux experts seniors pour cette intervention, dont la dirigeante du cabinet et responsable de mission.

L'expertise a été calée sur les jalons du projet ; les points à l'ordre du jour concernant les phases de déménagement et les travaux de l'expert doivent donner lieu à la consultation de la F3SCT.

1.3.2 Le rôle de l'expert, rappel

Pour chacune des étapes, l'expertise doit permettre aux représentants du personnel :

- D'évaluer l'impact des déménagements sur l'organisation et sur les conditions de travail cible, au regard des activités et des tâches des services, dans le but d'apprécier la prise en compte des besoins professionnels individuels et collectifs.
- D'évaluer les conséquences du choix du nouveau bâtiment « TODS », en termes d'accessibilité, de nouvel environnement de travail, de surface allouée, de macro et de micro- zoning ; d'évaluer les modifications apportées au sein de « Duquesne ».
- D'évaluer la conduite du projet du point de vue de la prévention des risques et, plus particulièrement, des risques psychosociaux, compte tenu des changements que ce projet génère.
- De formuler des propositions de mesures alternatives, et préventives, afin d'améliorer le projet.

1.3.3 Conditions de réalisation de l'expertise

Les conditions de réalisation de notre intervention ont été formalisées dans chaque livrable.

- En synthèse, nous tenons à indiquer qu'elles ont été facilitées, dans un premier temps, par l'équipe QVT/Prévention, qui a missionné une personne dédiée au déménagement, ainsi qu'à la relation avec l'expert.
 - Cette première mission a pris fin en 2023, avant la restitution du lot 2 et la réalisation du lot 3, ce qui s'est traduit par une dilution de la relation, en lien avec les délais entre les différentes phases.
- Nous avons pu nous appuyer sur la sous-direction des moyens généraux et de l'immobilier (SDSGI) de la DFAS. Mais nous regrettons l'absence de relation (à l'exception de la DGT) et de planification d'entretiens avec la direction des ressources humaines, et avec les équipes BRHAG (Bureau des ressources humaines et affaires générales, assistants et conseillers de prévention) au sein de chaque direction, alors même qu'elles centralisent l'ensemble des données propres aux directions discutées au sein des CLC*. De même nous regrettons l'absence de panels d'agents composés exclusivement d'utilisateurs finaux.
 - Il a été difficile pour l'expert de comprendre la méthode de conduite de ce projet, et de connaître précisément la comitologie mise en place, entre l'organisation locale et le département QVT et médecine de prévention (en charge des documents obligatoires en matière de santé, sécurité et conditions de travail), mais aussi le rôle du médecin de prévention et de l'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) en charge de contrôler les conditions d'application des règles en matière de santé et de sécurité au travail, et de proposer toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels.
- Comme indiqué précédemment, et indépendamment du passage à l'instance unique, nous nous interrogeons sur les modalités de la consultation de l'instance sur les différentes phases de déménagement à partir des données présentées (plans détaillés).

* CLC, *commission locale de concertation* : instance de dialogue social de proximité, au sein de chaque direction prenant en compte les besoins et les attentes exprimés par les personnels.

1.4 Un nouvel interlocuteur depuis le 1^{er} janvier 2023

L'article 4 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la fonction publique (article 4), a formalisé la création de l'instance unique née de la fusion du comité technique (CT) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de même niveau dans toutes les administrations de l'Etat et dans ses établissements publics.

- Trois libellés : Comité Social d'Administration (CSA) dans la FPE, Comité Social Territorial (CST) dans la FPT et Comité Social d'Etablissement dans la FPH.
- Le Comité social est compétent pour traiter de l'ensemble des sujets collectifs ayant trait:
 - L'organisation et le fonctionnement des services, dont les réorganisations de services, y compris pour les questions de santé, d'hygiène, de sécurité, d'organisation et de conditions de travail ;
 - Orientations stratégiques et politiques RH (gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois, des compétences et des parcours professionnels, recrutement, formation, mobilité, promotion, égalité professionnelle et lutte contre les discriminations, mobilité et promotion) ;
 - Questions en matière de protection de la santé physique et mentale, d'hygiène, de sécurité des agents dans leur travail, d'organisation du travail et d'amélioration des conditions de travail (attributions consultatives, enquête, expertise, visites de site exercées par les CHSCT).
- Une Formation spécialisée compétente en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) est obligatoirement instituée au sein du comité social, au-delà d'un certain seuil d'effectif.
 - La formation spécialisée est compétente pour le périmètre du ou des services concernés, sauf si ces sujets sont liés à une réorganisation de service pour laquelle le comité social est seul compétent.
- Le fonctionnement des comités et de leur formation (s) spécialisée (s) a été précisé par décret.

1.4 Un nouvel interlocuteur depuis le 1^{er} janvier 2023

- Le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 concerne le « comité social d'administration » (CSA) dans les administrations et les établissements publics de l'Etat; il précise le seuil de création d'une formation spécialisée : effectifs supérieurs ou égaux à 200 agents (article 9) sauf exception en fonction de risques spécifiques.
- Le décret prévoit la création, par arrêté du ministre, d'un comité social d'administration centrale (CSAC), placé auprès du secrétaire général ou du directeur des ressources humaines de l'administration centrale, compétent pour les services d'administration centrale et pour les services à compétence nationale. Par dérogation, il peut être créé, par arrêté conjoint des ministres concernés, un comité social d'administration central unique (CSACU) pour les 21 administrations centrales de plusieurs départements ministériels, lequel se substitue aux CSAC des départements ministériels concernés.
- Concernant l'administration centrale des ministère sociaux, l'arrêté du 2 juin 2022 a porté sur la création des CSA et de leurs formations spécialisées au sein de certains services et établissements relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi, de l'insertion, des solidarités et de la santé. Ce comité est placé auprès du directeur des ressources humaines relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi, de l'insertion, des solidarités et de la santé.
- Concernant leurs prérogatives consultatives, la rationalisation du cadre du dialogue social a supprimé la double consultation des CSA et de leur(s) formation(s) spécialisée(s).
- Pour autant, et à la différence du secteur privé, si la formation spécialisée est une émanation du/des CSA au(x)quel(s) elle est rattachée, elle exerce des attributions consultatives en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au nom du comité. Elle a également des attributions en matière d'enquête, de visite et d'expertise. Elle est donc à considérer comme une instance.
- Ce décret a abrogé l'article 55, remplacé par l'article 66 du décret (relatif au recours à l'expertise).

1.4 Un nouvel interlocuteur depuis le 1^{er} janvier 2023

- Les élections professionnelles se sont déroulées le 8 décembre 2022 pour une mise en place du CSA et de la F3SCT au 1^{er} janvier 2023.
- Le vote du recours à l'expertise est intervenu en octobre 2022, en amont de la mise en place de l'instance unique dans les fonctions publiques, prévue à partir du 1^{er} janvier 2023.
- Le projet de déménagement présenté en 2022 relève d'un projet d'aménagement important, indépendant d'un projet de réorganisation de service et de nouveaux textes réglementaires. **Pour autant, dans le cadre des réorganisations de plusieurs DAC, comment sont traités leurs éventuels impacts sur le projet de déménagement initié en 2022 ?**
- Compte tenu de notre intervention, démarrée fin janvier 2023, nous rendons compte à la nouvelle instance, en phase de mise en place et d'appropriation de ses nouvelles attributions. D'autant que le traitement des sujets SSCT entre CSA et F3SCT est spécifique.
- Au regard des modalités d'exercice des attributions consultatives de la formation spécialisée et des exigences en matière de conduite d'expertise afin de permettre à la délégation du personnel d'exercer ses attributions, il nous semble important de mettre en exergue un certain nombre de points qui restent à clarifier.

1.4.1 Les impacts et enjeux sur le recours à l'expertise

Focus sur les attributions SSCT CSA et F3SCT, et sur le recours à l'expertise :

- Les comités sociaux d'administration sont consultés sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service ; les formations spécialisées demeurent compétentes sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail.
- Dans le cadre des projets d'aménagement, le président de la formation spécialisée peut, suite à une délibération des membres de la formation spécialisée, faire appel à un expert certifié dans les conditions prévues à l'article 66 du décret du 20 novembre 2020 en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail lorsqu'il ne s'intègre pas dans un projet de réorganisation de service. **Cette faculté de recours à l'expertise demeure une prérogative de la seule formation spécialisée.** Le comité social d'administration ne peut ainsi faire appel à un expert habilité pour les projets d'aménagement s'intégrant dans un projet de réorganisation de service. Ainsi, dès lors que le président du comité social évoque un projet de texte intéressant un projet important, le comité social ne peut faire appel à un expert au titre de l'article 66 du décret, cette compétence relevant exclusivement de la formation spécialisée.

Source : guide relatif aux CSA et Formations spécialisées dans la Fonction publique d'Etat (octobre 2023, Direction générale de l'administration et de la fonction publique).

Documents ou mesures nécessitant une consultation	CSA/FS
Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail, lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service	Le comité social d'administration
Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, en dehors des cas qui relèvent d'un projet de réorganisation de service	La formation spécialisée

1.4.1 Les impacts et enjeux sur le recours à l'expertise

- L'articulation des compétences entre CSA et F3SCT repose sur deux grands principes : le CSA exerce l'ensemble des attributions de la formation spécialisée :
 - En l'absence de F3SCT (attributions indiquées dans le décret du 20 novembre 2020, le décret n° 82-453 du 28 mai 1982, mais aussi dans les livres I à V de la quatrième partie du code du travail, en application de l'article L. 811-1 du CGFP.*
 - En présence de formation(s) spécialisée(s), les CSA **disposent d'une prééminence** sur celle(s)-ci dans l'exercice de leurs attributions. Cette prééminence se traduit en droit par deux dispositifs :
 - **Article 76 : le comité est seul consulté sur toute question ou tout projet relevant de ses attributions et qui aurait pu également relever de sa formation spécialisée, à l'exception toutefois des questions et projets relatifs au temps de travail**
 - **Article 77 : le droit d'évocation au sein du comité d'un projet de texte ou de questions faisant l'objet d'une consultation obligatoire de la formation spécialisée.** Le président du CSA, de sa propre initiative ou à la demande de la majorité des représentants du personnel, peut inscrire directement à l'ordre du jour du comité un projet de texte ou une question qui n'a pas encore été examiné par la formation spécialisée en application des articles 68, 69, 70 et 71 du décret. L'avis du comité se substitue alors à celui de la formation spécialisée. Dans le cadre du droit d'évocation, le président du comité social d'administration peut, de sa propre initiative ou à la demande de la majorité des représentants du personnel, demander à ce que les acteurs de la prévention (inspecteur santé et sécurité au travail, médecin du travail, conseiller et assistant de prévention) soient entendus sur certains points (article 78).

Nous n'avons pas connaissance de l'exercice du droit d'évocation par le CSA concernant ce projet et ses différentes composantes et jalons (nous ne disposons pas des PV du CSA).

** Article L811-1 Version en vigueur depuis le 01 mars 2022- Création Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique - art. : « Les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité dans les services, collectivités et établissements mentionnés aux articles L. 3 et L. 4 sont celles définies par les livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail ainsi que par l'article L.717-9 du code rural et de la pêche maritime. Il peut toutefois y être dérogé par décret en Conseil d'Etat. »*

1.4.1 Les impacts et enjeux sur le recours à l'expertise

- Les compétences propres de la formation spécialisée : des attributions liées à l'obligation de l'employeur de consulter et d'informer la F3SCT, ainsi que des attributions «opérationnelles». Concernant les consultations obligatoires relevant de sa compétence exclusive, notons :
 - Le DUERP et ses mises à jour (lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur). De plus, la mise à jour du programme annuel de prévention, qui donne lieu à la consultation de la formation spécialisée, est effectuée à chaque mise à jour du DUERP, si nécessaire. Le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 prévoit que la formation spécialisée est également consultée sur la fiche de risques professionnels établie par le médecin du travail (art. 15-1), sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres au service et les effectifs d'agents exposés à ces risques.
 - Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact), établi à partir de l'analyse des risques professionnels à laquelle contribue la formation spécialisée en application de l'article 73, et des informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique ; il fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir ; il précise, pour chaque action ou réalisation, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût. La formation spécialisée peut amender ce programme en proposant un ordre de priorité et des mesures supplémentaires.
 - **Le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail du ou des services n'est plus indiqué dans le décret. Mais ce document figure dans la partie 4 du code du travail auquel il est fait par ailleurs référence.**
 - La consultation de la F3SCT sur les projets de texte relatifs à sa compétence générale, dès lors qu'ils ne s'intègrent pas dans le cadre d'un projet de réorganisation de service, et relatifs à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes.

1.4.1 Les impacts et enjeux sur le recours à l'expertise

Aussi, ces documents obligatoires ont été demandés et analysés dans le cadre de notre intervention et de nos précédents rapports ; nous avons notamment rappelé dans notre deuxième rapport d'expertise (page 44) :

- *Nous avons indiqué dans notre premier rapport que les documents uniques d'évaluation des risques élaborés au sein des différentes directions qui nous avaient été transmis n'avaient pas intégré les risques spécifiques liés aux déménagements (certaines mises à jour datant de 2021). Ces mises à jour devant être réalisées une fois le déménagement opéré. »*
- *« Nous avons également indiqué que le projet de déménagement aurait pu faire l'objet d'une analyse des risques plus poussée, en prenant en compte les différentes temporalités du projet. »*
- *« Enfin, l'organisation des DUERP par DAC et non par site ne permet pas d'identifier les risques liés au site, notamment dans le cadre d'un bâtiment IGH. Les DUERP sont par ailleurs complets et détaillés avec une méthodologie claire et formalisée ; parmi les unités de travail recensées, figure une « unité de travail bâtementaire » qui évalue les risques communs auxquels est exposé l'ensemble du personnel. Pour les DAC qui étaient réparties sur plusieurs sites (DICOM, DRH), des UT par site sont identifiées dans des onglets ; une UT Télétravail est également prise en compte.*
- **Nous n'avons pas été destinataires des mises à jour 2023 des DUERP des directions qui ont finalisé leur déménagement.**

Nos recommandations portaient sur la contribution et la consultation de la F3SCT sur la mise à jour des DUERP et des PAPRI Pact 2023/2024.

La formation spécialisée ne semble pas avoir été pleinement consultée en 2023 sur le projet et ses impacts, documentés dans un DUERP et un plan de prévention. Le médecin de prévention ne semble pas non plus avoir contribué à l'évaluation des risques et apporté ses recommandations sur les aménagements proposés au sein de « TODS ». La consultation de la F3SCT sur le PAPRI Pact 2023 a été effectuée lors de la réunion du 17 octobre 2023.

1.4.1 Les impacts et enjeux sur le recours à l'expertise

- Rappelons que, lorsqu'il existe une F3SCT, le nombre de réunions obligatoires du CSA est au moins de deux par an et, pour la F3SCT, de une au moins (art. 87 du décret) :
 - Les dispositions de l'article 87 ne prévoient pas la possibilité de réunions à la demande de la moitié des représentants titulaires du personnel de la F3SCT, de la même manière que pour le CSA, mais elles précisent que les F3SCT se réunissent en outre obligatoirement pour des raisons exceptionnelles, notamment pendant une pandémie, à la suite de chaque accident du travail ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, en présence d'un danger grave et imminent. Les membres de la formation spécialisée peuvent se réunir dans le cadre de réunions de travail préparatoires à la formation spécialisée. Ces réunions de travail ne sont pas encadrées par le décret.
 - Les dispositions de l'article 88 du décret du 20 novembre 2020 précisent que l'ordre du jour des réunions du comité ou de la F3SCT est adressé au moins quinze jours avant la séance. Il est adressé en même temps que les convocations destinées aux représentants titulaires du personnel. Le procès-verbal de réunion du CSA et de la F3SCT est établi par l'administration. Il est signé par le président et contresigné par le secrétaire de séance du comité et de la F3SCT et pour le Comité, par le secrétaire adjoint. Le procès-verbal est transmis dans un délai d'un mois à tous les membres, titulaires et suppléants du comité ou suivant le cas, de la F3SCT. Il est soumis à l'approbation des membres lors de la séance suivante. Le président du comité ou de la F3SCT doit par ailleurs, dans un délai de deux mois, informer les membres des suites données aux propositions et avis du comité ou suivant le cas, de la F3SCT.

L'expert a présenté son premier rapport lors de la réunion du 21 mars 2023. Le projet de procès-verbal lui a été remis pour relecture le 15 mai 2023 et le 9 novembre 2023 dans sa version finale approuvée. L'expert a présenté son deuxième rapport lors de la réunion du 5 décembre 2023. Le procès-verbal lui a été transmis le 19 mars 2024. Les délais de transmission à l'expert des procès-verbaux et l'absence de retours de l'employeur sur les analyses de l'expert sont préjudiciables au rôle et à la finalité de l'expertise, ainsi qu'à l'exercice des attributions de la délégation du personnel en F3SCT.

1.4.1 Les impacts et enjeux sur le recours à l'expertise

- La demande d'expertise : la procédure du recours à un expert est précisée à l'article 66 du décret n° 2020- 1427 du 20 novembre 2020. Cet article prévoit le recours à un expert certifié conformément aux articles R. 2315-51 et R. 2315-52 du code du travail dans deux situations :
 - En cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.
 - En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail lorsqu'il ne s'intègre pas dans un projet de réorganisation de service. À noter que le décret écarte la possibilité de recourir à un expert lorsque ce projet s'intègre dans un projet de réorganisation de service. Le guide produit par l'administration préconise que la délibération fixe le plus précisément possible le sujet visé par l'expertise (périmètre concerné, risques identifiés, mission confiée à l'expert) afin que l'administration puisse, en cas d'accord élaborer le cahier des charges. Si le président de la formation spécialisée refuse le recours à un expert, cette décision motivée doit être communiquée à la formation spécialisée et la procédure prévue en cas de désaccord mise en œuvre dans un délai d'un mois; cette procédure prévoit notamment le recours à l'inspecteur santé et sécurité au travail pour lever le désaccord.
- Le délai d'expertise :
 - Le décret précise que « *le délai pour procéder à une expertise ne peut excéder un mois* » (dans le secteur privé, le code du travail prévoit un délai consultation du CSE de 2 mois en cas de recours à un expert, ce dernier devant rendre son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai de consultation. Ce délai peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de deux mois, par accord entre l'employeur et le CSE. Pour les expertises en cas de risque grave le délai de deux mois démarre à compter de la désignation de l'expert). Le guide de l'administration indique que **la durée totale d'une expertise dépend en tout état de cause également de la durée de la procédure afférente au marché public et du temps nécessaire au recueil de l'ensemble des informations nécessaires à la réalisation de l'expertise**. Dans ces conditions, il est préconisé que le délai d'un mois ne commence qu'au moment où l'expert est désigné. Il est précisé, de plus, qu'il appartient à l'administration de transmettre à l'expert l'ensemble des éléments nécessaires à son expertise, afin que celle-ci puisse être réalisée dans le délai requis.

1.4.2 Les impacts et enjeux sur notre intervention

L'expert habilité* auquel a recours la Formation spécialisée donne lieu à une certification délivrée par l'organisme certificateur :

- Les organismes certificateurs sont accrédités par le Comité français d'accréditation (COFRAC) : à ce jour, un seul organisme certificateur est accrédité, Qualianor.
- Art. 11. de l'Arrêté – *Modalités de certification de l'organisme expert.* « **L'organisme certificateur accrédité ... établit, ... le référentiel de certification du système de management de la qualité dans le respect des critères définis par le présent arrêté.** »
- **Ce référentiel, régulièrement mis jour a pris en compte dans sa dernière version (Ind 2 du 01/06/2022), la mise en place des comités sociaux dans les fonctions publiques.** Il est ainsi précisé : « *Pour la suite du référentiel, le terme « expertise» correspond à l'ensemble des missions auprès d'un comité social confiées à l'organisme au sens de l'article L. 2315-94 du code du travail. Le terme « comité » regroupe les différents comités issus du privé et du public : Comité sociaux et économique – secteur privé Comités sociaux d'administration – fonction publique d'Etat Comités sociaux d'établissement – fonction publique hospitalière Comités sociaux territoriaux – fonction publique territoriale.* »
- Le référentiel comprend une rubrique « Définitions », laquelle précise les délais d'expertise, notamment pour les CS des fonctions publiques : 1 mois pour les CSA (ci-dessous) :

Comités sociaux d'administration : réalisation de l'expertise	1 mois (Décret 2020-1427)
Comités sociaux d'établissement : réalisation de l'expertise	45 jours à compter du choix de l'expert certifié (Décret 2021-1570)
Comités sociaux territoriaux : réalisation de l'expertise	1 mois (Décret 2021-571)

* Arrêté du 7 août 2020 relatif aux modalités d'exercice de l'expert habilité auprès du comité social et économique.

Article R2315-51

Version en vigueur depuis le 01 janvier 2020 – création Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017- art.1

L'habilitation de l'expert auquel le comité social et économique peut faire appel, en application de l'article L. 2315-94, est une certification justifiant de ses compétences. Cette certification est délivrée par un organisme certificateur accrédité par le comité français d'accréditation ou par tout autre organisme d'accréditation mentionné à l'article R. 4724-1.

Le comité social, dès lors qu'il existe une formation spécialisée, ne peut recourir à l'expertise. Aussi, dans ce cas qui est celui de la présente intervention, l'expert n'a jamais été en relation avec le CSA ; ses missions sont confiées par la formation spécialisée, instance consultative, via sa présidence ; or, cette instance n'est pas mentionnée dans le référentiel.

L'article 8.5 du référentiel relatif aux « Restitutions du livrable indique également que « les résultats des travaux sont présentés aux membres du comité lors d'une réunion préparatoire... puis lors d'une réunion plénière de l'institution. Sans mention de la Formation spécialisée.

Le référentiel ne prend pas en compte la durée de la procédure afférente au marché public, qui va influencer sur la durée totale de la consultation et de l'expertise (telle que mentionné dans le guide de l'administration). De plus, une demande d'expertise en 3 livrables sur une durée de près d'un an et demi ne permet pas de respecter le délai de 1 mois (ces délais peuvent être négociés).

2. Focus sur les opérations de déménagement relatives au lot 3 de l'intervention

- Cette phase concerne particulièrement le déménagement de la DGT (et du CNS) et les travaux sur le site « Duquesne », ainsi que les évolutions apportées aux directions concernées.
- L'analyse de l'existant a été effectuée dans le cadre du rapport n°1, dont une synthèse est reproduite pour la DGT.
- L'environnement de travail cible est analysé à partir des plans avec macro- et micro-zoning ; les services de la DFAS nous ont indiqué ne pas disposer de plan avec micro-zoning (visualisation de l'implantation des postes de travail et équipements dans les bureaux avec cotations) pour le site « Duquesne », alors que pour le site « TODS », un prestataire a été sollicité pour effectuer ces plans détaillés.

2.1. La situation cible au sein de « Duquesne » et les déménagements intra-site

Rappel de l'implantation cible des directions au sein de « Duquesne » :

- RDC : CRDM, locaux syndicaux, DNUM, DGCS-HCSP,
- R1 : DDC, DGEFP, DFAS, **CNS (la cible finale a changé)**, CHATEFP
- R2 : DGEFP, DICOM, DGOS, DGS, DNS
- R3 : DSS, DGOS, DGS, DMSMP, DRH, DFAS, bureaux de passage
- R4 : DGOS, DGS, DSS, Service médical, SG, **DGT**
- R5 : **DGT**, CEPS, DGOS, DSS, SG, CIVIISE/OIT
- R6 : DICOM (regroupement), DAJ (regroupement), DSS
- R7 : DAJ, DIA, DSS, Cabinet de la ministre déléguée auprès de la ministre du Travail, de la Santé et des Solidarités, chargée des Personnes âgées et des Personnes handicapées, MIPROF, DGS, CORRUSS

Compte tenu des directions présentes sur le site, la typologie des bureaux est différente de celle de « TODS » , avec un taux de 25% de bureaux individuels sur le site « Duquesne », et de 6% pour la part des bureaux collectifs de plus de 4 postes.

2.1 La situation cible au sein de « Duquesne » et les déménagements intra-site

L'arrivée de la DGT (242 postes de travail recensés) et du CNS (7 postes) donne lieu à plusieurs types de mouvements de personnels déjà implantés sur ce site :

- Ceux qui vont déménager pour laisser la place à la DGT ;
- Ceux qui vont déménager pendant les phases travaux au sein de zones dites tampon, l'objectif étant de limiter les déménagements successifs pour de mêmes équipes, tout en sécurisant la coactivité.

Des travaux et des arrivées ont déjà eu lieu depuis avril 2023, nécessitant des mouvements internes.

- Rappelons que le bâtiment « Duquesne », composé de 8 niveaux, a déjà fait l'objet d'une restructuration, en 2012, pour une mise aux normes, ce qui avait permis de densifier les espaces et d'accueillir davantage d'agents.

Le projet actuel va de nouveau densifier les espaces de travail, avec le passage de 2260 à 2460 postes de travail.

- Le projet a également permis de regrouper certaines directions auparavant éclatées sur plusieurs sites.

L'arrivée de la DGT entraîne ainsi le repositionnement de 1339 postes de travail et agents, selon le document présenté en F3SCT le 30 janvier 2024.

Ce qui a été réalisé en 2023

Directions	2023 - Avril		2023- Novembre
	Vers TODS	Vers ou sur Duquesne	Vers TODS
DGCS	268		
DREES	230		
DAEI	39		
Hauts conseils	30		
DRH	340		10
DFAS	143	71	
SCBCM	47		
DAJ		101	
Dicom		76	
DIA SG CIH		21	
DGEFP	377		
HCSP		22	
CEPS		37	
IGAS			165
DARES			201

Directions	2024
	Vers ou sur Duquesne
DGS	347
DGOS	318
DSS	264
DNS	40
DGT	242
SG-HFDS	15
SG	99
CNS	7
MIPROF	7



2.1 La situation cible au sein de « Duquesne » et les déménagements intra-site

La surface BUN cible :

2023

DUQ	Postes de travail implantés	BUN par direction	Ratio BUN/postes de travail implantés
CHSS	3 p	35,83 m ²	11,94 m ² /p
HCSP	22 p	199,61 m ²	9,07 m ² /p
CIH-DISNA	21 p	182,48 m ²	8,69 m ² /p
DIA	4 p	38,23 m ²	9,56 m ² /p
DGEFP	354 p	2995,21 m ²	8,46 m ² /p
DICOM	76 p	629,20 m ²	8,28 m ² /p
DAJ	99 p	816,91 m ²	8,25 m ² /p
CEPS	31 p	302,00 m ²	9,74 m ² /p
DMSMP	6 p	73,88 m ²	12,31 m ² /p
DFAS-SGI	78 p	656,70 m ²	8,42 m ² /p
DDC	90 p	778,19 m ²	8,65 m ² /p
Total	784 p	6708,24 m²	8,56 m²/p

2024

DUQ	Postes de travail	Surfaces Projet 2024	Ratio BUN/poste de travail (Ratio cible: 8,5m ² /p)
DGS	347 p	2952,23 m ²	8,51 m ² /p
DGOS	318 p	2729,14 m ²	8,58 m ² /p
DSS	264 p	2254,34 m ²	8,54 m ² /p
DNS	40 p	342,55 m ²	8,56 m ² /p
DGT	242 p	2177,46 m ²	9,00 m ² /p
SG-HFDS	15 p	142,54 m ²	9,50 m ² /p
SG	99 p	837,45 m ²	8,46 m ² /p
CNS	7 p	62,93 m ²	8,99 m ² /p
Total	1332 p	11 498,64 m²	8,63 m²/p

- Le BUN le plus petit ressort à 8,25m² et concerne la DAJ (99 postes) tandis que le BUN le plus élevé concerne, par exception, la DMSMP (6 postes) et le CHSS avec respectivement 12,31m² et 11,94m².

2.2. Revue des changements apportés pour les équipes déjà sur site

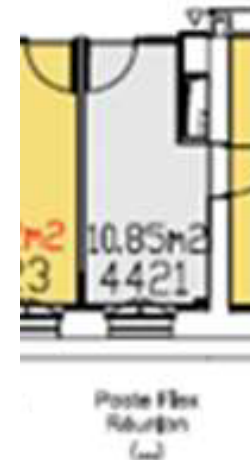
Notre analyse : la mise en œuvre anticipée de la circulaire ?

- Une organisation qui déroge aux prescriptions et qui introduit une zone de flex office organisée en open space (décloisonnée) ; la mention, maintenue, de « positions de travail » nécessite de définir cette notion, au regard de celle de « postes de travail » dont le nombre est inférieur (51) au nombre de personnes (61) ; nous ne connaissons pas le taux d'occupation actuel des postes.
- Rappelons que le flex office consiste à ne plus attribuer un poste à une personne ; il peut se décliner sous plusieurs formes :
 - Maintien d'un nombre de postes équivalent au nombre de personnes, avec la liberté de s'attribuer un poste en fonction des activités (une typologie de postes de travail et de mobiliers est souvent associée au flex office),
 - Ou nombre de postes inférieur au nombre de salariés en fonction du taux d'occupation, avec un taux de partage/foisonnement pouvant varier de 90 à 50%.

2.2. Revue des changements apportés pour les équipes déjà sur site

Les mouvements d'équipes déjà implantées sur le site concernent également :

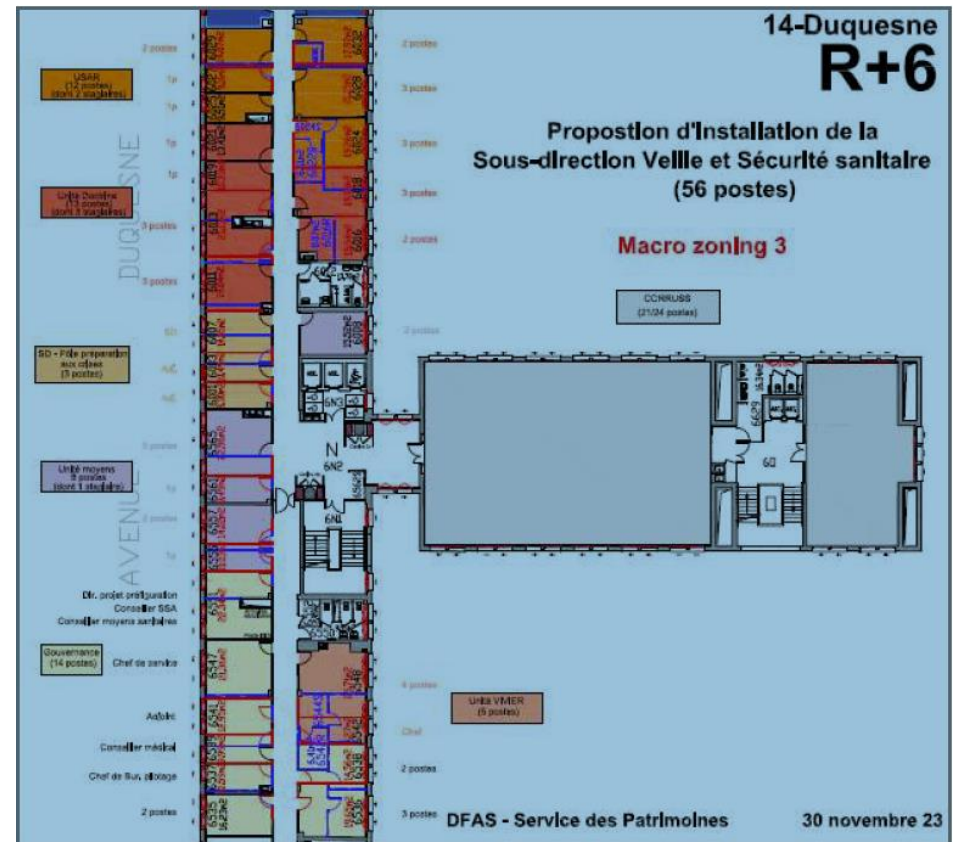
- La DSS, réorganisée, qui est répartie sur 4 niveaux (R+3, 4, 5 et R+6) et perd plus de 500 m², ce qui ne s'inscrit pas dans les principes directeurs de départ (une répartition sur 4 niveaux).
 - Dans le détail des plans présentés, on note au R+6 la mention de 3 postes dits « flex » (ci-contre), qu'il convient de définir par rapport à la notion de poste de passage, par exemple.
- La DGS, réorganisée, qui est répartie sur 4 niveaux (R+2, +3, +4 et R+6), ce qui ne s'inscrit pas dans les principes directeurs de départ.
 - Sa surface allouée est réduite de 190 m², alors que son effectif a été revu à la hausse.
 - Dans le détail des plans présentés, on note également des « espace flex » mentionnés au R+2, R+3 et R+4 (exemple ci-contre).



2.2. Revue des changements apportés pour les équipes déjà sur site

Focus DGS, R+6 :

- Concernant le R+6, on note de nombreux bureaux de 3 postes : l'absence de plan détaillé avec implantation des bureaux et des linéaires, et indication des largeurs de circulation, ne permet pas d'évaluer le nouvel environnement de travail ni les futures conditions de travail.
- Ce point est récurrent pour l'ensemble des plans fournis pour le site « Duquesne », à l'exception du plan précédent (SGMAS, auquel il manque les cotations).



2.2. Revue des changements apportés pour les équipes déjà sur site

- La DNS est regroupée au R+2 et elle voit sa superficie augmenter, en lien avec la hausse des ressources (nous ne disposons pas de la répartition des effectifs à jour).
- La DGOS : cette direction est en cours de réorganisation ; sa surface cible est réduite de 200 m². Elle est répartie sur les 4 niveaux qu'elle occupe actuellement.

Le BUN le plus faible ressort à 8,25 m² et concerne la DAJ (99 postes), tandis que le BUN le plus élevé concerne, par exception, la DMSMP (6 postes) et le CHSS, avec respectivement 12,31 m² et 11,94 m².

- **Certaines de ces directions cumulent un déménagement intra-site, et une densification de leur espace de travail (bureaux composés de plus de 2 postes). Les directions les plus importantes sont ou demeurent éclatées sur plusieurs niveaux. On note une évolution de l'environnement de travail, avec l'introduction de la notion de « poste flex » et d'espace en flex office.**

Les plans remis (sans implantation des bureaux ni des linéaires) ne permettent pas de vérifier les BUN et les circulations au sein des bureaux de plus de 2 postes : compte tenu des configurations similaires sur chaque niveau, un échantillon de bureaux de 2 postes, de bureaux de 3 postes et au-delà a été demandé (et ils auraient pu être présentés).

2.2. Revue des changements apportés pour les équipes déjà sur site

- Des espaces « collaboratifs » ont été créés au R1 (zone de l'épi central), et l'espace du CRDM, situé au rez-de-chaussée, a été aménagé en postes de passage.
- A l'occasion de ce projet, des travaux d'amélioration du site ont été réalisés en termes d'équipements et de rénovations (espace sport, crèche, salles de réunion, regroupement de la médecine du travail, Wifi étendu, bureaux de passage).
- **La prise en compte des enjeux environnementaux liés au plan sobriété n'a pas été spécifiquement présentée.** Selon la direction, les MSO participent au plan de transformation écologique gouvernemental et en appliquent les mesures.
- L'ensemble du macro-zoning (localisation et répartition des directions) a été validé en mars 2023, en comité stratégique.
- Le pôle modernisation du SGMAS est en appui de la démarche d'accompagnement.

On constate un très faible nombre de salles de réunion au sein des étages, et de salles de réunion dédiées à chaque direction. 28 salles de réunion mutualisées (dont 3 à accès restreint) sont implantées au R-1, RDC, R+3 et R+4 (étage notamment de la DGT) ; elles sont mutualisées (le système de réservation est inchangé).

2.3 Focus sur la DGT et ses caractéristiques

- La DGT est dotée d'un important volume d'archives papier, archives mortes mais aussi vivantes, notamment à proximité des postes de travail.
- Un travail de fond a été engagé, depuis plusieurs mois, avec l'appui de plusieurs directions, afin de réduire drastiquement le volume à transférer ; ce qui nécessitera de modifier les pratiques des agents. **En effet, les futurs espaces de travail ne permettront pas de disposer d'une quantité de linéaires supérieure à la nouvelle norme en vigueur.**
- Le mobilier des postes de travail est composé de bureaux dont la taille ne permettra pas une réutilisation sur un espace cible qui sera considérablement densifié et qui donnera lieu à l'implantation de bureaux de taille standard (160 cm, ce qui est la norme). Les équipements spécifiques liés à des aménagements de poste seront quant à eux transférés sur le site « Duquesne ».
- La DGT a exprimé un besoin important d'espaces de réunion, compte tenu de son activité et des délais dans lesquels elle doit l'exercer. La période est particulièrement chargée, sous le cumul de plusieurs facteurs. Compte tenu des pics d'activité à court terme (JO, projet de loi de simplification, élections TPE), la date et les modalités du déménagement sont fortement contraintes, afin de ne pas altérer la continuité de l'activité (et les conditions de travail, la surcharge de travail étant évaluée comme facteur de RPS dans le DUERP).
- Actuellement, la DGT est seule présente sur le site « Mirabeau », avec le CNS et la DNUM (répartie sur plusieurs niveaux). Le R-1 du site Mirabeau est dédié à des espaces d'archivage (notamment les archives de la DARES et de la DGT : 100 m² sont identifiés comme dédiés à la DGT sur les plans remis), et à un espace mutualisé de réunion.
- Rappelons que le site de « Mirabeau » dispose également d'un parking attenant.

2.3 Focus sur la DGT et ses caractéristiques

La DGT est implantée sur 3 niveaux : R+12, R+13 et R+14 (cf. rapport d'expertise Aépect n°1) :

- R+12 : on note 1 bureau de 5 postes, 2 bureaux de 4 postes, 5 bureaux de 3 postes puis des bureaux de 2 postes et des bureaux individuels ; les surfaces par poste de travail sont égales ou supérieures à 8 m² ; un espace est partagé avec la DNUM, des salles de réunion sont mutualisées ; à cet étage est également présent le CNS.
- R+13 : à ce niveau, sont implantés des salles de réunion mutualisées, des zones d'archives, et des bureaux essentiellement individuels ou composés de 2 postes ; 2 bureaux sont dotés de 3 postes.
- R+ 14 : à ce niveau, sont implantés des bureaux essentiellement individuels et de 2 postes ; on note 3 bureaux de 3 postes, 1 bureau de 2 postes + 2 postes d'apprenti, 1 bureau de 5 prestataires ; sont également présents des bureaux de passage, des salles de réunion mutualisées, des zones d'archivage, les bureaux du CHATEFP.

La surface moyenne des bureaux de 2 postes aux R+13 et R+14 est de 16 m², soit 8 m² par poste et par agent.

2.4 L'implantation cible de la DGT

Depuis l'annonce du projet, en 2022, la direction de la DGT a mis en place un fonctionnement participatif afin d'anticiper et de préparer ce déménagement, prévu en juin 2024. Des échanges réguliers via la CLC ont permis l'expression des besoins et des attentes des agents.

- La question de la densification des espaces de travail et de la perte d'espaces de réunion dédiés a été pointée comme le principal irritant.
- De même, le travail d'archivage à réaliser (2,5 km linéaires identifiés), compte tenu de la réduction des surfaces et des espaces d'archivage actuels à proximité, nécessite une activité de tri (destruction/conservation à proximité ou non) qui ne peut être effectuée que par les agents concernés, ce qui est particulièrement chronophage.
 - L'archivage est en cours : sur les 2,5 km linéaires identifiés, la DGT ne pourra conserver que 280 ml (mètre linéaire = unité de mesure qui représente la longueur occupée par une rangée continue d'archives) dans les locaux de « Duquesne ». Le chantier concernant les archives vivantes dans les bureaux est considéré comme en cours d'achèvement. Des solutions seront proposées concernant les archives actuellement entreposées au sous-sol de « Mirabeau ».
- Le projet conduit à implanter la DGT sur deux niveaux, R+4 et R+5, et à regrouper la majorité des agents dans des bureaux collectifs de 2 postes et plus, compte tenu de la règle en vigueur.
- Un bureau de taille supérieure aux ratios a été octroyé au greffe et à sa documentation, qui doit être disponible à proximité.
- 7 visites de site avant travaux ont été organisées, entre décembre 2023 et janvier 2024, et elles ont impliqué une centaine d'agents.

2.4.1 Le R+4 cible

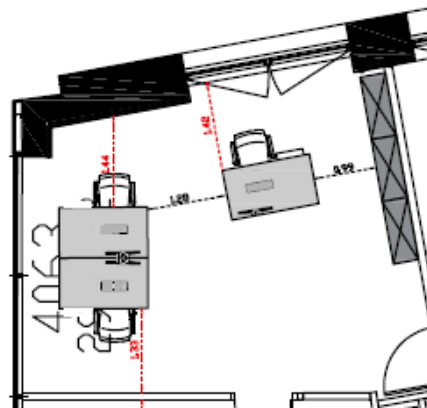
- **19 bureaux sont composés de 3 postes** : certains intègrent des postes d'apprenti : mention de « 2P + 1 apprenti » (bureaux 4063, 4024) ou « 1P+ 2 apprentis » (bureau 4141) ; parmi ces bureaux, 7 ont une surface comprise entre 19 et 20 m², **soit un BUN de 6 m² par poste**.
- **3 bureaux de 4 postes** : celui du greffe implanté près de l'ascenseur G (4224) dispose d'une surface de 39 m², pour pouvoir contenir plus de linéaires. L'un de ces bureaux est doté d'une surface de 24,16 m², ce qui conduit à une surface par poste de 6 m², l'autre ressort à 26,23 m² soit un BUN de 6,55 m².
- **Nous avons déjà indiqué que cette surface de 6 m² était préjudiciable aux conditions de travail, notamment lorsqu'elle concerne des bureaux collectifs. Aussi, l'implantation des bureaux et des linéaires est-elle un facteur important pour évaluer les futures conditions de travail et le respect des règles en vigueur.**
- La DGT dispose d'une seule salle de réunion « CODIR », de 39m², coté avenue de Ségur.



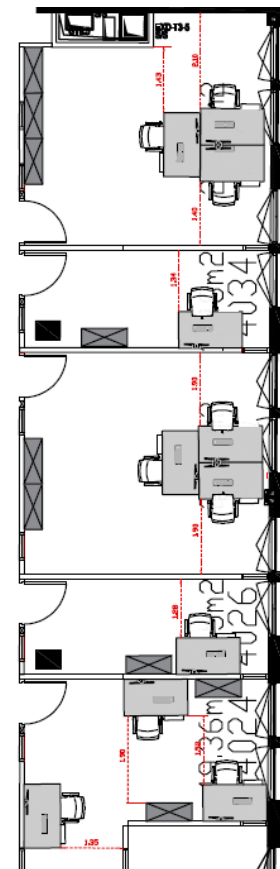
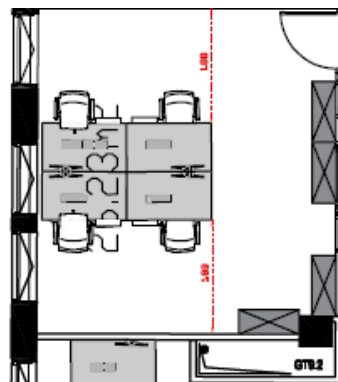
2.4.1 Le R+4 cible

- Le métrage des bureaux n'est pas effectué sur les plans présentés le 30 janvier 2024 en F3SCT, le micro-zoning définitif et nominatif n'étant pas finalisé (prévu au T2).
- Suite à notre demande, un travail spécifique nous a été adressé intégrant les distances d'accès aux postes.
- Concernant le R+4, coté rue « Duquesne » : les accès au poste sont conformes.

Secretariat (2P)
+1 apprenti



4P



3P

1P

2P
+1 apprentis

Assist.

2P
+1 apprenti/stagiaire

Budget

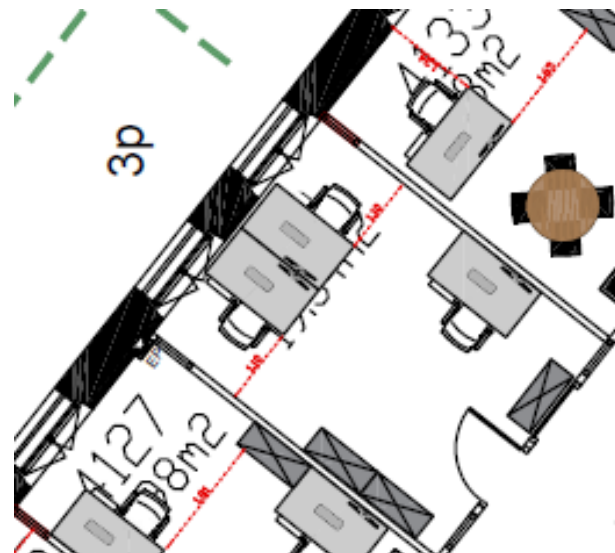
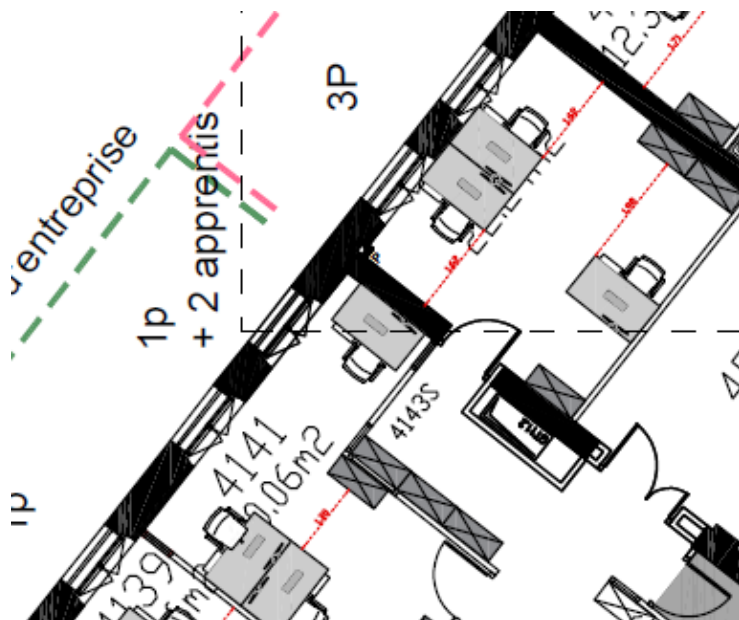
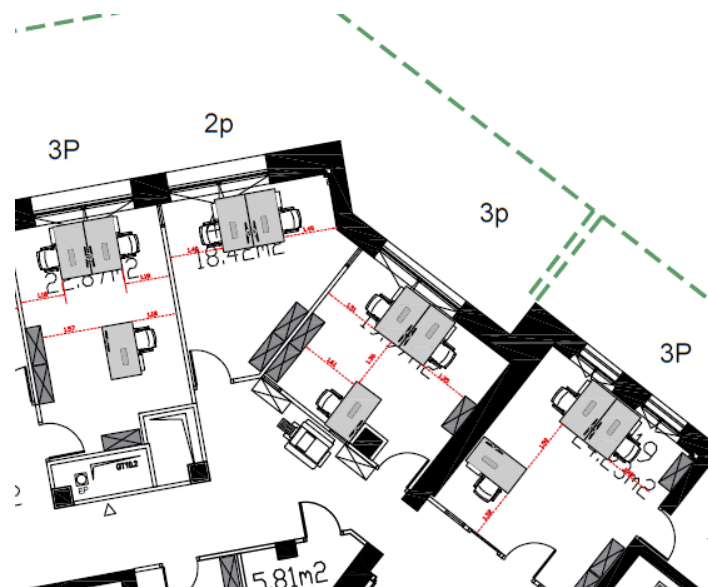
DAG

MCSI

BRHAG

2.4.1 Le R+4 cible

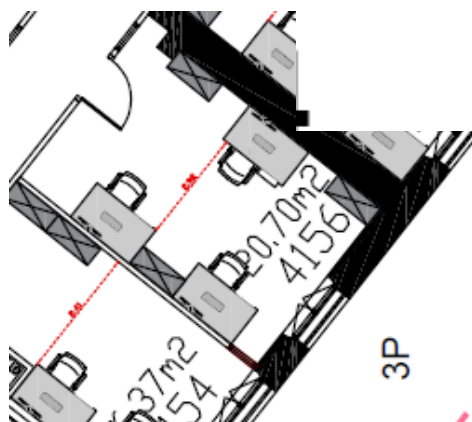
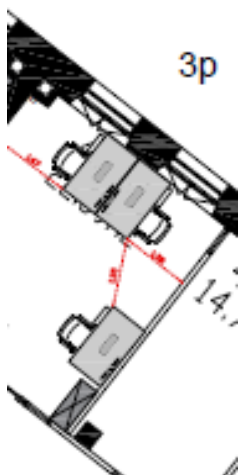
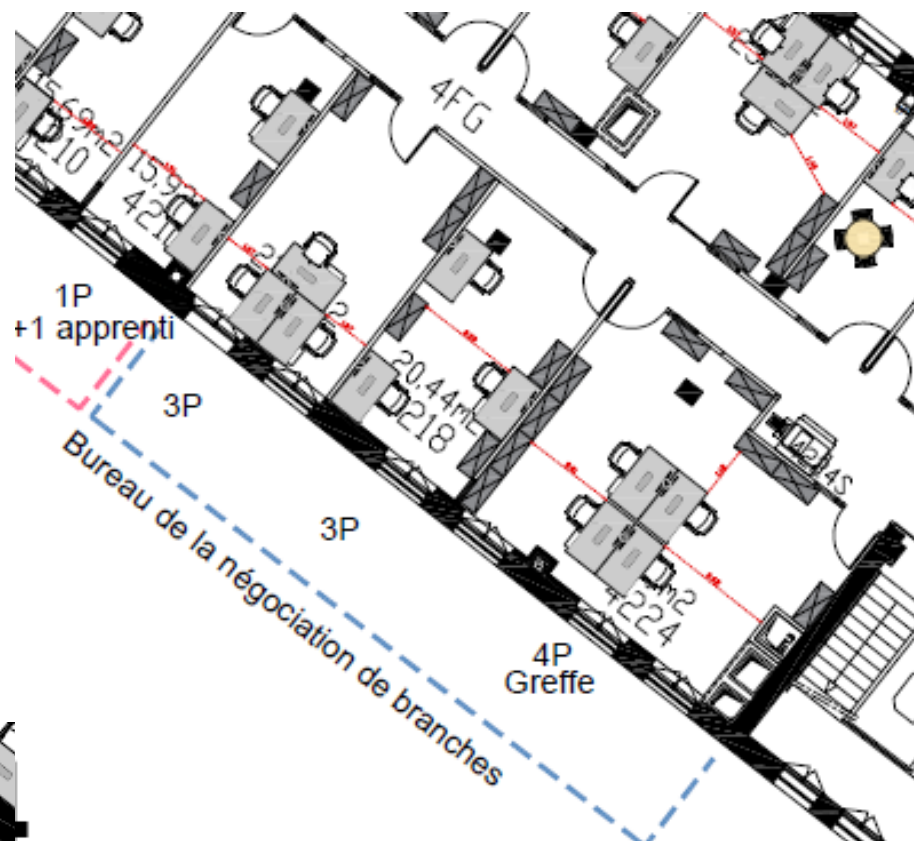
- Concernant le R+4, coté Ségur :
- Les bureaux de 3 postes 4105, 4115, 4119, 4129, 4141, 4145 disposent d'une implantation permettant l'accès au poste de travail.
- On constate différentes typologies d'implantation : postes de 2 accolés +1 ou en « marguerite » (3 postes accolés).
- **Une fois les agents affectés, peuvent-ils exprimer leur préférence ?**



2.4.1 Le R+4 cible

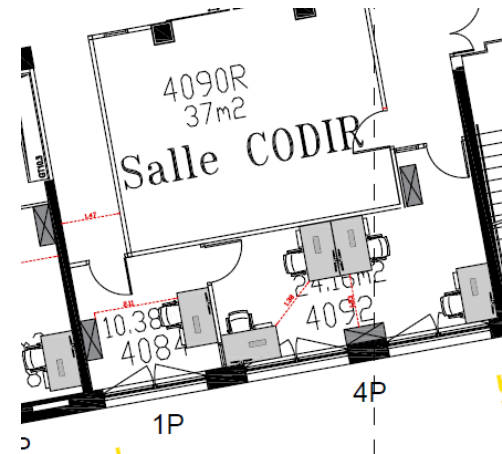
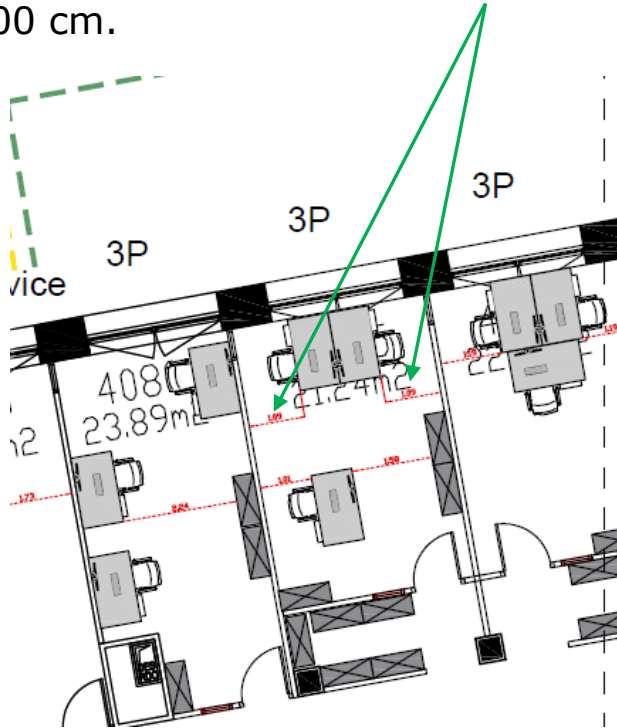
Ces implantations permettent de visualiser :

- La capacité du bureau du greffe (4224), qui permet d'intégrer des linéaires supplémentaires ;
- Des typologies d'implantation permettant d'isoler chaque poste au sein du bureau (4218 ou 4156 par exemple) ;
- Nous constatons des postes dos à l'ouverture de la porte ; certains postes conduisent les agents à être dos à dos (4156).



2.4.1 Le R+4 cible

- Les bureaux 4085 et 4089 disposent des mêmes trames mais les largeurs d'accès au poste sont différentes, celles du 4085 figure parmi les plus étroites (1,09 m). La norme est de 100 cm.



- La norme NF X35-02 précise la largeur des accès :

5.3.3.2 Accès à un poste de travail unique

La largeur pour accéder à un poste de travail unique, sans passage derrière ce dernier et positionné près d'un mur, doit être d'au moins 100 cm (voir NF EN ISO 14738)

5.3.3.3 Passage derrière une personne ou entre des personnes pour accéder à un poste de travail

Le passage derrière une ou plusieurs personnes, installées à leur poste de travail, pour accéder à un autre poste doit prendre en compte, sur la base de données anthropométriques (voir ISO/TR 7250-2), une emprise au sol de 50 cm minimum pour une personne assise et une largeur de passage de 90 cm, soit 140 cm minimum derrière le poste de travail. L'usage permettant un débattement de confort est de 70 cm (alternance des positions, micro déplacement, etc.) portant ainsi l'espace derrière le poste de travail à 160 cm.

Pour l'accès à des postes de travail contigus situés dos à dos, l'espace entre les plans de travail ne doit pas être inférieure à 190 cm. En prenant en compte les valeurs d'usage, la largeur entre les plans de travail est de 230 cm.

2.4.2 Focus sur les accès (rappel d'expertise Aépect n°2)

- Poste unique : 100 cm
- Accès derrière une personne ou entre des personnes : 160 cm.

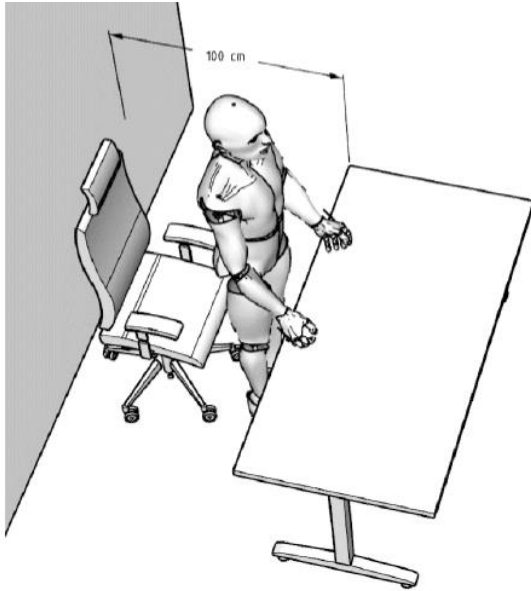


Figure 7 — Accès à un poste de travail unique

Ces accès doivent être vérifiés pour l'ensemble des postes.

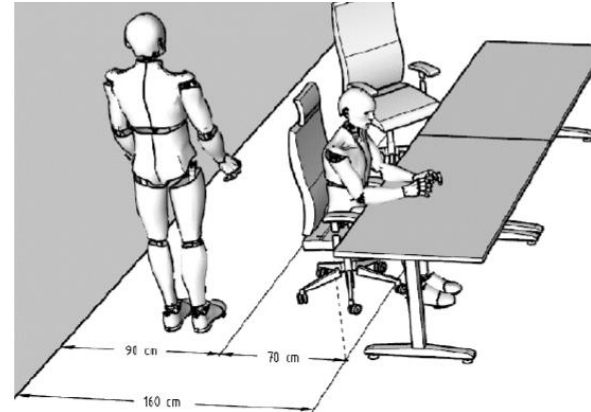


Figure 8 — Passage derrière une personne

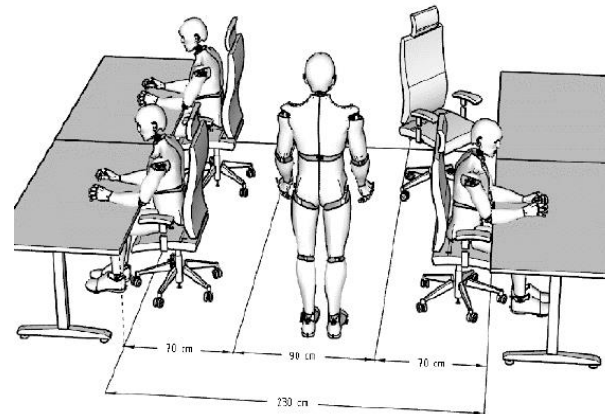


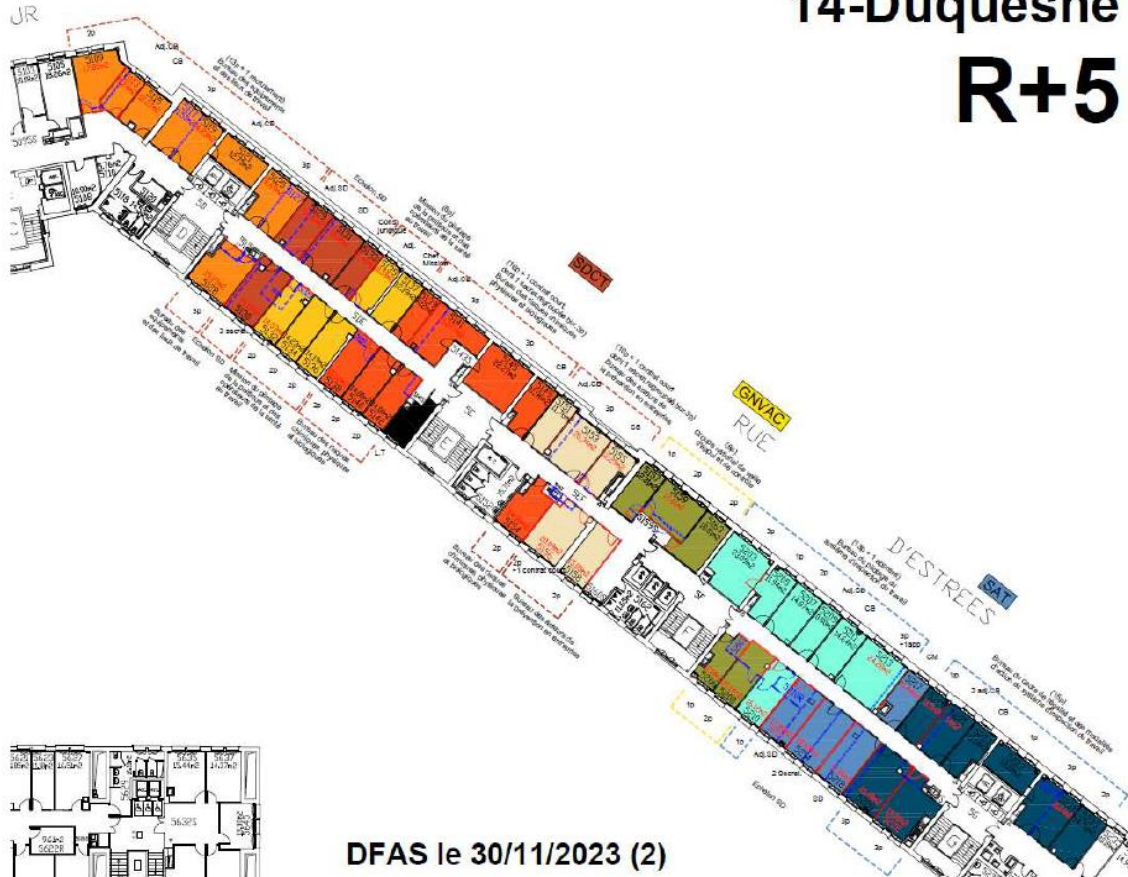
Figure 9 — Passage entre des personnes

2.4.3 Le R+5 cible

On note à ce niveau :

- 11 bureaux de 3 postes, dont 5 ont une surface comprise entre 19 et 20 m².
- 1 bureau de 4 postes (3P + 1 apprenti) dont la surface est de 24 m², soit un BUN de l'ordre de 6 m².
- Ce niveau ne dispose pas de salle de réunion dédiée ni de box de confidentialité.

Au regard des implantations indiquées, ces dernières relèvent-elles des choix des agents ? La mission de l'ergonome a-t-elle vocation à se poursuivre concernant « Duquesne » ?



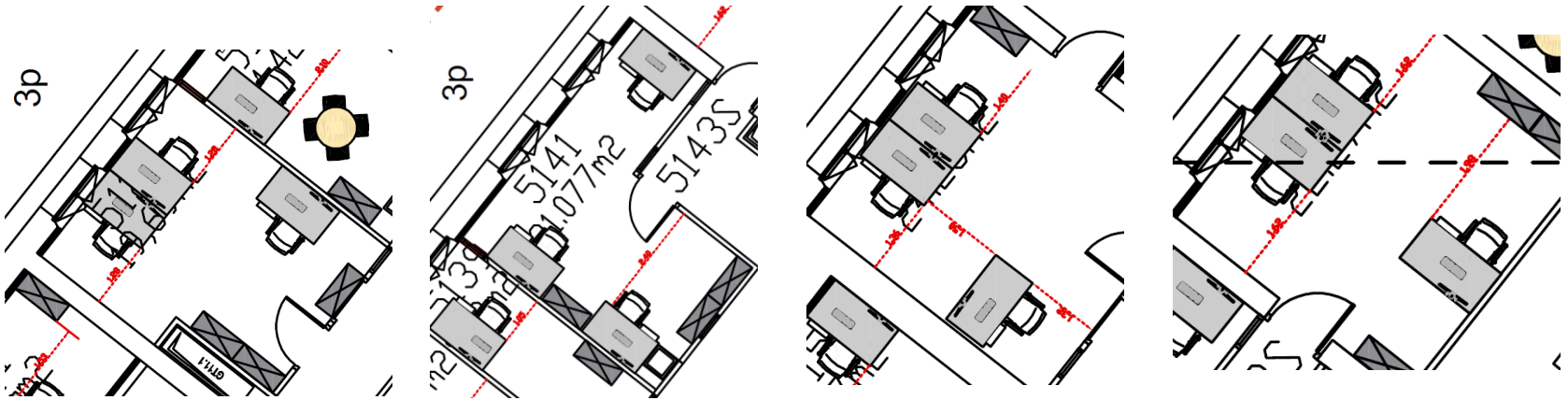
14-Duquesne
R+5

DFAS le 30/11/2023 (2)

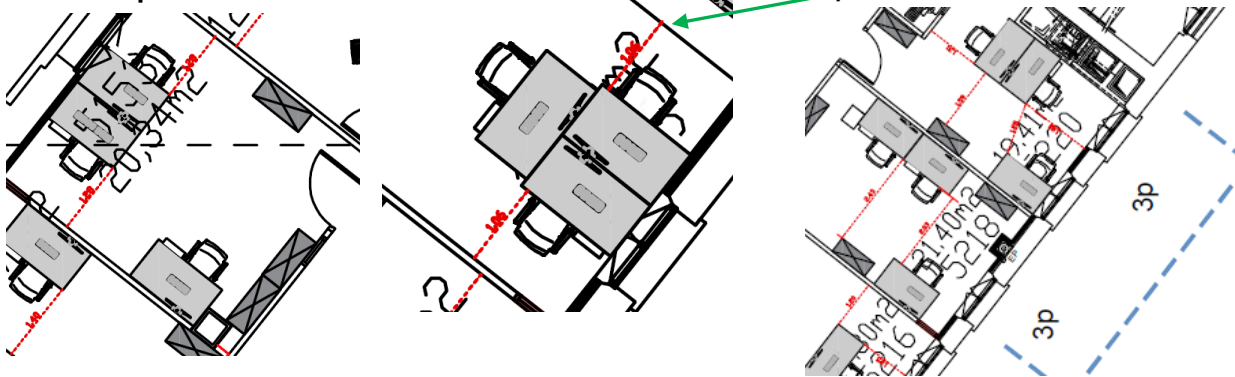
2.4.3 Le R+5 cible

Détail des implantations fournies concernant les bureaux de 3 postes :

- Bureaux SDCT : 5128, 5119, 5125, 5141, 5145 : l'implantation privilégiée est celle de postes peu ou non accolés.



- Bureaux rue d'Estrées (GNVAC, SAT) : 5153, 5156 dont les largeurs sont parmi les faibles (1,06 m), 5218, 5220.



2.4.4 Conclusion sur l'implantation cible de la DGT

Le micro-zoning définitif et nominatif n'est pas finalisé à ce stade (il est prévu pour le deuxième trimestre 2024). Les agents devront pouvoir valider l'implantation de leur poste de travail, notamment dans les bureaux collectifs (sous contrainte de respecter les largeurs d'accès) :

- Accolé ou non accolé,
- Postes dos à dos,
- Dos à la porte ou non,
- Face ou perpendiculaire à la lumière naturelle.

Un travail spécifique nous a été adressé, intégrant les largeurs d'accès au poste : ces accès doivent être vérifiés pour tous les postes.

Pour autant, les BUN de 6 m² sont facteur de dégradation des conditions de travail (densification/promiscuité, nuisances sonores, notamment)

- Rappelons que la densification peut impacter les ambiances physiques de travail, notamment en termes d'hygrométrie.

2.5 La mise en place de zones temporaires pendant la phase travaux

L'arrivée de la DGT et la reconfiguration de la deuxième phase d'aménagement conduisent à mettre en place des zones de travail temporaires.

- Les espaces destinés à la DGT et actuellement inoccupés (zones Ségur et Duquesne) vont servir de zones transitoires afin d'effectuer les travaux. Cette phase transitoire pourra durer de 2 semaines à plusieurs mois selon les cas. Les espaces seront équipés de postes de travail avec écran fixe.
- Les zones de chantiers seront isolées et sécurisées au sein de ces étages. Un calendrier d'arrivée intégrant les phases transitoires a été remis. Un planning détaillé concernant le cadencement des mouvements a été transmis.

Les plans des zones transitoires n'ont pas été transmis ; aucun élément ne permet d'indiquer la typologie des bureaux pour les salariés concernés dans ces zones. On peut en déduire qu'il s'agit de la configuration des bureaux existants avant travaux.

Directions	Périodes de transfert	Arrivée sur site	Commentaires
SG et services associés	du 5/02 au 26/02	le 27 février	zone d'accueil prévue
DSS	du 4/03 au 9/04	du 26 mars au 9 avril	zone d'accueil prévue et transfert direct
MIPROF	le 5/04	le 9 avril	transfert direct
DGS - DR 1&2	du 12/02 au 31/05	le 3 juin	zone d'accueil prévue
DGS	du 11/03 au 3/06	du 7/05 au 3 juin	zone d'accueil prévue et transfert direct
DNS	-	fin mai	transfert direct
DGOS	début avril	fin mai	zone d'accueil prévue et TT ponctuel
DGT	du 17/06 au 21/06	le 24 juin	transfert direct - 1 semaine de TT
CNS	du 17/06 au 21/06	le 24 juin	transfert direct

2.5 La mise en place de zones temporaires pendant la phase travaux

Des zones d'accueil et des travaux déjà engagés :

2024	janvier			février				mars				avril				
	Semaine 3	Semaine 4	Semaine 5	Semaine 6	Semaine 7	Semaine 8	Semaine 9	Semaine 10	Semaine 11	Semaine 12	Semaine 13	Semaine 14	Semaine 15	Semaine 16	Semaine 17	
Dates clés	15-janv.	22-janv.	29-janv.	5-fév.	12-fév.	19-fév.	26-fév.	4-mars	11-mars	18-mars	25-mars	1-avr.	8-avr.	15-avr.	22-avr.	
			30 janvier FS CSA spécial		Période de vacances scolaire : 12/02 au 23/02					Passage des drapeaux JO : 19/03			Période de vacances scolaire : 8/04 au 19/04		FS CSA le 28/04	
Travaux et déménagement Duquesne	Travaux R+4 : de A à E pour la DGT et création d'une zone d'accueil : du 15/01 au 2/02															
				SG et DGS du R+5 de M à J en zone d'accueil R+4												
				Travaux pour le SG R+5 Low endal de M à J												
			Installation cible SHFDS en R+4 zone I	Disponibilité de la zone R+6 pour le service de crise				Installation SG, chargés de missions, CIVISE OIT en R+5 M à J	Installation cible SG, MIPROF							
							Travaux R+5 : de D à F pour la DGT	Installation DSS de F-G R+5 en zone d'accueil D à F								
								Travaux R+5 F à G pour la DGT et zone d'accueil								
								Travaux R+5 pour la DSS de G à J		Installation DSS en zone d'accueil au R+5 de D à G		Installation DGS en zone d'accueil R+4 de A à E				
											Travaux R+3 pour la DSS de F à I => TT 1 semaine					
									Tournée des drapeaux JOP				Travaux R+6 DSS de F à H	Installation cible de la DSS		
													Travaux R+4 DSS de G à I			

Travaux pour les espaces Sports jusqu'au 14 mars

Travaux pour le service de crise DGS : salle de décision, salle CORRUSS, salle Task Force

2.5 La mise en place de zones temporaires pendant la phase travaux

Lors de la F3SCT du mois d'avril 2024, un point sur l'état des travaux devra être effectué ; le respect des délais de déménagement de la DGT devra pouvoir être vérifié.

2024	avril				mai				juin				
	Semaine 14	Semaine 15	Semaine 16	Semaine 17	Semaine 18	Semaine 19	Semaine 20	Semaine 21	Semaine 22	Semaine 23	Semaine 24	Semaine 25	Semaine 26
	1-avr.	8-avr.	15-avr.	22-avr.	29-avr.	6-mai	13-mai	20-mai	27-mai	3-jun	10-jun	17-jun	24-jun
Dates clés		Période de vacances scolaire : 8/04 au 19/04		FS CSA le 28/04		Jours fériés : 8 et 9 mai							
Travaux et déménagement Duquesne	Installation cible du CORRUSS	Travaux R+4 pour la DGT et zone d'accueil de E-F-G											
		Travaux R+4 pour la DGT de A à N => la DGOS s'installe en zone d'accueil R+5 D-G											
			Travaux R+2 pour la DGS de L à N => DGOS en zone d'accueil R+5 DGS en zone d'accueil R+4										
				Travaux R+3 pour la DGS de J à M => en TT et coactivité									
					Travaux R+4 pour la DGS de L à K => en TT et coactivité					Installation cible service de crise			
							Travaux R+6 pour la DGS de M à J => en TT ou zone d'accueil		Travaux R+6 pour la DGS de MN à MA : TT	installation cible DGS			
											Déménagement DGT/ CNS	installation cible DGT /CNS	
		Travaux R+2 pour la DGOS Epi : N à O => en zone d'accueil R+5 ou TT		Travaux R+2 pour la DGOS de MN à MA => en zone d'accueil R+4 et 5 ou TT		Travaux ponctuels pour DGOS R+3, 4, 5 => en TT et coactivité		installation cible DGOS					
						installation cible DGOS SDRH		Installation cible DNS en R+2, zone K					

3. Les points de suivi à effectuer concernant « TODS »

Les phases de déménagement sont finalisées au sein de ce bâtiment (le planning a été respecté dans l'ensemble depuis les premiers déménagements, en avril 2023)).

Suite à nos travaux et aux demandes de la F3SCT, certains éléments devaient faire l'objet d'un suivi ; ils concernaient notamment :

- La sécurité : la classification IGH du bâtiment nécessite une sécurisation contre le risque incendie accru ; le passage de la commission sécurité a été planifié en 2024 ; les exercices d'évacuation étaient à effectuer en 2023 ; compte tenu des mouvements de personnels sur ce nouveau site, des guide-files et serre-files spécifiquement formés aux règles d'évacuation devaient être identifiés au sein de « TODS ».

A la question posées par Aépact sur ce point il nous a été répondu que :

- La date de passage de la commission sécurité n'était pas connue à ce stade.
- Concernant les guides-files et serre-files, l'intendance de « TODS » centralise les listes des agents désignés par chaque direction, listes établies par compartiment. Cette liste est transmise au responsable de sécurité incendie (SSIAP 3) de la tour, à qui il revient d'organiser les exercices d'évacuation au moins une fois par an, au sein de chaque compartiment (réglementation IGH). Les exercices 2023 ont été réalisés en novembre 2023 pour chaque niveau.

3. Les points de suivi à effectuer concernant « TODS »

- Les aspects environnementaux : le bâtiment est certifié HQE, mais le dernier certificat date de 2018 (avec une validité de 5 ans). Un nouvel audit devait être effectué en 2023.
- Le diagnostic de performance énergétique (DPE) devait être effectué post-déménagement.
- Qualité de l'air intérieur : la densification des espaces nécessite d'évaluer son impact sur le taux d'hygrométrie.

Plus généralement, la question du plan de sobriété énergétique* appliqué au sein de « TODS » et de l'ensemble des sites doit faire l'objet d'une information aux représentants du personnel.

- Concernant le (s) DUERP dédié (s) à « TODS » : **prévoir notamment une évaluation des champs électro-magnétiques (articles R. 4453-1 à R. 4453-34) suite à l'extension du WIFI (rappelons qu'il existe plusieurs sources d'exposition quotidienne de l'homme aux rayonnements électromagnétiques dont la téléphonie mobile et les bornes WIFI). Cela concerne également Duquesne.**
- Des surfaces inférieures à la référence BUN ont été constatées :
 - Les largeurs d'accès au poste de travail et de dégagement devaient être vérifiées.
 - Les implantations de certains bureaux devaient donner lieu à l'intervention de l'ergonome dans le cadre de sa mission.

Ces points ne sont pas intégrés dans les PAPRI Pact 2023 et 2024.

* Le Gouvernement a présenté le 6 octobre 2022 un plan de sobriété énergétique à partir duquel le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, a décliné des mesures pour les administrations publiques et les agents publics. Un premier bilan a été effectué en avril 2023. La mise en œuvre de ce plan s'appuie sur des ressources dédiées (ambassadeurs sobriété, coordinateurs énergie, formation des agents de la fonction publique à la transition écologique notamment).

4 La mise à jour des documents obligatoires liés à la prévention des risques au sein des DAC

Les acteurs de la prévention sont réunis au sein du pôle QVT, prévention et action sociale.

- Parmi les contributeurs à l'évaluation des risques, le rôle du médecin de prévention et des représentants du personnel, bien que renforcé depuis la loi Santé, ne semble pas effectif dans le cadre de la mise à jour du DUERP en lien avec le projet.
- Les acteurs de la prévention des risques ont élaboré un document d'évaluation des risques spécifique au déménagement intitulé « Déménager en 2023 ». L'exposition potentiellement accrue à des facteurs de RPS a été identifiée.
 - L'analyse des risques a fait l'objet d'un recensement et d'une priorisation. Chacun des risques est présenté et renvoie à une fiche risque précisant ce risque, ses répercussions sur la santé et les moyens de prévention le concernant.
 - Nous avons indiqué dans notre rapport d'expertise n°1 que l'analyse de l'exposition à certains risques méritait d'être renforcée, comme ceux liés au travail en bureau collectif, aux espaces collaboratifs et mutualisés, par exemple.
- Le document est centré sur une analyse « post-déménagement » des sites d'accueil, le changement d'implantation n'a pas été documenté, alors de nombreuses mesures d'accompagnement ont été mises en place.
- Dans le cas d'un projet long, il est conseillé de dédier un DUERP au projet et d'effectuer une évaluation en fonction de sa temporalité, notamment en ce qui concerne l'évaluation des RPS : cette temporalité peut se décliner en 3 phases : phase 1- annonce et préparation ; phase 2 -déménagement ; phase 3- intégration et nouvelles conditions de travail. Ce point a été détaillé dans notre premier rapport.
- Pendant du DUERP « Déménager », un PAPRIACT spécifique au projet, précisant pour chaque action de prévention et chaque mesure de protection, les responsabilités et les délais de mise en œuvre, aurait permis de suivre les résultats de la politique de prévention.

4.1 Focus sur les DUERP

En corollaire du DUERP spécifique au projet, les DUERP sont organisés par direction et ils intègrent la prise en compte de l'implantation des directions sur plusieurs sites*.

- Lors du démarrage de notre intervention, en 2023, les DUERP remis étaient, pour la majorité d'entre eux, non mis à jour (les mises à jour datant essentiellement de 2021, y compris le DUERP de la DGT ; ces DUERP intègrent des spécificités liées à la crise sanitaire) ; la mise à jour doit être annuelle (a minima).
- Lors de notre deuxième phase d'intervention, restituée au deuxième semestre 2023, nous n'avions pas eu connaissance des mises à jour 2023. D'autant que cette mise à jour était particulièrement nécessaire pour les directions ayant effectué leur déménagement vers un nouveau site.
- Le DUERP et ses mises à jour doivent faire l'objet d'une contribution de nombreux acteurs, dont les représentants du personnel : compte tenu du nombre de DUERP, les modalités de contribution de la F3SCT ne nous ont pas été fournies.
- L'analyse des DUERP met en avant des formalisations spécifiques selon les DAC, notamment dans le traitement et dans la hiérarchisation des risques. Cela concerne particulièrement les RPS, qui mériteraient une évaluation plus fine, par famille de RPS (cf. infra) des risques auxquels tous les agents peuvent être exposés. Le risque RPS est ainsi absent de certaines UT. La DGT pointe particulièrement le risque RPS lié aux exigences du travail (pics, surcharge de travail).

* **Le cadre légal et la finalité du DUERP sont rappelés en annexe.*

4.2. Le modèle d'analyse et d'évaluation des RPS

Nous préconisons le modèle d'analyse et d'évaluation des RPS dit « Gollac », proposé par le collège d'expertise sur le suivi des RPS*, au travers des 6 familles de RPS :

- Les exigences du travail centrées sur l'intensité et le temps de travail :
 - Cette première famille intègre les notions d'« exigences psychologiques » (modèle de Karasek) et « d'efforts » (modèle de Siegrist) et, plus largement, la charge de travail, les contraintes de rythme, l'existence d'objectifs irréalistes ou flous, l'exigence de polyvalence non maîtrisée, les injonctions contradictoires, les longues journées de travail, le travail en horaires atypiques, l'imprévisibilité des horaires de travail..
- Les exigences émotionnelles :
 - Cette famille fait référence à la nécessité de maîtriser ses propres émotions, de les cacher ou de les simuler. Elle concerne essentiellement les métiers de services : tensions avec le public, contact avec la souffrance ou la détresse humaine, obligation de sourire ou de paraître de bonne humeur. L'exigence de devoir cacher ses émotions peut également concerner d'autres secteurs d'activité, quand la culture dominante de l'organisation est le contrôle total de soi en toutes circonstances et l'affichage constant d'une « attitude positive ». Elle concerne également les dirigeants en charge de faire appliquer des directives.
- L'autonomie et les marges de manœuvre :
 - Cette famille désigne la possibilité d'être acteur dans son travail. Elle rejoint la notion de « latitude décisionnelle » (modèle « job strain » de Karasek) et elle inclut non seulement les marges de manœuvre (la possibilité de s'auto-organiser dans son travail), mais également la participation aux décisions qui concernent directement son activité ainsi que l'utilisation et le développement de ses compétences.

Proposée, en 2011 à la suite de nombreux travaux, la définition donnée par le collège d'expertise sur le suivi des RPS mis en place par le ministre du Travail de l'époque, communément appelé « rapport Gollac », fait aujourd'hui consensus. Les risques psychosociaux sont : « **les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi, les facteurs organisationnels, les facteurs relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ».*

4.2. Le modèle d'analyse et d'évaluation des RPS

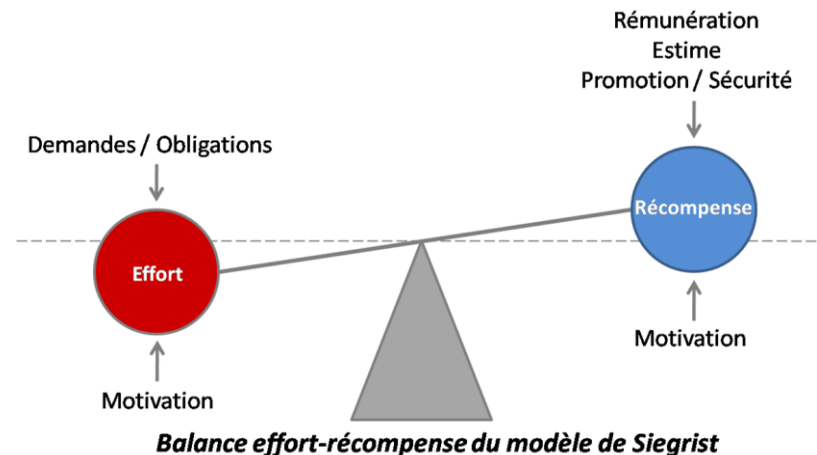
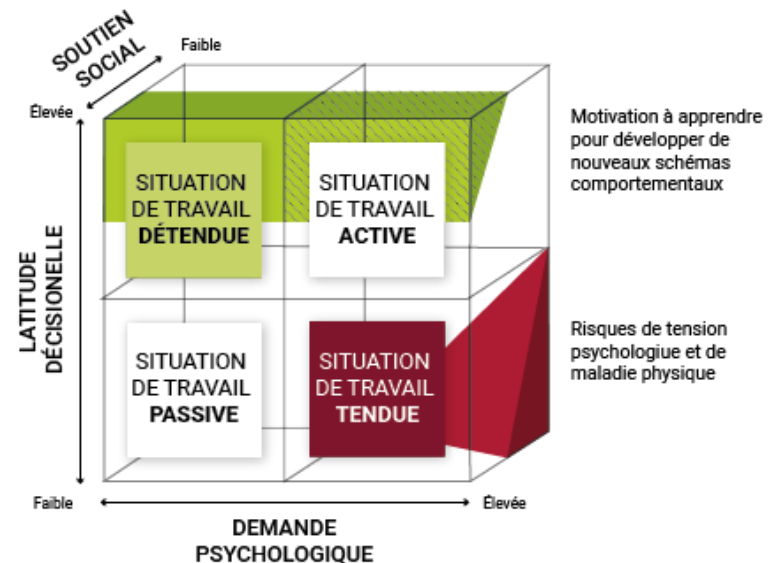
- Les rapports sociaux et la reconnaissance au travail :
 - Cette famille analyse les formes de « soutien social » (modèle de Karasek), « l'équilibre efforts – récompenses » (modèle de Siegrist) mais aussi les formes de « justice organisationnelle » (équité dans la distribution des ressources et des avantages, au regard des efforts accomplis et en comparaison avec ce que donnent et reçoivent les collègues occupant un poste similaire). Cette famille inclut les relations de travail avec les collègues ou avec la hiérarchie, les perspectives de carrière, l'adéquation de la tâche à la personne, les procédures d'évaluation du travail, l'attention portée au bien-être des salariés.
- Les conflits de valeur :
 - Cette famille traite de l'ensemble des conflits intrapsychiques consécutifs à la distorsion entre ce qui est exigé au travail et les valeurs professionnelles, sociales ou personnelles des salariés. Par exemple : faire un travail que l'on juge inutile, faire la promotion d'une méthode que l'on sait inefficace, ne pas pouvoir faire un travail de qualité, dont on soit fier, etc.
- L'insécurité de la situation de travail :
 - Cette famille comprend à la fois l'insécurité socio-économique (peur de perdre son emploi, non maintien du niveau de salaire, contrat de travail précaire) et le risque de changement non maîtrisé de la tâche et des conditions de travail (restructurations, incertitude sur l'avenir de son métier..).

4.2. Le modèle d'analyse et d'évaluation des RPS

Au sein de ces 6 grandes familles, nous intégrons les facteurs issus :

- **Du modèle dit de Karasek à 3 dimensions** : la **demande psychologique**, qui porte sur la charge psychologique de travail, la **latitude décisionnelle** qui se définit par la marge de manœuvre dans la manière de faire son travail et de prendre part aux décisions qui s'y rattachent (la combinaison d'une forte demande psychologique et d'une faible latitude décisionnelle est génératrice de « job strain », situation de tension et à risque pour la santé), le **soutien social au travail**, qui renvoie aux relations avec la hiérarchie et les collègues.
- **Du modèle de Siegrist**, qui met l'accent sur les déséquilibres potentiels, entre les efforts fournis et les récompenses obtenues et perçues, générateurs de stress.

Ce modèle peut s'accompagner d'un modèle de cotation spécifique et faire l'objet d'un onglet spécifique dans le DUERP.



4.3 Les PAPRI Pact 2023 et 2024

- Cadre légal, rappel :
 - Article 71 du décret : « Chaque année, le président de la formation spécialisée du comité soumet pour avis à celle-ci un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail établi à partir de l'analyse à laquelle il est procédé en application de l'article 73 et des informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique. Ce programme fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût. La formation spécialisée peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention ».
- PAPRI Pact 2023, rappel (ce point a été traité dans notre rapport n°2) : un axe déménagement comprenait les rubriques suivantes assorties d'actions :
 - « Informer »,
 - « Constituer une équipe dédiée aux opérations de déménagement »,
 - « Prévenir les risques liés aux opérations de déménagement »,
 - « Accompagner les services »,
 - « Proposer une mission d'ergonomie spécifique »,
 - « Assurer le suivi de l'expertise pour la formation spécialisée ».
- Ce PAPRI Pact a été soumis à la consultation de la F3SCT lors de la réunion du 17 octobre 2023, ce qui est tardif pour un plan annuel (premier semestre déjà échu).

L'ensemble des actions prévues ont été mises en œuvre sur la période, à l'exception du « RETEX pour évaluer les nouvelles conditions de travail et le nouvel environnement avec un focus sur les RPS », prévu fin 2023. De même, les appuis prévus pour la mise à jour des DUERP au premier trimestre 2023 ne semblent pas avoir permis d'effectuer les mises à jour. Le bilan des actions prévues en 2023 doit permettre d'alimenter le PAPRI Pact 2024, mais aussi d'évaluer qualitativement les actions contenues dans le PAPRI Pact.

4.3 Les PAPRI Pact 2023 et 2024

- PAPRI Pact 2024 : 4 axes prioritaires, dont un axe consacré aux déménagements :
 - Instances, acteurs et outils : cet axe concerne notamment la formation des représentants du personnel, afin d'améliorer le fonctionnement de la F3SCT.
 - Accompagner les opérations de déménagement ;
 - Analyser et prévenir les risques professionnels ;
 - Développer la culture de la prévention en santé au travail.

- Axe opérations de déménagement

- De nombreuses thématiques, qui s'inscrivent dans la poursuite de celles indiquées dans le PAPRI Pact 2023.
- Les 4 thématiques proposées sont les mêmes : informer, prévenir les risques liés au déménagement, accompagner les services, poursuivre une mission spécifique de conseil en ergonomie.

1. Informer

	Priorité	Pilote(s)	Planning	Objectifs opérationnels	Conditions de réalisation	Coût / Moyens	Périmètre concerné	Travaux partagés avec
Informer régulièrement les agents des étapes du déménagement en cours et à venir et organiser des visites des locaux en amont des opérations de déménagement	1	DFAS	En continu	/	/	/	CSA AC	/
Associer et informer régulièrement les organisations syndicales de l'avancement du projet de déménagement	1	DFAS	En continu	/	Calendrier des réunions des instances	/	CSA AC	/
Poursuivre l'alimentation régulière de la rubrique PACO dédiée à ces opérations	2	DFAS	En continu	/	/	/	CSA AC	/
S'assurer de la disponibilité des livrets d'accueil (TODS et Duquesne) pour l'ensemble des agents	1	DFAS	/	/	En lien avec le BRHAG de la DRH	/	CSA AC	/
Présenter aux agents les services proposés sur chaque site et les mesures prévues pour se déplacer entre les sites et accéder aux services centralisés au sein de « Duquesne »	1	DFAS et chaque DAC	cf. calendrier des déménagements	/	/	/	CSA AC	/
Positionner les BRHAG sur des fonctions temporaires de « centre d'assistance » (prévoir un circuit et un formulaire dédiée au signalement de difficultés particulières et informer les agents de la prise en compte et des suites de leur demande)	1	DAC	cf. calendrier des déménagements	/	/	/	CSA AC	/
Informer les agents de la présence de travaux et des dates d'intervention des prestataires	1	DFAS	En continu	/	Information des BRHAG des DAC concernés par les travaux	/	CSA AC	/

4.3 Les PAPRI Pact 2023 et 2024

• Thème « Prévenir les risques liés au déménagement »

- Les actions proposées suivent nos préconisations.
- Le retour d'expérience serait effectué via un questionnaire : cette action, prévue en 2023, a été reportée en 2024 ; les modalités de la contribution de la F3SCT ne sont pas indiquées.
- Pourrait être ajoutée la visite de la commission sécurité et son suivi, même si celle-ci n'est pas à la main de l'employeur.
- De même, dans le cadre des attributions environnementales et des prescriptions en matière de sobriété, pourraient être indiquées les actions relatives aux audits énergétiques et aux mesures d'ambiances physiques.

2. Prévenir les risques liés au déménagement

	Priorité	Pilote(s)	Planning	Objectifs opérationnels	Conditions de réalisation	Coût / Moyens	Périmètre concerné	Travaux partagés avec
Organiser une visite de site avec des représentants de la formation spécialisée avant l'arrivée des services mais également après installation de ceux-ci dans le cadre du programme annuel de visite.	1	Bureau du dialogue social	cf. calendrier des déménagements	/	En lien avec la DFAS et le département QVT-SST	/	CSA AC	/
Organiser des visites par le service de médecine de prévention à l'issue des déménagements	2	Bureau SST-QVT	cf. calendrier des déménagements	/	/	/	CSA AC	/
Réaliser un RETEX pour évaluer les nouvelles conditions de travail et le nouvel environnement avec un focus sur les RPS	2	Bureau SST-QVT	2024	/	Taux de réponse significatif pour permettre l'analyse	/	CSA AC	/
Planifier les exercices d'évacuation sur les sites	1	DFAS	A minima et réglementairement, un exercice tous les 6 mois (cf. ERP) et un exercice tous les ans pour TODS (cf. IGH).	/	Réalisation des formations des équipes locales de sécurité	/	CSA AC	/
Evaluer et prévenir les risques liés à la phase transitoire et à la décroissance des sites « Sud Pont » et « Mirabeau » (recenser les agents isolés et informer les services de sécurité)	1	Bureau SST-QVT	2024	/	En lien avec les DFAS	/	CSA AC	/
MAJ et suivi des plans de prévention pour les situations de coactivité (cf. travaux sur sites).	1	DFAS Conseiller national de prévention	cf. calendrier des travaux	/	/	/	CSA AC	/

4.1 Les PAPRI Pact 2023 et 2024

- Sont prévus des ateliers à destination des assistants de prévention, pour la mise à jour des DUERP, et un groupe de travail des représentants du personnel sur l'analyse des risques ; ces derniers, dans le cadre de leurs attributions, contribuent à l'évaluation des risques ; aussi, les actions en direction des AP et du CSA AC doivent-elles être mises en cohérence : rôle de chacun, cadre légal et agenda, mise en partage des risques et méthodes d'évaluation et de cotation, avec un focus sur les RPS.
- Les résultats des campagnes de visites et d'entretiens de l'ergonome, en termes de préconisations, et les actions mises en œuvre, depuis 2023, n'ont pas été documentés ni partagés avec la F3SCT.
- Concernant l'expertise, le suivi des préconisations retenues doit être précisé ; un retour d'expérience concernant l'exercice des attributions consultatives de la nouvelle F3SCT, dans le cadre d'un projet important sur un temps long, devrait être intégré.

3. Accompagner les services								
	Priorité	Pilote(s)	Planning	Objectifs opérationnels	Conditions de réalisation	Coût / Moyens	Périmètre concerné	Travaux partagés avec
Organiser et animer des ateliers thématiques sur la mise à jour des DUERP (pour les assistants de prévention)	1	Conseiller national de prévention	2024	Accompagner les AP dans la MAJ de leur DUERP	Disponibilité des assistants de prévention	Conseiller national de prévention	CSA AC	/
Appui/ conseil continu du conseiller de prévention auprès des services et du réseau des assistants de prévention (y compris transmission de supports d'information : fiche réflexe sur la mise à jour des DUERP, guide d'utilisation de SIGMA RH...)	1	Conseiller national de prévention	En continu	/	/	/	CSA AC	/
Poursuite des sessions de formation à SIGMA RH (outil de dématérialisation des DUERP)	1	Conseiller national de prévention DNUM	En continu	/	En lien avec la DNUM	/	CSA AC	/

4. Poursuivre une mission spécifique de conseil en ergonomie								
	Priorité	Pilote(s)	Planning	Objectifs opérationnels	Conditions de réalisation	Coût / Moyens	Périmètre concerné	Travaux partagés avec
Conduire des entretiens avec un panel d'agents représentatifs de chaque direction concernée ainsi que les assistants de prévention concernés	1	Bureau SST-QVT	2024	/	Disponibilité des DAC	CCL Ergonomie	CSA AC	/
Organiser des visites de sites / bureaux lors des différentes étapes d'aménagements (en amont, Jour J et post-déménagement)	1	Bureau SST-QVT	2024	/	Disponibilité des DAC	CCL Ergonomie	CSA AC	/
Proposer des préconisations visant à améliorer les postes de travail et réaliser un rapport	2	Bureau SST-QVT	2024	/	/	CCL Ergonomie	CSA AC	/

5. Assurer le suivi de l'expertise pour la formation spécialisée								
	Priorité	Pilote(s)	Planning	Objectifs opérationnels	Conditions de réalisation	Coût / Moyens	Périmètre concerné	Travaux partagés avec
Assurer le lien avec le cabinet AEPACT (suivi des demandes, appui, panels d'agents...)	1	Bureau SST-QVT	2024	/	/	AEPACT	CSA AC	/
Etudier les préconisations des rapports du cabinet AEPACT	1	Bureau SST-QVT	A réception des livrables	/	En lien avec les acteurs concernés	AEPACT	CSA AC	/

5. Conclusion et préconisations

Concernant le projet :

Les principes directeurs de ce projet ont eu des conséquences étendues au regard des fins de bail des deux bâtiments. Aussi, les mouvements de personnels ont concerné la quasi-totalité des personnels, avec des changements variables selon les directions. Ce projet a néanmoins conduit à plusieurs niveaux de changements, pour les agents de certaines directions. Si le souci d'équité de traitement est l'un des principes directeurs, qui concerne la charte d'aménagement et les nouveaux environnements de travail, le résultat ne permet pas de vérifier un résultat égalitaire.

Sur le seul point de l'environnement physique de travail, les directions les plus importantes, en taille, voient leur taux de bureaux collectifs augmenter et s'avérer plus important que la moyenne ; corolaire des bureaux collectifs, la surface allouée à ce type de bureau est la plus faible, avec un BUN de 6 m². Au sein même de cette typologie, sont distingués les agents des autres contributeurs à l'activité (personnel externe) auxquels sont octroyés 5 m². Ainsi, le nombre de bureaux collectifs augmente et la surface par poste diminue. Cette densification est facteur de nuisances et de dégradation des conditions de travail.

Par ailleurs, les autres structures (comité, haut conseil, délégation) hébergent peu de personnels et bénéficient de surfaces plus importantes, y compris en ce qui concerne la taille des bureaux individuels.

Sur ce point, le respect des règles et normes relatives aux conditions de travail, mais aussi à la sécurité (largeur des accès), doit être particulièrement vérifié et porté à la connaissance de la F3SCT.

Ce nouvel environnement de travail, issu de la PIE, pourrait encore évoluer dans la perspective du futur projet « Malakoff », en lien avec la circulaire de 2023 qui vise à institutionnaliser les bureaux ouverts non affectés, avec un nombre de postes inférieur au nombre de personnes présentes.

5. Conclusion et préconisations

En termes de conduite de projet, de nombreuses équipes rattachées à des directions différentes ont été mobilisées, mais leur mise en cohérence dans les temporalités du projet s'est avérée difficile pour articuler :

- Les phases de déménagement (itérations entre les DAC, leurs agents et les services de la DFAS);
- L'analyse d'impacts et d'exposition des agents à des risques liés à ces phases : évaluation et documentation (documents obligatoires mis à jour ou documents dédiés) association de tous les acteurs de la prévention;
- Procédure sociale et exercice des attributions du CHSCT puis de la F3SCT, intégrant la phase de mise en place et d'apprentissage de cette nouvelle instance.

En termes de fonctionnement de la F3SCT :

- Le fonctionnement de la F3SCT pourrait être amélioré, afin de permettre aux représentants du personnel d'exercer au mieux leurs prérogatives. Le contexte du passage à l'instance unique, à une étape importante du projet, explique certains constats.
- Dans ce contexte, l'expertise, outil d'aide et d'appui aux représentants du personnel a dû s'adapter à la temporalité du projet et à celle de la procédure sociale. Aussi, les documents tels que les DUERP et PAPRIACT sont à considérer comme permettant de faciliter les actions des préventeurs, dont les représentants du personnel ; indépendamment des réunions de la F3SCT, un suivi des actions et de leur résultat doit pouvoir être mis à la disposition de ses membres. Les DUERP demeurent un point faible, compte tenu de leur nombre et de la capacité de la F3SCT d'y être associée.

5. Conclusion et préconisations

Nous avons formulé plusieurs recommandations et points de vigilance, depuis le début de nos travaux, qui sont formulés dans nos rapports d'expertise. Leur prise en compte dans les PAPRI Pact permettra d'en mesurer la concrétisation, la F3SCT pouvant, dans le cadre de sa consultation sur ce document, formuler un ordre de priorité et des mesures complémentaires.

Un retour d'expérience du projet, dans toutes ses composantes sera à effectuer à l'issue des derniers déménagements.

6. Annexes

6.1 Glossaire

6.2 Délibération du CHSCT AC

6.3 CSA et Formation spécialisée

6.4 Qualifications du cabinet AEPACT

6.5 Macro-zoning « Duquesne »

6.6 Détail de la phase transitoire

6.1 Glossaire

Principaux acronymes utilisés

AC : Administration centrale

BUN : (surface de) bureau utile net

CHATEFP : Comité d'histoire des administrations chargées du travail de l'emploi et de la formation professionnelle

CHSCT : Comité hygiène sécurité et condition de travail

CIVIISE : Commission indépendante sur l'inceste et les violences sexuelles faites aux enfants

CNS : comité national Sida

CORRUSS : Centre opérationnel de régulation et de réponse aux urgences sanitaires et sociales

CSA : Comité social d'administration

CSE : Comité social et économique

DAEI : Délégation aux affaires européennes et internationales

DAJ : Direction des affaires juridiques

DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques

DDC

DFAS : Direction des Finances, des Achats et des Services des Ministères sociaux

DGCS : Direction Générale De La Cohésion Sociale

DGEFP : Délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle

DGOS : Direction générale de l'Offre de soins

DGS : Direction générale de la Santé

DGT : Direction générale du Travail

DICOM : Direction de la Communication

DIE : Direction immobilière de l'Etat

DNUM : Direction du Numérique

DREES : Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques

6.1 Glossaire

FPE : fonction publique d'Etat

FPH : fonction publique hospitalière

FPT : fonction publique territoriale

IGAS : inspection générale des affaires sociales

ISST : inspecteur santé sécurité au travail

MIPROF : mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains

MSO : ministères sociaux

RPS : risques psychosociaux

SG : secrétariat général

SG MAS : secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales

SUB : surface utile brute, qui correspond à la surface de plancher située à l'intérieur des locaux. De celle-ci sont ensuite déduits les éléments structuraux (murs extérieurs, poteaux, circulations verticales, gaines techniques, etc.) ainsi que les locaux techniques hors sous-sols et combles (ventilation, chauffage, commutateur téléphonique, poste EDF), à l'exception de ceux réservés exclusivement à l'usage d'un locataire (telles les salles informatiques). Inscrite dans les baux, la SUB est utilisée pour le calcul du loyer.

SUN (surface utile nette, qui correspond à la surface de travail, réelle ou potentielle, destinée comprenant les surfaces spécifiques à l'activité, exclusion faite des surfaces des services généraux, des logements, des services sociaux et de toutes les zones non transformables en bureau ou salles de réunions - halls, amphithéâtres, circulations, sanitaires, vestiaires-). La SUN est obtenue par déduction de la SUB des surfaces légales et sociales, des surfaces de services généraux, de logements, de restauration et des surfaces spécifiques. La SUN se décompose en trois rubriques: surface de bureau, surface de réunion et surface annexe de travail.

PIE : politique immobilière de l'Etat.

6.2 Délibération du CHSCT, octobre 2022

Résolution du CHSCT de l'AC des MSO : PV CHSCT SG MAS 11 octobre 2022 (extrait)

X (SG) propose aux membres du CHSCT de voter sur la nomination d'un expert pour établir une évaluation des risques professionnels liés aux conditions de travail des agents à l'issue de l'opération de déménagement.

Il est procédé au vote.

Les conditions de déménagement, d'installation et de travail des services concernés par la première phase du projet de déménagement telles que présentées dans les documents de présentation de la DFAS recueillent un avis défavorable à la majorité avec 5 voix défavorables (3 CFDT et 2 CGT), 0 voix favorable et 2 abstentions (UNSA).

Y (UNSA) justifie l'abstention de l'UNSA par des raisons de continuité par rapport aux engagements de départ émanant de l'administration. Cette abstention est conditionnée par tous les éléments rapportés sur l'aide du service de prévention et par l'engagement plein et entier de l'administration, notamment de la DFAS, de faire le maximum pour que les opérations puissent se réaliser dans les meilleures conditions possibles.

La demande de mobilisation de l'article 55 du décret du 28 mai 1982 est soumise au vote.

La nomination d'un expert pour établir une évaluation des risques professionnels liés aux conditions de travail des agents à l'issue des opérations de déménagement, concernant la mobilisation de l'article 55 du décret de 1982, est approuvée à la majorité par 7 voix favorables (3 CFDT, 2 CGT et 2 UNSA).

6.2 Délibération du CHSCT, octobre 2022

Référence à un article abrogé dans le cadre du passage à l'instance unique

Article 55 (abrogé) Version en vigueur du 01/11/2011 au 01/01/2023 Abrogé par Décret n°2020-1427 du 20/11/2020 - art.108 Modifié par Décret n°2011-774 du 28/06/2011 - art.28

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut demander au président de faire appel à un expert agréé conformément aux articles R. 4614-6 et suivants du code du travail :

1° En cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;

2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article 57 ;

Les frais d'expertise sont supportés par l'administration ou l'établissement dont relève le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Le chef de service ou d'établissement fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission. Ce dernier est soumis à l'obligation de discrétion définie à l'article 73.

La décision de l'administration refusant de faire appel à un expert doit être substantiellement motivée. Cette décision est communiquée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel.

En cas de désaccord sérieux et persistant entre le comité et l'autorité administrative sur le recours à l'expert agréé, la procédure prévue à l'article 5-5 peut être mise en œuvre.

6.3 CSA et Formation spécialisée

Source : décret du 20 novembre 2020, Chapitre I

Article 48 : le comité social d'administration est consulté sur :

1° Les projets de texte réglementaire relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services ;

2° Les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, aux orientations générales en matière de mobilité et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels dans les conditions fixées au chapitre Ier du titre Ier du décret du 29 novembre 2019 susvisé ;

3° Les projets de texte relatifs aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;

4° Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans les conditions prévues à l'article 1^{er} du décret du 4 mai 2020 susvisé ;

5° Le projet de document d'orientation à moyen terme de la formation des agents et le plan de formation mentionnés à l'article 31 du décret du 15 octobre 2007 susvisé ;

6° Les projets d'arrêté de restructuration dans les conditions prévues à l'article 3 du décret du 23 décembre 2019 susvisé ;

7° La participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels, définie par le décret du 19 septembre 2007 susvisé ;

8° Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service mentionné au 1° du présent article ;

9° Les projets de texte réglementaire relatifs au temps de travail dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000 susvisé. Les comités sociaux d'administration connaissent également des questions pour lesquelles des statuts particuliers prévoient leur consultation.

6.3 CSA et Formation spécialisée

Attributions de la Formation spécialisée, décret du 20 novembre 2020, chapitre II, extraits :

Article 56 : Les formations spécialisées exercent leurs attributions à l'égard du personnel du ou des services de leur champ de compétence et de celui mis à la disposition et placé sous la responsabilité du chef de service par une entreprise ou une administration extérieure.

Article 57 : La formation spécialisée est consultée sur la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Article 58 : La formation spécialisée est informée des visites et de toutes les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail ainsi que des réponses de l'administration à ces observations. Elle examine le rapport annuel établi par le médecin du travail.

Article 59 : La formation spécialisée prend connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre de santé et de sécurité au travail prévu à l'article 3-2 du décret du 28 mai 1982 susvisé.

Article 63 : Les membres de la formation spécialisée procèdent à intervalles réguliers, à la visite des services relevant de leur champ de compétence. Une délibération de la formation spécialisée fixe l'objet, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation chargée de cette visite. Cette délégation comporte le président de la formation spécialisée ou son représentant et des représentants du personnel membres de la formation. Elle peut être assistée du médecin du travail ou son représentant de l'équipe pluridisciplinaire, de l'inspecteur santé et sécurité au travail et de l'assistant ou du conseiller de prévention. Les missions accomplies dans le cadre du présent article donnent lieu à un rapport présenté à la formation spécialisée. La délégation de la formation spécialisée peut réaliser cette visite sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail. Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, l'accès au domicile du télétravailleur est subordonné à l'accord de l'intéressé, dûment recueilli par écrit.

6.3 CSA et Formation spécialisée

Article 66 : Le président de la formation spécialisée peut, à son initiative ou suite à une délibération des membres de la formation faire appel à un expert certifié conformément aux articles R. 2315-51 et R. 2315-52 du code du travail:

1° En cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;

2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail lorsqu'il ne s'intègre pas dans un projet de réorganisation de service.

Les frais d'expertise sont supportés par l'administration ou l'établissement dont relève la formation spécialisée. Le chef de service ou d'établissement fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission. Ce dernier est soumis à l'obligation de discrétion définie à l'article 92. La décision du président de la formation spécialisée refusant de faire appel à un expert doit être substantiellement motivée. Cette décision est communiquée à la formation spécialisée instituée au sein du comité social d'administration ministériel

Le délai pour procéder à une expertise ne peut excéder un mois.

En cas de désaccord sérieux et persistant entre les représentants du personnel et le président de la formation spécialisée sur le recours à l'expert certifié, la procédure prévue à l'article 5-5 du décret du 28 mai 1982 susvisé est mise en œuvre dans le délai mentionné à l'alinéa précédent.

Article 68 : La formation spécialisée du comité est consultée sur les projets de texte, autres que ceux mentionnés à l'article 48, relatifs à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes. Elle examine les questions relatives aux sujets mentionnés au premier alinéa. Le président, à son initiative ou à la demande de la moitié des représentants du personnel et après avis du secrétaire de la formation spécialisée, décide de soumettre au vote tout ou partie de ces questions. Lorsque ces sujets intéressent l'ensemble des services centraux, des services à compétence nationale et des services déconcentrés du département ministériel, les questions et les projets de texte s'y rapportant sont soumis à la formation spécialisée du comité social d'administration ministériel.

6.3 CSA et Formation spécialisée

Article 69 : La formation spécialisée est consultée :

1° En dehors des cas prévus au 8° de l'article 48, sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification de l'organisation et du temps de travail, des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

2° Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.

Article 71 : Chaque année, le président de la formation spécialisée du comité soumet pour avis à celle-ci un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail établi à partir de l'analyse à laquelle il est procédé en application de l'article 73 et des informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique. Ce programme fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût. La formation spécialisée peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention. Lorsque certaines mesures prévues au programme de prévention n'ont pas été prises, les motifs en sont donnés en annexe à ce programme.

Article 73 : La formation spécialisée procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L.4161-1 du code du travail.

Article 74 : La formation spécialisée contribue en outre à la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'elle estime utile. Elle peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles. La formation spécialisée suggère toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail, à assurer la formation des agents dans les domaines de la santé et de la sécurité. Elle coopère à la préparation des actions de formation à la santé et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

6.3 CSA et Formation spécialisée

Source : guide relatif aux CSA et Formations spécialisées dans la fonction publique d'Etat (octobre 2023) :



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

Textes de référence	Documents ou mesures nécessitant une consultation	CSA/FS
art 57 décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020	Consultation sur la teneur de tous documents rattachés à sa mission (tout document SST)	Compétence exclusive de la FS
art 68 décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020	Consultation sur les projets de texte relatifs à sa compétence générale prévue par l'article L. 253-2 du CGFP dès lors qu'ils ne s'intègrent pas dans le cadre d'un projet de réorganisation de service	Droit d'évocation du CSA
art 69 décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020	Consultation sur les projets d'aménagement importants	Droit d'évocation du CSA
art 70 décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020	Consultation sur les mesures prises au profit de certaines catégories d'agents	Droit d'évocation du CSA
art 71 décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020	Consultation sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail	Droit d'évocation du CSA
Art 11 décret n° 82-453 du 28 mai 1982	Consultation sur certains aspects médecine de prévention	Compétence exclusive de la FS

6.4 Qualifications du cabinet Aépact

Depuis juillet 2021, et conformément aux évolutions législatives, Aépact (arrêté du 7 août 2020 relatif aux modalités d'exercice de l'expert habilité auprès du comité social et économique) est certifié par l'organisme certificateur Qualianor en tant qu'expert habilité auprès des comités sociaux*.

Aépact est également enregistré comme IPRP (intervenant en prévention des risques professionnels) auprès de la DIRECCTE (ex DREETS).

Aépact est également un organisme de formation, agréé pour réaliser la formation SSCT des membres des comités sociaux.

Aépact est référencé auprès de l'INTEFP pour effectuer les formations « Format Dialogue » relatives au dialogue social.

Aépact est par ailleurs membre du bureau du SEhA, syndicat des experts habilités.

**Auparavant, AEPACT était agréé comme expert auprès des CHSCT dans les domaines de la santé, de la sécurité du travail, de l'organisation du travail et de la production depuis sa création en 2007. Sa certification en cours de validité prend en compte la mise en place des comités sociaux dans les fonctions publiques.*



6.4 Qualifications du cabinet Aépact

Arrêté du 7 août 2020 relatif aux modalités d'exercice de l'expert habilité auprès du comité social et économique, chapitre 1^{er} :

CHAPITRE 1^{er}

MISSIONS ET ORGANISATION DE L'ORGANISME EXPERT

Art. 3. – *Nature et objet de l'expertise.*

L'expertise est conduite en matière d'organisation, de santé, de sécurité et de conditions de travail ou d'égalité professionnelle selon la méthodologie d'expertise proposée à l'annexe 3 du présent arrêté.

I. – Elle a pour objet d'apporter aux membres du comité social et économique des éléments d'information lisibles et objectifs leur permettant de formuler un avis éclairé. A cette fin, elle favorise les échanges entre l'employeur et les membres du comité social et économique et réduit l'asymétrie des connaissances au sein du comité social et économique.

L'expertise contribue en particulier à :

- a) Analyser les situations de travail ;
- b) Evaluer les risques professionnels et, le cas échéant, les événements accidentels ;
- c) Evaluer les incidences, pour les travailleurs, de la mise en place d'un projet important ou de l'introduction d'une nouvelle technologie ;
- d) Identifier les opportunités qui permettraient, notamment, d'améliorer les conditions de travail et d'emploi, l'organisation, la santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- e) Formuler des recommandations en la matière ;
- f) Restituer sous forme écrite et orale au comité social et économique les conclusions de l'expertise en apportant, notamment la démonstration du diagnostic et des recommandations formulées.

II. – Lorsque l'expertise est conduite en application du 3^o de l'article L. 2315-94 du code du travail, elle a pour objet d'apporter aux membres du comité social et économique les éléments nécessaires à la préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle. Elle s'appuie notamment sur l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

6.4 Qualifications du cabinet Aépact

Qualité du chargé de projet : Valérie Pérot, expert SSCT (responsable de la mission d'expertise)

- *Domaines de compétences* : organisation du travail, risques professionnels, santé au travail, psychologie clinique du travail, dialogue social, conduite du changement.
- *Formation* (conformément aux exigences réglementaires, cf. ci-dessous) : Ingénieur en organisation et du travail et psychologue du travail, CNAM Paris

Arrêté du 7 août 2020 relatif aux modalités d'exercice de l'expert habilité auprès du comité social et économique, chapitre 1^{er} :

Art. 8. – Qualification, compétences et rôle du chargé de projet.

I. – Le chargé de projet :

- soit est titulaire d'un diplôme d'ingénieur, d'un diplôme sanctionnant au moins cinq ans d'études supérieures dans les domaines de la santé, de la sécurité ou de l'organisation du travail, ou dans une matière relevant des sciences humaines et sociales et liée au travail ;
- soit justifie d'une expérience professionnelle d'au moins cinq années au sein d'une structure agréée au titre de l'article R. 4614-7 du code du travail, dans sa rédaction antérieure au 1^{er} janvier 2020 ou certifiée au titre de l'article R. 2315-51 du même code ou dans le domaine de la gestion des ressources humaines ou du droit du travail.

6.4 Qualifications du cabinet Aépact

Confidentialité-RGPD

- Les intervenants du cabinet Aépact sont soumis à un respect très strict du secret professionnel, qui leur interdit toute divulgation auprès de tiers des éléments confidentiels portés à leur connaissance. Ils s'engagent notamment à ne pas faire état du contenu ni de l'existence de leurs travaux sans autorisation préalable du donneur d'ordre. Par ailleurs, en application de la loi 78-17 dite loi Informatique & Libertés et du règlement européen UE 2016/679 dit RGPD, les données à caractère personnel transmises pour traitement au cabinet Aépact font l'objet de mesures de protection rigoureuses et ne donnent lieu à aucune communication à des tiers non-autorisés.
- Les rapports qui seront présentés en réunions préparatoires et plénières seront les seuls documents que le cabinet transmettra à la délégation du personnel.
- Les noms des personnes rencontrées ne sont pas mentionnés à cet égard dans le présent rapport.

RCP

- Le cabinet Aépact est couvert par une assurance dans le cadre de ses interventions sur les sites de ses clients.

6.4 Qualifications du cabinet Aépact

ANNEXE 2

DÉONTOLOGIE DES ORGANISMES EXPERTS

Références

réglementaires : arrêté du 7 août 2020 relatif aux modalités d'exercice de l'expert habilité auprès du comité social et économique,

Annexe 2, ci-contre :

L'organisme expert certifié est tenu de respecter les principes déontologiques encadrant ses pratiques professionnelles d'expertise et est responsable du respect de ces principes par les sous-traitants auxquels il fait appel. Ces principes constituent un ensemble de droits et devoirs qui régissent ses actes dans sa relation avec les diverses parties prenantes aux expertises.

Le processus de certification permet de vérifier les mesures mises en place par l'organisme expert certifié pour atteindre les objectifs énoncés ci-dessous :

I. – Confidentialité :

a) L'organisme expert certifié respecte la confidentialité, il ne diffuse son rapport, ou les informations qui s'y rattachent, qu'aux membres du comité social et économique, sans préjudice de ses obligations de communication prévues par le présent arrêté ;

b) L'organisme expert certifié est tenu d'observer le secret professionnel dans l'exercice de ses missions. Il veille également à faire observer par toute personne placée sous sa responsabilité et les sous-traitants le respect des engagements de confidentialité et l'obligation du secret professionnel.

II. – Responsabilité :

a) L'organisme expert certifié n'accepte que les missions relevant de son ou ses domaines de compétence ;

b) L'organisme expert certifié s'assure que ses sous-traitants maintiennent leurs compétences et connaissances régulièrement à jour par tous moyens nécessaires : formation continue, recherche et publications scientifiques, échanges professionnels ou disciplinaires... Chaque sous-traitant est garant de ses qualifications particulières et définit ses limites propres, compte tenu de sa formation et de son expérience ;

c) L'organisme expert certifié décide du choix et de l'application des méthodes et techniques qu'il conçoit et met en œuvre. Il répond donc de ses choix et des conséquences directes de ses actions et avis professionnels. Il est soucieux de l'utilité sociale de ses travaux.

III. – Indépendance et prévention des conflits d'intérêt :

a) Les relations de l'organisme expert certifié avec les CSE sont fondées sur la loyauté, l'indépendance vis-à-vis de l'employeur et des représentants du personnel et l'obligation d'accomplir ses missions avec sincérité, éthique et objectivité ;

b) Dans le respect du cadre légal du libre choix de l'organisme expert certifié par les membres du comité social et économique, l'organisme expert certifié conserve à tout moment sa position d'indépendance vis-à-vis de l'employeur et des représentants du personnel. L'organisme expert certifié agit indépendamment de tout intérêt particulier ou commercial de nature à influencer sur son intervention. Tout lien particulier ou commercial entre l'organisme expert certifié et l'entreprise devra être présenté par celui-ci à ses clients.

6.5 Le macro-zoning « Duquesne »

Détail des surfaces :

- Le tableau remis ne concerne que les directions qui arrivent ou qui sont regroupées. Les surfaces des directions sans changement doivent être ajoutées, afin de vérifier les écarts ainsi que l'équité de traitement.

DUQ	Effectif macro zoning			Surface cible 8m ² moyen p/permanent/ 5m ² autres	Postes de travail implantés	BUN par direction	Ratio BUN/postes de travail implantés	Commentaires
	Total	Permanents	Autres					
CHSS	3	3	0	24 m ²	3 p	35,83 m ²	11,94 m ² /p	
HCSP	22	21	1	176 m ²	22 p	199,61 m ²	9,07 m ² /p	
CIH-DIA	20	16	4	160 m ²	18 p	150,93 m ²	8,39 m ² /p	
DGEFP	354	334	20	2 772 m ²	354 p	3 003,68 m ²	8,48 m ² /p	
DICOM	76	66	10	578 m ²	76 p	629,20 m ²	8,28 m ² /p	
DAJ	99	90	9	765 m ²	99 p	807,88 m ²	8,16 m ² /p	
CEPS	31	31	0	248 m ²	31 p	294,00 m ²	9,48 m ² /p	
DMSMP	6	5	1	48 m ²	6 p	59,08 m ²	9,85 m ² /p	
DFAS SGI	77	77	0	616 m ²	77 p	637,70 m ²	8,28 m ² /p	
SG	80	66	14	598 m ²	80 p	736,00 m ²	9,20 m ² /p	en cours d'analyse
DDC	90	90	0	720 m ²	90 p	778,19 m ²	8,65 m ² /p	
Total	858	799	59	5 985 m²	856 p	7 332,10 m²	8,57 m²/p	

Précisions : les effectifs et surfaces du SG sont hors les équipes article 51, SHFDS, CIIVISE. Les chiffres sont en cours d'analyse.

6.6 Détail de la phase transitoire

Détail des zones d'accueil : localisation et durée

Dir.	Entité	Nombre	Zone d'accueil	Sortie (soir)	Retour (matin)	Durée (jour ouvrés)
SGMAS		31	4ème A-E	02-févr	29-févr	20
DGS	DR 1	27	4ème A-E	09-févr	04-juin	77
DGS	DR 2		4ème A-E	09-févr	04-juin	77
DSS	MCP	3	5ème D-F	01-mars	03-avr	23
DSS	FRAUDES	3	5ème D-F	01-mars	03-avr	23
DSS	DAG	21	5ème D-F	01-mars	10-avr	28
DSS	DSN	5	5ème D-F	01-mars	10-avr	28
DSS	Miss outremer	1	5ème D-F	01-mars	10-avr	28
DSS	Miss COM	2	5ème D-F	01-mars	10-avr	28
DGS	DAPC	12	4ème A-E	07-mars	04-juin	58
DGS	CMS	9	4ème A-E	07-mars	04-juin	58
DGS	CNS	3	4ème A-E	07-mars	04-juin	58
DGS	CAMPUS	1	4ème A-E	07-mars	04-juin	58
DSS	DACI	9	5ème D-G	07-mars	27-mars	15
DSS	MNC	12	5ème D-G	07-mars	27-mars	15
DSS	DIR	9	5ème D-G	07-mars	27-mars	15
DSS	SD5	30	5ème D-G	28-mars	10-avr	9
DGOS	R3	23	5ème D-G	04-avr	27-mai	33
DGOS	SDRH	53	5ème D-G	09-avr	27-mai	30
DGOS	SDRH DIR	11	5ème D-G	09-avr	27-mai	30
DGS	PP4	13	4ème A-G	18-avr	21-mai	19
DGS	PP1	13	4ème A-G	18-avr	07-mai	13
DGS	PP3	15	4ème A-G	18-avr	07-mai	13
DGS	Crise	56	4ème A-G	30-mai	13-juin	11