

Formation « Gestes qui sauvent »

Cinq ateliers ont été organisés à Béthune et, devant le succès de cette opération, une session supplémentaire a été organisée en dernière minute. 62 personnes ont suivi cette action.

Les représentants du personnel ont regretté toutefois que cette sensibilisation ne soit pas comptabilisée comme une formation, qui est un indicateur de l'accord d'intéressement.

Un mail sera envoyé aux personnels en 2025 afin de référencer les guides et serre-files dans l'objectif que tout le personnel soit formé pour répondre à l'organisation du flex office.

Les représentants du personnel ont salué l'action portée par la direction et demandé à disposer de la liste des personnes formées au PSC1 (répartition par service) et celles dont le recyclage est à programmer en 2025. Ils ont proposé que la direction profite de cette dynamique pour effectuer un sondage auprès des participants afin d'enregistrer les personnes intéressées par une formation (PSC1 : 7 h). Ils ont préconisé de mettre en place un calendrier de suivi pour convier d'office les personnes déjà formées à une session de recyclage (tous les 2 ans).

Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) 2024

Cette semaine relève d'une initiative européenne, dans laquelle VNF s'inscrit depuis plusieurs années. Des actions locales ont été proposées le 19 novembre avec l'intervention de deux associations qui ont proposé 3 sessions handisports et la diffusion d'un film. Il a été compliqué de mobiliser les personnels autour des Duodays cette année, personne n'ayant fait le choix d'y souscrire. 56 personnes ont ainsi participé à la journée d'actions du 19 novembre.

L'accueil a été assuré par M. RABAUD entouré des différents intervenants et un déjeuner sur place a été proposé. Des inscriptions ont été faites grâce au « porte à porte » initié par le SPS, en complément d'une communication faite par mail.

Les représentants du personnel ont salué les actions mises en place par le siège et ont félicité le travail réalisé par les organisateurs. Ils ont également rappelé que par le passé, la visite d'un ESAT avec mise en situation avait été organisée et très appréciée par les personnels lors des DuoDays. Selon **la direction**, il avait été compliqué de mobiliser le personnel et de trouver un ESAT pouvant les accueillir. Elle a invité les représentants du personnel à proposer d'autres actions dans le cadre de la prochaine semaine européenne sur le handicap.

Démarche Diagnostic RPS au Siège

Tous les ateliers ont été effectués.

Le prochain COPIL aura lieu le 24 janvier 2025.

Le plan d'actions est à mettre en place et un retour sera fait auprès des personnels (format en cours de définition).

Un retour sera présenté en CSSCTL.

Les représentants du personnel ont demandé à s'assurer de l'équité représentative public/privé et niveau/catégorie d'une direction à une autre.

La gestion du corps ou du statut pouvant engendrer un RPS différent, il convient en effet d'étudier si les RPS identifiés sont liés à un statut ou une catégorie. De plus, la démarche étant basée sur le volontariat, les représentants du personnel s'interrogent sur la cause de la faible participation aux ateliers et plus généralement sur la forme de la démarche, qui n'est peut-être pas adaptée. Ils ont rappelé les freins de certains personnels de s'exprimer devant leur responsable et/ou dans un collectif de travail, raison pour laquelle ils avaient demandé que des entretiens individuels puissent être organisés en parallèle des ateliers collectifs. De plus, ils soulignent que parfois des supérieurs hiérarchiques ont animé les ateliers en DT, ce qui peut fausser l'exercice. Les représentants du personnel ont été informés d'une forte incitation auprès des cadres pour participer aux ateliers : il serait intéressant de regarder la proportion de participants cadres et non cadres.

La direction a précisé que l'opportunité a été donnée à tout le personnel de s'inscrire aux ateliers. Le taux de participation répond à la cible, l'évaluation devant porter sur 20 % pour être fiable. Elle rappelle que les actions seront intégrées dans le DUERP, déclinées en local.

L'ISST a souligné l'importance de la représentativité des personnels pour réaliser l'analyse et propose d'attirer l'attention du prestataire sur cette question.

Les représentants du personnel ont demandé un retour en CSSCTL, une communication aux personnels ainsi qu'un calendrier de mise en place et de suivi des actions.

Déclarations d'incidents, d'accidents du travail et de services

Du 1^{er} juillet au 27 novembre 2024, deux incidents d'heurt/contact sans arrêt de travail ont été déclarés. Compte tenu du contexte, ceux-ci n'amènent pas d'observation particulière.

Plan de prévention et visites de sites : objectif 2025

Un groupe Teams va être créé pour conserver l'historique et améliorer le suivi commun des actions identifiées. Ainsi, les informations seront centralisées à un seul endroit accessible par le SPS et la CSSCTL. Il sera alimenté en temps réel et R. ESCHERICH sera le référent.

L'ISST a demandé à être intégré dans ce groupe Teams.

Les représentants du personnel ont demandé à mettre à jour le plan d'affichage réglementaire suite aux travaux du flex office mais la direction a mis en avant le coût élevé pour un affichage rapidement obsolète. R. ESCHERICH va étudier la possibilité de réaliser les plans provisoires en régie.

Les travaux du 2^{ème} étage démarrent en fin d'année. En janvier, le calendrier des travaux pourra être affiné avec les entreprises. Le canal Teams Projet Immo permet de partager le planning mis à jour.

La DJEF devrait s'établir dans les bureaux du chemin du halage vers la 2^{ème} quinzaine de février jusque fin juin. Les personnels impactés et la CSSCTL réaliseront une visite préalable en amont du déménagement. Une opération de maintenance a été faite sur la partie chaufferie et une opération de ménage est prévue en janvier.

Pour le moment, l'acheminement des personnels arrivant depuis la gare n'est pas prévu. Aussi, les représentants du personnel ont demandé de recenser le nombre de personnes concernées et de prévoir des véhicules de pool pour les allers/retours gare-chemin du halage ou chemin du halage/siège comme cela était le cas lorsque le SGAP occupait ces locaux. La direction a soulevé le problème de gestion du parc automobile mais l'idée est à étudier.

La direction a émis l'éventualité d'utiliser le bâtiment de la DEV, au détriment des salles de réunion prévues, en solution transitoire.

Risque électromagnétique à FSD

Une étude est prévue le 18 décembre par le bureau Véritas suite à l'installation de l'antenne 5G. VNF s'est engagé à réaliser les relevés aux endroits indiqués par la personne qui a émis l'alerte. Le coût de cette étude est de 1 700€ et les résultats feront l'objet d'une communication en CSSCTL.

Un répéteur a été mis en place suite au changement d'opérateur internet. Toutefois, les problèmes de réseau persistent.

Les représentants du personnel ont proposé de solliciter la DSIN afin d'étudier les éventuels travaux à entreprendre.

Projet immobilier du Siège

Les principes directeurs ont été rappelés.

La méthode de travail est basée sur la co-construction ; des modifications des plans ont ainsi été apportées par les CODIRs. L'intérêt de cette méthode est de permettre aux personnels de se projeter en étant associés au projet.

Le plan des aménagements par direction est présenté en séance. Une modification a été apportée au 1^{er} étage : la DIMOA sera finalement intégrée au bâtiment de FSD. L'espace qui était prévu à Béthune sera composé de 4 postes de travail mutualisés et ouverts à tout le personnel.

Un retour d'expériences est prévu, auquel sera associé le GSU.

2 projets d'aménagement de l'espace de restauration ont été présentés sous forme de sondage. Des idées très intéressantes ont été remontées et les remarques ont été prises en compte y compris concernant les problèmes d'isolation phonique.

L'ISST a rappelé que les bonnes pratiques sont à appliquer et l'importance de mettre en place un comité de suivi pour faire évoluer le projet immobilier. En outre, le nombre d'espaces d'isolement va sans doute devoir être augmenté.

Les représentants du personnel ont relayé les craintes qui leur ont été exposées :

- **ACOUSTIQUE**

Les personnels font face à de gros problèmes d'isolation acoustique dans les salles de réunion, dans les espaces de travail mais aussi dans l'espace cafétaria du hall. Ce constat est partagé par le médecin du travail.

La direction a indiqué que ce problème est identifié et que l'isolation phonique sera prise en compte dans les aménagements futurs. La direction a rappelé que des espaces d'isolement sont prévus et que des casques à réduction de bruit active peuvent être distribués. Les règles sont à rappeler et le responsable de service devra dénoncer les mauvaises pratiques. **Les représentants du personnel** ont souligné la difficulté de travailler avec un casque toute la journée. Si les visios sont à privilégier en télétravail, ils regrettent que tous les personnels ne disposent pas tous de cette souplesse.

- **CHAUFFAGE**

Les personnels soulignent les basses températures dans certains bureaux, notamment en open space. En effet, l'isolation extérieure du bâtiment n'a pas été effectuée faute de budget. Des personnels arrivent parfois dans un bureau indiquant 16°5 le lundi matin. La baisse du chauffage la nuit et le week-end serait à revoir.

La direction a indiqué que des correctifs ont été effectués dans certains bureaux afin de rectifier les températures. En cas de problème, les personnels doivent se manifester. Le service SPS gère la programmation et s'il est observé que le personnel est absent sur une journée fixe, le bureau n'est pas chauffé. Un point de vigilance est apporté.

- **ACCUEIL DES PERSONNELS RQTH**

Il semblerait qu'il y ait un problème de stockage du matériel RQTH et une mauvaise utilisation des espaces dédiés.

La direction a répondu qu'il a été proposé aux personnels RQTH de disposer de bulles prioritaires avec mobilier assis/debout mais celles-ci ne sont pas utilisées en tant que tel par les intéressés. Par ailleurs, le siège ergonomique peut être facilement déplacé.

L'ISST a préconisé une attention à porter sur l'accompagnement des personnels RQTH.

- **TELETRAVAIL**

Les représentants du personnel ont une nouvelle fois rappelé les règles de l'accord télétravail : 3 jours autorisés mais 2 jours uniquement accordés. Ils ont préconisé le fait d'adapter le télétravail en fonction de l'organisation du travail. Aujourd'hui, les temps de présence sont concentrés sur certains jours (lundi, mardi et jeudi). **Les représentants du personnel** ont émis la possibilité d'autoriser le télétravail sans jour fixe afin d'apporter plus de souplesse, notamment en permettant la participation à des réunions Teams de son domicile et éviter ainsi de porter le casque pendant une longue durée ou devoir s'isoler dans des espaces bulles.

La direction a répondu que l'instruction télétravail est claire. Toutefois, de nouvelles règles sont en train d'être posées. Elles seront clarifiées auprès de chaque direction en fonction des souhaits de la nouvelle direction générale.

- **STATIONNEMENT**

Près d'un an après l'arrivée du SGAP, le problème de stationnement persiste avec désormais des incertitudes concernant le maintien du parking de la DDEV. De plus, le sous-sol est désormais utilisé comme une zone tampon pour le stockage du mobilier. Cela dégrade les conditions de travail des personnels et le rapatriement de la DDEV amplifiera encore davantage ces problèmes.

La direction n'a pas d'élément à ce jour. La mairie, sollicitée par courrier récemment, n'a pas encore fait de retour. Aussi, elle souligne que le bâtiment DDEV ne sera pas conservé s'il n'a plus d'utilité.

- **PLANS**

Il semblerait que les plans présentés ne soient pas toujours identiques à ceux qui ont été validés, mais **la direction** a assuré que tout le personnel a été associé à l'élaboration des plans.

Les représentants du personnel se sont interrogés sur le ratio de surface par personne et par direction.

La direction a indiqué que des espaces pourront être mutualisés, avec des règles de réservation et de priorité. Une communication sera faite.

Concernant les récents recrutements au sein du SGAP, **les représentants du personnel** déplorent qu'ils n'aient pas été prévus dans les aménagements réalisés récemment. Aussi, les éventuels recrutements devraient être pris en compte dans les implantations.

La direction souligne qu'un bench de 4 personnes a été créé sur l'espace du PAD/ DRHM. Des équipes se rapprochent : les plans vont être revus et seront représentés.

- ECLAIRAGE

La direction a indiqué que 99% de l'éclairage des bureaux a été remplacé fin 2022-début 2023 et qu'il est impossible d'intégrer des variateurs. Cependant, il est possible de déplacer les dalles led plafond en fonction des aménagements.

Les représentants du personnel ont interpellé la direction quant au manque de communication sur la temporalité du projet immobilier. En effet, bon nombre de personnels restent désormais dans l'expectative et s'interrogent sur l'évolution du projet. La direction a répondu qu'une communication a été faite en temps voulu mais qu'aucun élément ne justifiait une nouvelle communication.

→ VOTE CONTRE

Les représentants du personnel ne remettent pas en cause le travail réalisé par les équipes et les concertations menées, et saluent le projet concernant la salle de restauration. Cependant l'absence de réponse sur le problème de stationnement et l'absence de visibilité sur la prise en compte des problèmes phoniques malgré les alertes depuis près d'un an leur fait craindre une dégradation des conditions de travail.

Flex Office rue Boutleux... la suite

Les marchés ont été confiés à des sociétés de la région. Tous les travaux de dépose seront effectués pendant la fermeture du bâtiment en fin d'année. R. ESCHERICH et E. MESTDAGH seront alternativement sur site durant ces 2 semaines. La mairie ayant mis du temps à autoriser l'usage des deux bennes installées rue Willy Brandt, du retard a été pris. Le mobilier abimé va être benné et le mobilier en bon état sera déposé en salle des ventes. Le parking du sous-sol sera donc désencombré.

Les représentants du personnel ont émis la possibilité pour les personnels de récupérer le mobilier amené à être jeté mais la direction a indiqué que c'est impossible en raison du bordereau de destruction à fournir. Cependant, il est possible de faire des dons à des associations.

Les représentants du personnel ont indiqué qu'il semblerait que les espaces autour du bâtiment autre que trottoir appartiennent à VNF. La direction a précisé être en train de vérifier le cadastre et rechercher le permis de construire. Par ailleurs, sur le devant du bâtiment dans la continuité du trottoir, il existerait une servitude pour les piétons qui ne devrait pas être encombrée. Une communication va être faite.

Les représentants du personnel ont demandé à identifier la servitude et à délimiter la zone piétonnière une fois l'étude réalisée. Ils ont émis la remarque que le canal manager n'est pas le meilleur pour communiquer largement aux personnels.

Sûreté des bâtiments Béthune et FSD, suite classement PIV

Le planning concernant l'information sur l'exploitation et la sûreté du bâtiment sera mis à jour régulièrement sur Teams. L'alarme intrusion du bâtiment rue Boutleux sera remplacée pendant la fermeture de décembre.

A la demande de l'officier de sécurité et dans le cadre du classement PIV, des règles vont être mises en place concernant l'accès des visiteurs et des prestataires sur les sites de Béthune/FSD (identification par badge, présence uniquement sur les heures d'ouverture du bâtiment ou accompagné d'un personnel VNF). Ces règles ne concerneront pas les prestataires DSIN, technique ou de ménage.

Une communication est prévue en décembre.

Concernant l'accès des sites et des parkings, l'objectif est de détecter le plus en amont possible une intrusion au Datacenter du bâtiment Boutleux. Dans ce cadre, il est envisagé de fermer le parking du sous-sol la nuit et le week-end (sous alarme de 20 h à 6 h 30). L'accès sera uniquement autorisé aux agents DSIN d'astreinte, Directeurs du siège et service SPS.

Les représentants du personnel ont indiqué qu'une problématique va se poser concernant les personnels en déplacement ou en formation qui ne pourront donc plus récupérer leur véhicule personnel. Quid de l'utilisation du véhicule de pool : celui-ci peut-il être utilisé librement le soir et le week-end pour les personnels et leur famille s'ils n'ont pas pu récupérer leur véhicule personnel faute d'accès au parking. De plus, les représentants du personnel soulignent que le délai de prévenance est très court et qu'aucun incident depuis 15 ans ne justifie cette décision.

Aussi, ils s'opposent à la fermeture du parking dans les conditions et délais présentés. Ils ont émis l'idée, si réellement un renforcement de la sécurité du Datacenter était nécessaire et justifié, de fermer la porte du parking au niveau de l'extension afin de sécuriser la salle serveur tout en laissant accessible l'accès au sous-sol du bâtiment principal.

La direction va étudier l'idée et propose de reporter la consultation.

Les représentants du personnel ont également rappelé qu'ils restaient dans l'attente d'une procédure claire sur la gestion des caméras et notamment sur l'usage qui pourrait être fait des vidéos enregistrées. Qui y a accès : le responsable logistique ? la DSIN ? Dans quelles conditions est-il possible de visionner les enregistrements : demande de la police ? demande de la direction générale suite à une infraction ou un dégât matériel ? Bref, il est nécessaire et primordial de définir une procédure claire qui soit connue de tous les personnels. De plus, **les représentants du personnel** ont également rappelé l'engagement qu'aucun champ de caméra ne devait être possible sur un poste de travail.

Points divers

➤ **Flex office à FSD : quelles sont les suites données après les différentes hypothèses émises lors de la dernière CSSCTL ?**

Face aux incertitudes quant au devenir de la sous-location, **la direction** a indiqué que le projet d'aménagement est actuellement en standby. Un message sera adressé aux personnels. Les remarques des personnels DIMOA ont été intégrées dans les plans.

Les représentants du personnel ont demandé de prendre en compte la cohérence des installations des plateaux afin de faciliter le rapprochement des équipes (espaces en sous-location/espaces de travail VNF). Ils ont également proposé de réserver les premiers niveaux pour VNF afin de pallier aux pannes possibles d'ascenseur, le second ascenseur de secours étant limité aux 4 premiers niveaux uniquement.

➤ **Problème d'eau à la DDEV : la distribution d'eau à la DDEV a été arrêtée sans information auprès des personnels. L'eau du robinet peut-elle désormais être utilisée ? Des analyses ont-elles été réalisées ?**

La communauté de commune intervient régulièrement mais force est de constater que les problèmes persistent. Suite à l'intervention des représentants du personnel, des bouteilles d'eau seront de nouveau mises à disposition des personnels dans les meilleurs délais.

La prochaine réunion du CSSCTL est fixée au 21 mars 2025

Vos représentants à la CSSCTL

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