



Formation spécialisée du 16 octobre 2025

Déclaration liminaire

Monsieur le secrétaire général,
Mesdames, messieurs,

La formation spécialisée est réunie « pour avis » sur le projet de regroupement à Gentilly rue du président Allende, que vous vous obstinez à appeler projet Pascal et qui mérite plus que jamais son petit nom de projet Poiscaille, tant il est synonyme de resserrement des surfaces et dégradation des conditions de travail pour les agents.

Nous avons reçu le rapport du cabinet ANAPREV qui est intervenu suite à la demande des élus votée en février 2025 et que l'administration a mis 6 mois à instruire. Le cabinet a donc dû intervenir dans un moment de finalisation des aménagements, sans pouvoir nous permettre de réorienter le projet. Les plans de microzoning sont donc désormais connus et comme le souligne le rapport, nous sommes dans une grande phase de déception pour une grande partie des acteurs qui doivent confronter leurs besoins et des plans précis qui bouleversent totalement leur façon actuelle de travailler. D'ailleurs la majorité des acteurs le disent : ils n'ont pas le sentiment d'avoir été entendus. Nous allons entrer, si vous vous obstinez, dans la phase de concrétisation de ces plans et nous vous le disons : **rien ne va dans les fondements même de ce projet et il aura des conséquences lourdes.**

Le rapport le dit très bien : par la taille du projet avec près de 2400 agents, par la « hauteur de la marche entre l'existant des conditions de travail et la bascule en un seul temps vers un modèle en open space / flex office » ce projet Poiscaille est « inhabituel ». Nous pouvons nous permettre un langage plus direct et moins poli : **ce projet est hors norme et déraisonnable. Plus qu'un déménagement, c'est un projet d'évolution des modes de travail** que nous étudions aujourd'hui dont les effets sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents vont être forts et dommageables. **C'est ce qui motive l'avis négatif que portera la CGT** sur ce projet. Notre organisation s'est engagée, à toutes les étapes, aux côtés des agents pour alerter sur les risques, pour proposer des solutions alternatives. Nous n'avons jamais été entendus. Plus exactement, vous avez toujours refusé de nous entendre. L'administration a avancé dans sa ligne de nage pour aller vers le projet de site vitrine de la politique immobilière de l'Etat. Vous avez choisi d'être les bons élèves de Bercy. **Vous porterez la responsabilité des conséquences de vos choix et de la dégradation des conditions de travail des personnels.**

Nous ne reviendrons pas dans cette déclaration sur les risques bâtimentaires et les ajustements nécessaires que pointe le rapport. En revanche, il règle ses comptes de façons délectable à la question du désenfumage qui nous a tant occupé et que nous avons régulièrement dénoncé (l'enfumage des fenêtres de désenfumage !), en rappelant que c'est bien la pratique des espaces ouverts (ou grands compartiments) qui pose des problèmes de sécurité car les cloisonnements traditionnels offre

justement des niveaux de sécurité élevé permettant la limitation de la propagation des incendies ! **Les plans très cloisonnés du cabinet de la ministre des sports le démontrent d'ailleurs parfaitement.**

Le rapport de l'ANAPREV a également des mots savoureux sur la circulaire Borne et les ratios qu'elle impose en matière de resserrement des équipes et qu'il ne peut cautionner en tant que cabinet certifié Qualianor ! Il rappelle ce que nous avons toujours dénoncé à savoir que **la circulaire Borne va structurellement dans le sens d'une perte de qualité de vie au travail** y compris dans un contexte de télétravail très développé, ce qui n'est pas le cas de toutes les directions concernées. Tout ceci démontre bien que l'objectif n'est pas, contrairement à ce que dit la circulaire d'adapter les locaux aux nouveaux modes de travail mais bien d'adapter le travail à des locaux que vous nous imposez !

Ce rapport pointe ensuite tous les décalages entre les attentes exprimées par les directions et le micro-zoning proposé. Nous en retiendrons plusieurs particulièrement importants :

- beaucoup de fonctions exigent des équipements non mutualisables
- beaucoup de fonctions exigent de la confidentialité ou de la concentration qui ne seront pas garanties dans les nouveaux espaces
- La perte de repères organisationnels pour les agents en l'absence de poste attirés

Il pointe de nombreux risques de dégradation des conditions de travail pouvant générer des tensions dans les collectifs. Il pointe aussi le risque d'un déficit d'attractivité du ministère que nous avons dénoncé à de nombreuses reprises.

Le rapport pointe avec justesse les limites du modèle du flex en lien avec les limites physiques du bâtiment qui sont percutées par la pratique de jours de présence sanctuarisés dans les équipes. Il rappelle que les positions alternatives ne sont pas des postes de travail et ne peuvent s'y substituer. Autrement dit les conditions d'accueil pour les jours de regroupement des équipes se feront en mode dégradé... et donc le nouveau bâtiment qui devait fluidifier le travail et le rendre plus transversal risque de nuire à la qualité du travail des équipes ! Beau paradoxe que nous avons déjà dénoncé.

Le rapport s'interroge sur la difficulté à mettre en place des espaces calmes et propices aux travaux de concentration qui représentent la majeure partie des activités déclarées par les collègues. C'est bien le problème central de ce projet ! Le télétravail ne saurait être la solution aux difficultés de concentration car nous rappelons qu'il doit toujours être choisi. Comment va-t-on faire ? Sans doute on peut multiplier les espaces silence. Mais surtout on va généraliser la pratique du silence dans l'ensemble des espaces de travail – ce qui une fois de plus va nuire à l'informel, au lien, au dialogue... et donc à la fameuse transversalité que vous appelez de vos vœux !

Enfin le rapport pointe des risques liés à une culture de l'encadrement axée sur le contrôle en présentiel des agents et la nécessité de réinterroger le lien de confiance qu'éprouvent les encadrants vis-à-vis des agents. Pour les encadrants sans doute plus encore que pour les agents, la bascule vers le flex office est une révolution d'envergure, tout comme le fait de leur imposer d'être au cœur de l'open space comme le reste de leur équipe – encadrement supérieur compris. Et la CGT le redit, la décision de ne pas attribuer de bureaux aux sous-directeurs, chefs de service et directeurs est démagogique plus qu'opérationnelle et à même de changer les pratiques, elle pose plus de problème qu'elle n'en résout.

Au final, ce rapport pointe toute une série de risques qui peuvent générer une crise d'inadaptation liée à l'accumulation simultanée de l'open space, du flex office et des ratios de la circulaire Borne, crise qui pourrait se maintenir dans la durée de façon « grave et chronique » si elle n'était pas régulée dans les temps.

Notre administration a été secouée de plusieurs épisodes vifs de situations de souffrance au travail.

La DGRH a connu deux situations dramatiques qui ont conduit à des enquêtes du CHSCT puis de la formation spécialisée qui prenaient largement leur origine dans des dysfonctionnements dans l'organisation du travail, des situations de surcharge et de pression mais aussi des pratiques managériales dysfonctionnelles qui n'étaient pas régulées par la chaîne hiérarchique. **Tant que nous n'aurons pas réglé ces problèmes de fond d'organisation du travail et de pratique d'encadrement au sein de notre administration centrale, comment envisager la révolution culturelle que vous voulez nous imposer ?** Et installer des garde-corps le long des terrasses ne constituera évidemment une réponse ni suffisante, ni satisfaisante.

Il ne s'agit pas seulement d'inscrire au document d'évaluation des risques professionnels les nouveaux risques qui sont désormais bien identifiés par le rapport mais de les prévenir. Nous le rappelons : la prévention primaire, c'est combattre le risque à la source et donc faire en sorte de l'éliminer ou à diminuer l'exposition des agents à son exposition. Que comptez-vous faire pour que les risques identifiés ne se traduisent pas par de nouveaux drames ou par une situation de tensions généralisées et de perte d'attractivité ?