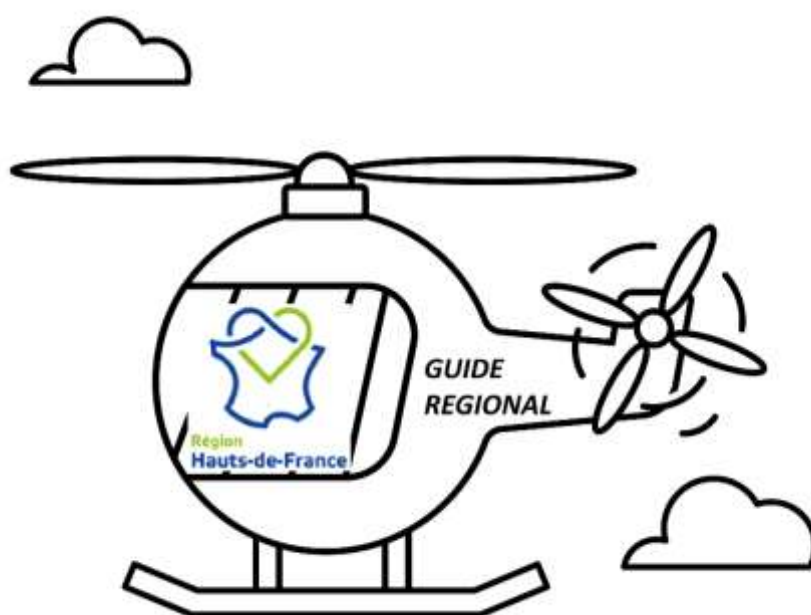




# Compte rendu de la FSC du 30 avril 2026 Commentaires et positions de vote



L'avis de **FO** sur  
Le petit guide régional qui survole tout

## I - Adoption du Procès-Verbal du 19 décembre 2025

*PV conforme aux échanges avec notre syndicat FO*

**AVIS FAVORABLE**

## II – Rapport pour avis

### II-1- Guide pratique des règles de vie et des espaces de travail pour les agents et les services

#### **Commentaire de FO :**

Ce rapport marque le Point quasi final du chantier NMOT (Nouveaux Modes d'Organisation du Travail), que l'on pourrait sous-titrer *des réunions, des déménagements et des livrables...*

Comme évoqué lors de la réunion du 23/03/2026, Le tout dernier guide des bonnes pratiques de travail, que les agents auront prochainement la joie de découvrir s'avère « un document fourre-tout qui parcourt sommairement aussi bien des règles de bien vivre ou de sécurité, que des règles de gestion de l'essuie tout ou de bien être des plantes de bureau... »

Nous reprenons ici le commentaire émis par FO lors du CST du 30/03/2026.

Ce document n'est pas exhaustif, puisque par mail du 22/04/2026 à 10h26, la DSI nous a rappelé qu'elle disposait également d'un guide des bonnes pratiques.

Des amendements ont été apportés au document depuis, ce qui nous a amené à un nouvel examen. Notre analyse se fera donc en 5 points :

#### **1. Sur le bonjour et l'intégration des nouveaux :**

Loin d'appliquer les règles strictes de savoir-vivre de Nadine de Rothschild, la Région préconise le bonjour. La règle de conduite paraît évidente. Intégrer un agent à qui on ne dirait pas « bonjour » paraît pour le moins difficile. Mais la question n'est pas tant de normer ce type de comportement, que de savoir quels comportements de ce type il s'agirait de normer. Et le Bonsoir d'ailleurs, pourquoi est-il absent ? Pourquoi ne pas scénariser tous les moments de la vie au travail ? Comme le bon appétit !!! ou bonnes vacances ! Et surtout le grand absent nous apparaît être le Merci ! (*qui fait parfois grand défaut à certains managers !*)

D'ailleurs, à ce titre, pourquoi ne pas rappeler l'obligation de courtoisie entre collègues : 2 récentes jurisprudences du TA et de la CAA de Paris sont venues rappeler cette obligation de courtoisie. Et les illustrations, parfois même olfactives, de la jurisprudence sont toujours intéressantes à intégrer dans nos bonnes pratiques professionnelles quotidiennes.

[lien vers l'article ici](#)

#### **2. Sur la propreté dans les salles de pause :**

« Je pense à nettoyer ma tasse, essuyer les éventuelles taches, et jeter les miettes à la poubelle. Laisser l'endroit propre... »

La Région ira-t-elle jusqu'à fournir vaporisateur et lingettes permettant le nettoyage des surfaces par les agents, y compris dans les bureaux ?

Et quels produits sont mis à disposition pour un nettoyage ponctuel de bureau en cas de pause café sauvage (c'est à dire hors cafétéria, ou *en squattant* certains bureaux) ; ce qui est la pratique la plus développée dans les Directions.

#### **3. Sur le rangement des affaires personnelles :**

« Je pense donc à libérer l'espace quand je ne suis pas là, en rangeant mes affaires personnelles dans mon caisson ou mon casier. »

Dernièrement, par une publication sur LEO le 16/04/2026, nous avons appris que les agents pouvaient embellir leurs bureaux partagés par des affiches et même disposer de « Jobox », (*à ne pas confondre avec « johobox » !*).

Pourquoi tous les agents ne pourraient-ils pas être bénéficiaires de ces box permettant le rangement ? Et d'ailleurs pourquoi ce guide ne mentionne pas cette possibilité ?

#### **4. Sur le chaud/froid :**

Sans vouloir *souffler sur les braises*, le système de chauffage est une question redondante en Région, surtout en raison des pannes régulières en hiver, au Siège de Région, mais aussi sur certains sites comme le site Gambetta de Boulogne sur Mer, où le sujet est tel que, malgré une nouvelle chaudière, les convecteurs électriques sont installés... à l'année.

A Amiens, le sujet est tout aussi présent (et ne peut se résoudre comme préconisé dans le guide par « changer de bureau (par exemple côté nord ou sud » comme préconisé), mais doit s'envisager dans sa globalité : le SAF de la DFP à Verne Delpech, qui compte un dizaine d'agents en Open Space, suffoque à chaque été et raison de chaleurs excessives.

Quelles solutions sont apportés à ces problématiques lorsqu'elles sont rencontrées par des collectifs entiers de travail ?

#### **5. Sur le temps de visio :**

Le guide énonce : « je prévois 15 minutes de battement entre deux visios pour permettre à chacun de souffler. Exemple : 9h00 – 9h45. », ce qui est déjà en contradiction avec le règlement intérieur du temps de travail, puisque les plages fixes commencent le matin à partir de 9h30. (page 13 du règlement intérieur du TT)

Certes, la règle d'espacer les visios est essentielle pour ne pas occasionner des dégradations de conditions de travail, ou autrement dits des développements des RPS.

Mais ce type de règle peut facilement s'intégrer dans une Charte des temps (préconisée depuis toujours par FO), qui rappellerait les bons usages, et permettrait la bonne organisation des familles, voire même la promotion de l'égalité femmes hommes.

Enfin, il manque aussi une règle, qui faisait pourtant l'unanimité à la dernière réunion ARACT, et selon laquelle il serait toujours préférable de privilégier la visio en télétravail, et de l'éviter, tant que faire se peut, en présentiel, ...afin de privilégier les échanges humains.

#### **Et puis, nous en arrêtons là !**

Parce qu'en réalité, de très nombreux points sont évoqués dans ce guide. Et que si l'objectif avait été que les OS puissent travailler en profondeur, préciser certains points, améliorer certaines formulations ou éclaircir certains droits, des groupes de travail auraient été mis en place bien en amont de l'élaboration de ce guide.

Sans développer plus en avant sur d'autres points, le syndicat **FO** rappelle évidemment la nécessité d'adoption d'une Charte de la déconnexion, comme d'une Charte des temps (revendications continues de FO).

#### **BILAN NEUTRE = ABSTENTION**

#### **Explication de vote :**

Pour **FO**, il s'agit d'un guide pratico pratique des bons usages du quotidien qui comporte malheureusement déjà par certaines imprécisions, et qui s'avère donc un survol général très ponctuel de certaines conditions de travail des services.

### III – Rapports pour information

#### III-1- Clôture de la démarche Nouveaux Modes d'Organisation du Travail et des déploiements

##### Commentaire de **FO** :

Le syndicat **FO** ne pourra que regretter sur le sujet des Conditions de travail, que l'ARACT, citée dans le plan du même nom, ne soit plus associée aux groupes de travail, dont les résultats préfiguraient déjà les derniers enseignements du baromètre santé social.

Enfin, nous constatons que le flex-office n'a généralement pas été, pour beaucoup d'agents, comme on pouvait s'en douter, un facteur d'amélioration des conditions de travail.

Enfin, pour **FO**, le travail de la Région sur les conditions de Télétravail régional doit être beaucoup plus poussé : ergonomie des postes et la dotation régionale en équipements professionnels des agents en télétravail (rehausseur d'écran, clavier séparé, souris ergonomique, ...) doivent être repensés.

**FO** est favorable à cette fin de mission, qui rimera pour les agents avec stabilité des organisations et fin des réaménagements.

#### III-2- Les fiches registre de santé et de sécurité au travail

RAS

#### III-3- Bilan accidents du travail 2024-2025

##### Commentaires de **FO** :

La comparaison sur 3 années démontre toute son utilité. Le rapport est en conséquence beaucoup plus détaillé, ce qui représente un vrai plus pour l'analyse.

Pour **FO**, Il manque à la fin de ce rapport les préconisations de mesures préventives au regard de ces constats.

FO vous renvoie à l'art 71 du décret 2021-571 qui prévoit que « La formation spécialisée est **consultée** sur la mise en oeuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et accidentés de service, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. »

### III-4- Visites de délégation de la FSC :

- Site de Compiègne le 15 janvier 2026

RAS

- DSI de Lille le 10 février 2026

#### Commentaire rapide de **FO** :

Pour **FO**, la nature même des fonctions des nombreux techniciens informatiques justifie la présence de très nombreux matériels dans les bureaux des agents. Ces conditions particulières doivent être réexaminées le plus régulièrement pour éviter un effet d'entassement excessif de matériels informatiques.

Le cas du Bureau faisant face à la salle des serveurs en DSI qui est en permanence surchauffé doit évidemment faire l'objet d'une intervention technique pour permettre aux agents présents de bénéficier d'une température normale de confort de travail.

III-5- Rapport méthodologique : Suivi des préconisations des visites de délégation et enquêtes accident

#### Commentaire de **FO** :

Pour FO, cette méthodologie est conforme à nos préconisations de suivi des visites de délégation. Nous soutenons évidemment cette démarche qui donne tout son sens au rôle préventif de la FSC, ou FSSSCT.

III-6- Gestion du risque de travail isolé

#### Commentaire de **FO** :

Pour FO, le travail réalisé se résume aujourd'hui essentiellement à son aspect réglementaire. Chronologiquement, le travail global sur le risque de travail isolé a été relancé de manière très forte par Mme Elise MAILLART qui était (ou est encore) en charge de la DARRU, en particulier au regard de la situation de travail isolé que peuvent rencontrer certains agents en antennes régionales. Mme MAILLART souhaitait en ce sens permettre un examen approfondi des responsabilités des agents et hiérarchies dans ce contexte particulier de travail en antenne.

En conclusion, et conformément aux vœux de notre future DGA, nous souhaiterions évidemment avoir connaissance de l'impact de ce chantier du risque de travail isolé sur les agents présents dans nos antennes régionales.

III-7- Protocole régional en cas d'intempéries, fortes chaleurs, neige, verglas, inondations

**Commentaire de FO :**

Pour information, notre syndicat a porté en exemple ce protocole au sein de notre Fédération des services publics. Comme quoi, la Région HdF peut être moteur de bonnes pratiques !

Pour **FO**, ce travail et ce protocole permettent d'anticiper la situation d'aléas climatiques. Il conduit à gérer les conséquences de ces aléas, qui malheureusement au regard du changement climatique, risquent fort de se développer.

Le syndicat **FO** milite d'ailleurs nationalement et localement en faveur de la mise en place d'une ASA aléas climatiques qui permettrait à chaque agent de bénéficier d'une position claire de l'employeur en direction de la **protection des agents** confrontés parfois à des bouleversements majeurs du climat. A titre d'illustration, nous prenons évidemment en exemple la gestion en ASA des agents suite aux inondations survenues dans le Pas de calais en novembre 2023.

III-8- Réorganisation du stationnement à Amiens

RAS

III-9- Usages quotidiens des locaux : nouveau plan d'implantation des fontaines à eau

RAS

Bien syndicalement.

***Vos Représentants FO présents à la FSC :***

***Stéphane WAVRANT***

***Secrétaire Général***

***Sylvie PIEDELOUP***

***Sylvie OLIVE***

***FIN***