



COMMISSION EUROPÉENNE

Comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement du lieu de travail

Le 14/12/2020

Compte-rendu de la réunion du CSHT du 14 décembre 2020 par Skype

Présents: Mmes ALMA, BENARD, DE PELSEMAECKER, EISELT, FABER, KLIMATHIANAKI, MACHARIKOVA, NEVILLE, SCHEIDHAUER, VAJU

MM. AGRE, BOVAGNET, CASTELLI, COLLARD, DE KORT, KERSCHEN, QUILEZ PUIG, ROCHA, ROQUES, ROVAL, RYAN, TACCONI, VANHOORDE, WEBER

Excusées: Mmes COLLIGNON, GIEDRAITYTE
MM. CASTELLANA, GONGORA, GIJSENS,

1. Adoption de l'ordre du jour

L'ordre du jour est adopté avec ajout au point divers :

- Incidents et accidents du 3 novembre
- Point 13 du règlement interne du CSHT

2. Approbation du projet de compte rendu du 22 septembre 2020

Le compte-rendu du 16 novembre 2020 est approuvé avec les modifications suivantes : personnes vulnérables :

- Supprimer le lien vers CIRCA au point 4, le lien sera ajouté à l'invitation aux réunions.

3. Présentation Dynamic Office

M. KIRCHNER présente le projet pilot « Dynamic Office » au comité et explique qu'il fait suite à la communication de la Commission (C (2019)7450) final sur le workplace of the future, basée sur le MCH3 (Manuel des conditions d'hébergement n°3) qui attendait la mise en place d'un projet pilote pour être validé. Ce MCH3 permettra la mise en place du dynamic office lorsque la crise COVID entrera dans la phase « new normal » qui permettra plus de télétravail et diminuera donc le nombre de personnes présentes au bureau en même temps. Le dynamic office peut s'appliquer à tous les types de bureaux, individuels ou non. Ce projet s'est déroulé entre novembre 2019 et décembre 2020 avec une trentaine de contractants intramuros de la DIGIT. L'espace utilisé proposait 28 postes travail préalablement aménagés et équipés, dans une zone couverte par le Wifi, à savoir bureau + fauteuil + caissons pour le mobilier, et 2 écrans + clavier + souris + docking station pour le matériel informatique,

chaque utilisateur se chargeant d'amener son pc portable et son casque. De la moquette au sol pour améliorer l'acoustique. La mise en place système lumineux vert ou rouge (Flex-buddy) pour indiquer les postes travail libres ou occupés lorsqu'un utilisateur arrive dans l'espace. Un kiosque à l'entrée de la zone permet également de trouver facilement l'emplacement qu'occupe une personne en cas de visite, ou à quelqu'un cherchant un espace de travail libre de le réserver et de s'y installer. DIGIT a développé l'application FOAM (Flexible office allocation Management) pour faciliter la réservation à distance d'un poste de travail. Sur les 32 personnes appelées à utiliser cet espace de travail seuls 8 ont répondu à l'enquête de satisfaction, ce qui en terme de statistique est assez pauvre, toutefois cela donne une indication sur ce qui pourrait être amélioré. Le taux d'occupation maximum de la zone a été d'environ 80%. Pour la mise en place de ce type d'espace, il faudra y inclure des salles de réunions, des quiet rooms, ainsi que des zones bleues (type librairie), chaque utilisateur devra utiliser son clavier et sa souris, afin d'éviter d'éventuelles contaminations. Un outil de réservation dynamique ne permettant pas de réserver le même espace de travail sur plusieurs mois. Une étude acoustique a été réalisée fin 2019 et début 2020 pour évaluer l'accord entre atténuation et réverbération selon les normes françaises. Cette étude a démontré que cela varie en fonction des personnes présentes et qu'une partition latérale de 40 cm convient mieux si on doit avoir des échanges alors que 60 cm sont nécessaires si on doit travailler de manière plus indépendante.

La représentation du personnel s'interroge sur choix des participants et demande ce qui l'a déterminé, ensuite pourquoi l'étude acoustique a été faite selon les normes françaises et pas luxembourgeoises et demande si d'autres projets de ce type ont été organisés et mis en place à Bruxelles. M. BECQUET explique que le choix de prendre du personnel externe intramuros était une volonté de l'ancienne directrice générale de la DG HR qui ne souhaitait pas inquiéter le personnel statutaire avec un tel projet. Une tentative précédente n'a pas abouti en 2015 à Bruxelles. Le comité s'interroge également de l'impact sur la taille du projet JMO 2 qu'aurait l'utilisation généralisée de bureaux dynamiques, surtout dans le cadre du « new normal ». M. KIRCHNER explique qu'en effet cela aura un effet qu'il ne peut pas encore mesurer mais il faut absolument éviter de faire les mêmes erreurs qu'avec le T2 qui finalement est à moitié vides. Concernant le choix des normes françaises, il explique qu'au moment où la décision de faire l'étude a été prise, la société disponible pour la faire travaillait avec ces normes-là. Un membre de la représentation du personnel s'inquiète du fait de l'utilisation de moquette dans ces bureaux dynamiques, OIL et OIB explique que les moquettes utilisées sont hypoallergéniques. M. BECQUET explique que pour Bruxelles, seules les personnes à mobilité réduite peuvent obtenir un autre revêtement de sol. Mme EISELT informe le comité, qu'à ESTAT au BECH des moquettes ont été remplacées sur demande en cas d'allergies aux acariens. Concernant le « new normal » il explique que ce sera la période qui suivra notre sortie de la pandémie, durant celle-ci la preuve a été faite que le télétravail fonctionnait bien et une enquête organisée auprès des collègues par une OSP de Bruxelles démontre qu'une majorité souhaite conserver un minimum de 2 jours de télétravail par semaine, ce qui fatalement aura un impact sur le nombre de poste de travail qui seront disponibles, rappelant que le taux d'occupation actuelle des bureaux est d'environ 70 % on pourrait donc envisager de disposer de 8 postes de travail pour dix personnes, toutefois la répartition de ces surfaces sera très cloisonnée par étage, par DG et par unité. La représentation du personnel rappelle

qu'approbation d'un projet de MCH 3 n'est pas une conséquence automatique de réalisation de tout projet pilote. Ensuite, elle remarque qu'un projet pilote avec 32 intramuros externes avec juste 8 enquêtes remplies ne peut servir de base pour introduire du flex deskling pour tout le personnel : tout projet de cette envergure demande une plus ample concertation, inclus sur un projet de Manuel de Conditions d'Hebergement 3, et que le Comité doit être réellement consulté sur de telles démarches en temps utile pour pouvoir formuler ses réflexions. Il s'agit, avant d'être consulté pour formulation d'éventuel avis, d'être informé de toute évolution dans ce dossier dans le cadre des travaux du Comité. En conclusion, le comité prend note des conclusions de ce projet pilote et le Président demande à la DG HR de saisir le CSHT pour avis en temps utile.

4. JMO 2 espaces de travail – fiches techniques

M. KIRCHNER explique que pour le JMO 2, il y aura des bureaux individuels, des bureaux partagés et de l'espace collaboratif qui sont prévus. L'aménagement de l'espace au niveau des cloisons a déjà été fait. Bien que le bâtiment soit en construction, une réflexion est déjà en cours pour les équipements mobiliers qui seront utilisés. La répartition des espaces avec les DG a été discutée il y a plusieurs mois et OIL ne manquera pas d'informer le comité d'éventuels changements.

5. COVID - vaccination + ventilation

Vaccination :

Le service médical explique qu'il est en contact permanent avec les autorités Luxembourgeoises pour organiser et planifier la campagne de vaccination du personnel, toutefois la Commission n'est pas indépendante et doit se coordonner avec les services de l'État. Les autorités organisent une campagne efficace au niveau national qui concernera tous les résidents Luxembourgeois mais aussi les transfrontaliers. Le service médical pourrait devenir un centre de vaccination pour son personnel, mais ça reste à confirmer.

La DG ENER demande si les inspecteurs nucléaires et le personnel des laboratoires en tant que staff critique sont prioritaires pour la vaccination. Le service médical conscient du risque important que représente cette population en a informé sa hiérarchie, le statut de staff critique devrait être redéfini prochainement. Le service médical communiquera avec l'ensemble du personnel dès que des décisions seront prises sur l'ensemble de ces sujets.

La représentation du personnel demande ce qu'il en est pour le personnel non résident et si ces personnes doivent se retourner vers les autorités de leur pays de résidence pour être vaccinés. M. ROQUES explique que la Commission établira et communiquera une liste du personnel transfrontaliers aux autorités compétentes pour que ce personnel soit compris dans la campagne de vaccination Luxembourgeoise mais qu'il n'est pas interdit de se faire vacciner dans son pays d'origine. Contrairement au Parlement, la Commission ne souhaite pas vacciner les familles de son personnel.

La représentation du personnel demande si une information sera faite par le service médical pour expliquer au personnel qui a déjà été infecté s'il doit oui ou non se faire vacciner, et expliquer les différences entre les vaccins qui seront disponibles. Le service médical répond

que selon les agences FDA (états –unis) et EMA (européenne) toute personne qui le souhaite peut-être vacciner y compris celles qui ont été infectées. Les essais médicaux ont été faits sur une population mélangée de gens infectés et pas infectés. Les femmes enceintes et les personnes de moins de 16 ans devraient s'abstenir puisqu'ils n'ont pas fait partie des différents essais réalisés. Le vaccin Pfizer sera le premier à être approuvé au Luxembourg et sera donc utilisé pour la première campagne de vaccination, pour le moment on ne connaît pas encore la disponibilité des autres vaccins. En ce qui concerne les deux cas d'allergie au vaccin découverts au Royaume Uni, rien ne prouve pour l'instant que c'est une caractéristique du vaccin, aucun cas n'a été détecté pendant les essais qui ont porté sur 50.000 personnes. Pour le moment, il est recommandé aux personnes qui ont des allergies connues de ne pas se faire vacciner.

Le service médical fera une communication spécifique au personnel dès qu'il est autorisé à vacciner son personnel.

Ventilation dans les différents bâtiments :

OIL a fait une évaluation de la situation concernant les systèmes de ventilation dans les bâtiments et a procédé à quelques changements. Depuis le début de la pandémie on utilise de l'air frais à 100% et ce 24h/24h et 7j/7j, ce qui induit une augmentation de 25 à 30% des ressources en énergie pour refroidir ou réchauffer l'air. En octobre, la consommation énergétique a été multiplié par 2 car il faut chauffer de l'air provenant de l'extérieur, cela pose un problème surtout au bâtiment LACC lorsque la température extérieure est négative. Les possibilités techniques ont été étudiées avec OIL SST et le service médical. Le recyclage de l'air n'étant plus autorisé, il a été décidé de diminuer l'apport d'air extérieur entre minuit et cinq heures, ainsi nous assurons un apport d'air extérieur pendant 2 heures après que les dernières personnes quittent le bâtiment et 2 heures avant l'arrivée des premières personnes le matin garantissant ainsi une bonne température dans le bâtiment. OIL communiquera cette information au personnel du LACC surtout si la météo hivernale s'installe et que le personnel puisse prévoir un pull supplémentaire, si nécessaire.

La représentation du personnel demande si on a le même problème dans les autres bâtiments. OIL explique que seul le LACC est concerné puisque son système de ventilation sert de chauffage, les autres bâtiments sont équipés de radiateurs.

6. Divers

Décision 1623 pour introduction :

La représentation du personnel souhaite qu'une présentation de la 1623 soit donnée par HR D2 pour faire un point et commencer une révision de cette décision. M. VANHOORDE explique que la même question a été posée à Bruxelles et que pour 'l'instant c'est la 1624 (harcèlement) qui est traitée' et conseille que le comité invite quelqu'un de HR E1 à participer au moment où ce point sera mis l'ordre du jour. Le Président se concertera avec la vice-présidente pour décider le moment où ce point sera mis l'ordre du jour.

Accidents et incidents du 03/11/2020 :

Ce point sera discuté lors de la prochaine réunion. Le secrétariat enverra les questions à OIL dès qu'il les aura reçues.

Point 13 du règlement interne du CSHT :

La représentation du personnel remarque que le point 13 du règlement interne du comité n'a pas été respecté, en effet le comité n'a pas été comme il le prévoit informer de la transformation de plusieurs locaux du DRB en espaces collaboratifs. Le président interroge les membres d'OIL présents à la réunion mais personne n'est à même de répondre immédiatement à ce point. Le secrétariat informera OIL et mettra donc ce point à l'ordre du jour de la prochaine réunion.