

CHSCT du 15 février 2016 : Le CHSCT de l'administration centrale ou le mythe de Sisyphe ...

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail s'est réuni le 15 février 2016 avec un ordre du jour impressionnant, tant par le nombre de dossiers à examiner que par leur importance. Au final, nous sommes ressortis-es de cette réunion avec peu de réponses du SAAM aux nombreuses questions qui concernent pourtant directement les conditions de travail des agents. Comment comprendre un tel résultat au bout de neuf heures de réunion, si ce n'est par une volonté de l'administration de survoler les sujets qui fâchent ?



Une fois de plus, la crédibilité du CHSCT est en jeu. Quand l'administration comprendra-t-elle qu'une réunion du CHSCT n'est pas un mauvais moment à passer, mais une occasion d'avancer ensemble sur la question de l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des agents de la centrale ? Pour cela, il faut s'en donner les moyens. Pour notre part, nous préconisons des réunions plus fréquentes, avec des ordres du jour plus restreints, permettant un véritable travail de fond. **Sans cela, nous serons fatalement condamnés à survoler les dossiers et à revenir sans cesse sur les mêmes questions, inscrivant le CHSCT dans le mythe de Sisyphe...**

I. Le point sur le service médical de l'administration centrale : enfin des recrutements de médecins !

Le nombre de médecins de prévention à l'administration centrale s'est progressivement réduit au fil des années jusqu'à atteindre le degré zéro en décembre 2015, date à laquelle le dernier médecin en poste a quitté le ministère. Cette situation inquiétante est enfin en cours de résolution, avec la perspective, à court terme, de la nomination de 3 médecins, certes exerçant à temps partiel, mais permettant néanmoins de dépasser les 2 ETP exigés par la réglementation.

Le docteur Ozanne, qui vient d'être recruté, exerce actuellement ses fonctions 3 jours par semaine sur le site Regnault. La réunion du CHSCT lui a donné l'occasion de se présenter, de faire part de ses premières impressions et d'exposer rapidement la façon dont il envisageait sa mission. Premier constat : l'administration centrale était certes en déficit de médecins, mais également d'outils. Autrement dit, un service médical doté d'outils informatiques adaptés permettrait une gestion plus efficace des prises de rendez-vous, de simplifier l'élaboration des différentes statistiques, des tableaux de bord, etc. Les indicateurs de suivi de l'activité du service médical doivent aussi être revus et leurs modes de calcul précisés.

Un important travail reste donc à faire. De ce point de vue, le regard neuf apporté par le nouveau médecin devrait être particulièrement intéressant et ouvrir des perspectives qui ne le sont pas moins : professionnalisation, mise en dynamique des équipes médicales ...



Un second médecin, Mme Glickman, est attendu pour le 1^{er} mars. Elle exercera ses fonctions à 80% et devrait être affectée sur le site Descartes. Sa nomination relève d'un nouveau dispositif, introduit dans la fonction publique en 2014, qui permet de recruter des médecins collaborateurs. En effet, pour remédier à la grave pénurie de médecins de prévention, la possibilité est maintenant offerte pour un médecin d'être recruté dans un service de médecine de prévention et de suivre une formation en vue d'obtenir une qualification en médecine du travail. Enfin, un troisième médecin est en cours de recrutement et devrait arriver d'ici 3 mois.

Faisant suite à cette introduction, une présentation du rapport annuel portant sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail a été faite.



L'avis de la CGT sur le fonctionnement du service médical : il faut des visites sur les lieux de travail

La CGT Administration centrale est la seule organisation à avoir rappelé, depuis des années, l'importance et l'indépendance du service médical, en particulier dans la prévention et le traitement des RPS et des TMS. Elle a réclamé des moyens humains et techniques pour l'accomplissement de ses missions. Ses représentants au CHSCT demandent que des visites de chaque agent soient mises en place régulièrement sur leur poste de travail, conjointement avec les assistants de prévention.

Nous souhaitons également que des indicateurs (en dehors des indicateurs de suivi dans le cadre des RPS) soient précisés chaque année : le nombre de visites médicales, de visites d'infirmerie sans convocation et le nombre d'agents vus avec convocation et sans convocation. Les autres activités, telles les formations suivies par le personnel médical, devraient être précisées dans le bilan. Les statistiques présentées devraient prendre en compte le sexe et l'âge. La CGT Administration centrale a demandé qu'une campagne de promotion efficace de l'activité du service soit lancée (lettre d'information, publication sur Pléiade, sur les écrans d'information, organisation de conférences...).



II. Le point sur les risques psychosociaux (RPS)

Rappelons en préambule que l'appellation « risques psychosociaux » (RPS), bien qu'elle soit désormais entrée dans le langage courant, n'est pas sans ambiguïté. C'est pourquoi nous lui préférons la dénomination de « risques organisationnels », qui renvoie clairement à la responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail.

L'examen de ce point a permis, tout d'abord, de rappeler l'ensemble du dispositif mis en place à l'administration centrale :

- ✓ Une boîte fonctionnelle dédiée, à disposition de tout agent pour signaler une situation de souffrance (preventionrps@education.gouv.fr)
- ✓ Des indicateurs visant à détecter des structures susceptibles de générer ces situations (par exemple, plusieurs demandes de mutation au sein d'un même bureau)
- ✓ Un comité de pilotage, pour assurer la cohérence d'ensemble de la réflexion sur la prévention des RPS (évaluation, diagnostic, prévention...) et pour proposer, dans le cadre du CHSCT, des actions de prévention.
- ✓ Un groupe d'analyse des facteurs de risques psychosociaux, dont le rôle est de réaliser un diagnostic des RPS sur le terrain, en analysant des situations de travail réel et en associant les agents, dans une démarche participative.

Le comité de pilotage RPS s'est réuni à deux reprises depuis sa création en 2015. Lors de la 2^e réunion, le 26 novembre 2015, un certain nombre de décisions ont été prises :

Consolidation des premiers indicateurs macro sur l'administration centrale

Certains de ces indicateurs, jugés particulièrement significatifs, ont été mesurés par direction. Il s'agit d'indicateurs liés au fonctionnement des services (mobilité, nombre de formations, d'entretiens de formation, nombre d'agents ayant pris moins de 20 jours de congés par an, ...) ou à la santé des agents (nombre d'accidents du travail, de congés maladie ...).

Notons que les premiers résultats ont été transmis aux chefs de service concernés, ce qui est un point positif. Mais, bien sûr, ce n'est pas suffisant.

A ce jour, nous en sommes encore à une vision macro, qui devra être affinée et faire l'objet d'un suivi sur plusieurs années pour permettre une réelle analyse. L'objectif, à terme, est d'identifier, par le croisement de plusieurs indicateurs, les structures susceptibles de présenter des situations de risques organisationnels.



Le groupe d'analyse des facteurs de risques psychosociaux

Les membres de ce groupe ont pour mission d'analyser des situations de travail réelles et d'émettre des propositions en vue de remédier aux dysfonctionnements constatés. La démarche retenue est issue d'une méthode conçue par l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). Elle vise à réaliser un diagnostic des situations de RPS à l'administration centrale.

Ce groupe débute ses travaux. Il devrait présenter ses premières propositions d'ici le mois de juin 2016. Elles concerneront deux situations-types de travail : le circuit des parapheurs, qui peut se révéler source de mal-être, et le fonctionnement des UGARH. Rappelons que la CGT demande depuis longtemps qu'une réflexion soit engagée sur le fonctionnement et le positionnement des RH de proximité au sein des directions de l'administration centrale.



Ajoutons que les membres du CHSCT, qui en avaient, de façon étonnante, été tenus écartés, ont pu enfin intégrer ce groupe de travail. Il s'agissait d'une demande forte des représentants CGT au CHSCT. Le secrétaire, ainsi que le secrétaire adjoint du comité, participent dorénavant à ces travaux. Cette configuration a été actée en CHSCT à l'issue d'un vote : 5 voix pour (CGT, CFTD, UNSA), FO n'ayant pas souhaité participer au vote.



L'avis de la CGT :

Sur l'implication des directions :

Nous ne cessons de rappeler une évidence : une politique de prévention efficace des RPS ne pourra se faire sans l'implication des directions (et de l'encadrement, d'une façon générale). C'est pourquoi nous avons déploré le fait que seules trois directions aient été représentées lors du comité de pilotage du 26 novembre (La DGRH, la DEPP et la DELCOM). L'ensemble des directions doivent pouvoir s'approprier cette approche, nouvelle à l'administration centrale, et dépasser les réticences encore nombreuses. **Il s'agit d'opérer un véritable changement culturel. La route sera longue**

Sur l'évaluation des RPS : la vigilance est de mise

Les représentants CGT au comité de pilotage ont découvert avec stupeur, lors de la réunion du 26 novembre, que le SAAM avait élaboré une fiche d'évaluation des RPS, avec une démarche pour le moins contestable, fondée sur un questionnaire réservé à des chefs de service, chefs de bureau et ... à certains agents « volontaires, représentatifs afin de rapporter le point de vue des agents d'une unité de travail » (c'est-à-dire le bureau, dans la grande majorité des cas). Pour la CGT, les choses sont très claires : soit l'on veut vraiment développer une démarche de prévention digne de ce nom, **auquel cas il est indispensable de sortir du cadre hiérarchique**, soit l'on reste dans une conception classique (et obsolète, selon nous), c'est-à-dire hiérarchisée, et rien ne changera.

Nous avons donc demandé à revoir la méthode, qui **doit favoriser le recueil de données objectives**. Interroger des collègues suppose la mise en place d'une méthodologie unique et des outils adaptés au recueil d'information, afin de **garantir l'homogénéité et la qualité des données et permettre ensuite des traitements qualitatif et quantitatif**.

La cellule de veille et d'alerte :

Selon les informations données en séance, trois nouveaux signalements seulement ont été transmis à la cellule (2 agents de la DAF, et un de la DGRH) via l'adresse preventionrps@education.gouv.fr, ce qui est particulièrement faible, alors que le nombre de situations de souffrance au travail ne cesse d'augmenter. Nous avons donc demandé, une fois de plus, **la mise en ligne sur Pléiade d'une réelle rubrique RPS, claire, documentée, expliquant le contexte dans lequel s'inscrit une démarche de prévention des RPS**. Les agents doivent être informés de la démarche et des outils mis à leur disposition. L'objectif de la cellule de veille et d'alerte doit être clairement expliqué et les agents doivent savoir qu'ils peuvent y avoir recours, **en toute confidentialité**, pour signaler toute situation de mal-être au travail.

Dans cette optique, les représentants CGT ont demandé la rédaction d'une charte de confidentialité pour garantir aux agents un suivi et un traitement confidentiel.

III. Le registre santé et sécurité au travail



Les fiches santé et sécurité au travail sont en ligne sur Pléiade. Difficiles d'accès, elles sont malheureusement peu utilisées par les agents. Rappelons que chaque agent peut inscrire dans ce registre toutes les observations qu'il estime devoir formuler pour signaler des problèmes de conditions de travail (par exemple, problèmes de chauffage, de ménage, d'ambiance lumineuse, d'odeurs, de tabagisme passif, etc.). **Il s'agit d'un moyen simple et pratique. N'hésitez donc pas à vous l'approprier !**

Pour faire un signalement :

Page d'accueil de Pléiade : → INFO RH → Santé sécurité au travail → Santé Sécurité au travail et conditions de travail à l'administration centrale → Registre santé sécurité au travail → accéder au formulaire.

Le site Renault en pointe sur les signalements : l'exposition de certains collègues à des gaz d'échappement ne semble pas gêner l'administration !

Notons que sur les 19 fiches examinées en séance, 10 concernaient le site Renault. Les collègues de la DGRH commencent donc à se mobiliser et à faire usage de ce dispositif, ce qui est une bonne nouvelle. Nous ne pouvons que les encourager à continuer.

Les signalements effectués concernaient des problèmes d'odeurs (émanations de gaz d'échappement pour les agents du RDC bas), de chauffage, d'humidité, de ménage, d'ambiance sonore, de fuite d'eau, des problèmes liés à l'entretien des moquettes et aux conditions de travail dégradées générées par les open spaces (problèmes d'ambiance thermique, lumineuse, sonore).

Nous avons pu constater que les signalements d'exposition à des gaz d'échappement, formulés par plusieurs collègues, n'ont reçu aucune réponse du SAAM, ce qui n'est pas acceptable. Nous demandons que ces collègues soient affectés dans un autre bureau, et que des analyses d'air soient effectuées en urgence.

Concernant les problèmes de ménage régulièrement évoqués par les agents, le sous-directeur de la logistique, SAAM D, a indiqué qu'une information serait diffusée apportant des précisions sur la périodicité des passages (fréquence d'aspiration des moquettes dans les bureaux, dans les circulations, des shampooinages, etc ...). Il précise également que les tests d'empoussièrement réalisés se sont révélés négatifs. Notons que la même problématique a été signalée sur le site de Guérande.

Les autres fiches se répartissent entre la DGESIP et la DGRI, pour le site Descartes (ambiance phonique et thermique, organisation du travail, présence d'insectes), la DEPP (problème de porte coupe-feu), les locaux affectés à SIRHEN, site de Vanves (entretien des sanitaires, problèmes de ménage, d'ascenseurs) et la DNE (nouvel incident lié au tourniquet pour l'accès au site du 107, rue de Grenelle). Sur ce dernier point, nous avons demandé à nouveau une évaluation du dispositif, qui ne cesse d'être source d'incidents. Le président du CHSCT nous a donné son accord. A suivre, donc ...



L'avis de la CGT :

L'information sur le dispositif : nous demandons une fois de plus à l'administration de faire connaître plus largement l'existence de ces fiches ainsi que la procédure mise en place pour les utiliser. Les écrans d'affichage installés sur les sites ne sont pas d'une grande efficacité en la

matière dans la mesure où les informations défilent à une vitesse rendant impossible une véritable lecture.

La mise à disposition du registre : la réglementation (article 3-2 du décret du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité dans la fonction publique) prévoit que « le registre de santé et sécurité au travail est tenu à la disposition de l'ensemble des agents ». Nous demandons donc que l'ensemble des fiches constituant ce registre soit consultable par les agents. **Rappelons que les fiches archivées ne sont même pas consultables par les membres du CHSCT, ce qui est un comble !** Nous demandons également que les membres du CHSCT soient systématiquement informés des nouvelles fiches transmises.

Le rôle de l'assistant de prévention : l'évolution de la réglementation en 2011 visait en particulier à renforcer le rôle des assistants de prévention (désignés dans chaque service) et à leur donner davantage de visibilité. Or, opérant à contre-courant, le SAAM a mis en place un nouveau modèle de fiche faisant disparaître complètement le rôle de l'assistant de prévention. C'est simple, il n'existe plus ! Nous demandons que son intervention soit mentionnée (comme c'était le cas auparavant) de façon explicite.

L'assistant de prévention doit être un acteur déterminant du dispositif, au plus près des agents.

Le suivi des signalements : nous constatons malheureusement que nombre de questions soulevées restent sans suite. Nous devons avoir l'assurance, c'est un minimum, que chaque collègue ayant signalé un problème soit destinataire d'une réponse. A ce jour, nous n'avons aucun moyen de le vérifier. Il faut plus de transparence dans le circuit des fiches santé et sécurité au travail.

IV. Les visites du CHSCT. Pour une réelle efficacité, la CGT demande des visites hors présence de la hiérarchie et un vrai suivi des signalements

Comme le prévoit la réglementation, les membres du CHSCT procèdent, à intervalles réguliers, à la visite des services. Les modalités d'organisation de ces visites doivent être décidées en comité fixant l'objet, l'unité de travail, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation. Les rapports de visites sont ensuite soumis à l'examen du CHSCT.

Si le cadre réglementaire paraît simple, l'expérience acquise par les membres du CHSCT a permis d'identifier de nombreux dysfonctionnements, que ce soit dans l'organisation préalable, la visite elle-même ou bien encore le suivi des observations émises lors de la visite. Si une fiche de procédure de visites a effectivement été rédigée, sa mise en œuvre pose de nombreux problèmes. A ce jour, le constat que nous posons, partiellement partagé par le SAAM (quoique très timidement ...) est celui d'un déficit de crédibilité auprès des agents dû pour une large part à un manque de suivi des signalements.



L'avis de la CGT sur l'organisation des visites :

Si l'on veut que ces visites soient constructives et débouchent sur une réelle amélioration des conditions de travail des agents, il faut modifier de façon significative leur organisation. A cet effet, **les représentants CGT au CHSCT demandent :**

- ✓ Une communication préalable en direction des agents et du chef de service concernés, émanant directement du SAAM, expliquant l'objet de la visite, les missions du CHSCT, et précisant la composition de la délégation.
- ✓ Egalement en amont de la visite, diffusion d'un questionnaire anonymisé auprès des agents, permettant de recueillir leurs observations sans crainte de la hiérarchie.
- ✓ Une clarification en amont du cadre de la visite, en dissociant, d'une part les visites dédiées aux risques professionnels classiques (problèmes de chauffage, d'éclairage, d'odeurs, de bruits ...), qui relèvent

en principe de la compétence de la sous-direction de la logistique, de celles concernant l'organisation du travail, au sens large, notamment les problèmes liés au stress, à la surcharge de travail, aux horaires de travail, tout ce que l'on regroupe dorénavant sous le terme de risques psychosociaux.

- ✓ Des visites sans la présence des supérieurs hiérarchiques, afin de libérer la parole des agents,
- ✓ Une communication aux agents des comptes rendus de visites
- ✓ Des visites limitées à une structure définie à l'avance (ex : sous-direction) pour favoriser un véritable travail de fond
- ✓ Un suivi effectif des problèmes signalés
- ✓ Un suivi systématique des opérations de déménagement
- ✓ Une révision de la fiche de procédure des visites du CHSCT sur la base de ces propositions.



Trois visites seulement ont été retenues, sans d'ailleurs qu'un calendrier prévisionnel précis ait été établi en séance ; les dates nous ont été communiquées par un message lapidaire du SAAM, ce que nous déplorons :

- Regnault (RDC bas et 1er étage-infirmierie) : **mardi 12 avril** à 8h45
- 107 Grenelle (Rez-de-chaussée - DNE A et mission des examens) : **vendredi 8 avril** à 15h
- Descartes (bâtiment Foch suite aux travaux de désamiantage) : **lundi 2 mai** à 8h45

Site Regnault : La visite, complétée par une réunion, doit porter sur le projet de restructuration de l'infirmierie du site, ainsi que sur les conditions de réaménagement des espaces pour les agents du bureau des concours (RDC bas et 1^{er} étage). Nous avons également demandé à visiter les 3 plus grands open spaces du site, B310, B410 et B510 (ce dernier ayant fait l'objet d'un aménagement récent, les deux autres étant concernés par une reconfiguration de l'espace, sans réelle concertation préalable avec les agents concernés).



L'avis de la CGT sur la programmation des visites :

Un dialogue social mis à mal. La CGT réclame davantage de transparence.

Le moins que l'on puisse dire est que ces dates imposées sans concertation ne témoignent pas d'un dialogue social exemplaire ! Nous avons fait savoir au président du CHSCT (Edouard Leroy, chef du SAAM), que deux de ces dates posaient problème (le 12 avril pour Regnault et le 2 mai pour Descartes).

S'agissant de Regnault, la date du 12 avril est trop tardive. Nous demandons donc une date plus rapprochée. En effet, les membres du CHSCT doivent être en mesure de se prononcer en toute connaissance de cause sur les futures conditions d'installation des collègues du bureau des concours concernés par le déménagement. Nous serons particulièrement vigilants sur cette opération qui prévoit, notamment, d'installer des collègues dans la pièce du 1er étage anciennement attribuée au centre de documentation de la DGRH. Ni la date du déménagement, ni le nombre de collègues affectés par pièce n'est connu à ce jour, ce qui témoigne d'une volonté évidente d'opérer ces déménagements en catimini.

Rappelons encore une fois que, si nous ne contestons pas, bien évidemment, la nécessité d'une réorganisation des bureaux pour offrir aux agents de meilleures conditions de travail, les prérogatives du CHSCT doivent être respectées et les collègues concernés consultés. A cet effet, nous demandons au plus vite l'organisation d'une réunion sur cette opération, en présence du SAAM et du chef de service de la DGRH en charge de ces questions, suivie de la visite des locaux. Cette réunion sera l'occasion d'aborder également la question des locaux de l'infirmierie, projet sur lequel le SAAM n'a pas non plus fait preuve d'une grande transparence Le projet doit en effet tenir compte de plusieurs paramètres, notamment l'avis du médecin et de l'infirmière ainsi que les coûts comparés des différents scénarios envisageables.

S'agissant du site Descartes, la date du lundi 2 mai, ainsi que l'heure fixée (8h45) risquent de poser problème dans la mesure où elle ne permettra sans doute pas à tous les membres du CHSCT d'être présents. Encore une fois, la concertation devrait être la règle.

Nous demandons d'ores et déjà d'autres visites, le bureau de la logistique, la cuisine et l'ensemble des structures ayant connu des déménagements sur le site Descartes, ainsi que la DAJ, qui fait régulièrement l'objet de signalements d'agents en souffrance.

V. L'évolution du service reprographie

Le contexte de l'opération : le renouvellement du marché concernant les matériels d'impression étant prévu en mars 2016, le SAAM a étudié la possibilité d'un regroupement et d'une mutualisation des moyens de production, qui relèvent, pour le pôle Grenelle, du bureau SAAM D2, et pour le pôle Descartes, du bureau SAAM D4. Une production de proximité sera maintenue sur le site Descartes (qui représente actuellement 10% de la production du pôle Grenelle). L'assurance a été donnée quant au maintien sur place des deux agents en fonction sur le pôle Descartes.



L'avis de la CGT : une opération comportant plusieurs zones d'ombre

Cette opération pose 2 types de questions :

Le maintien d'une reprographie sur place pour les besoins du site et le déménagement du service reprographie vers de nouveaux locaux en rez-de-chaussée

Les besoins en termes d'impression doivent pouvoir être assurés, notamment pour les urgences. Nous avons eu l'assurance qu'une production de proximité serait maintenue. Toutefois, la production de l'atelier Descartes devrait baisser considérablement, assurée par les 2 agents actuels du service. Pour rappel, précisons que ce service, qui comprenait, il y a quelques années, 7 collègues, a vu ses effectifs réduits de façon impressionnante, notamment suite à des départs d'agents jamais remplacés faute de candidats ...

Précisons que l'examen de ce projet lors de la réunion du CHSCT n'a pas permis, faute de temps, mais aussi en raison d'une volonté évidente du président du CHSCT d'écourter les débats, d'aller jusqu'au fond des choses. Malgré tout, postérieurement à la réunion, nous avons pu recueillir un certain nombre d'informations qui nous incitent à la plus grande vigilance.

L'installation de la reprographie de Descartes dans un nouveau local, situé en rez-de-chaussée, à proximité du service courrier induirait des travaux d'une durée étonnamment longue (on parle de 6 mois de travaux). Si cette information devait être confirmée, pourquoi n'a-t-elle pas été donnée lors de la réunion du CHSCT ? Par ailleurs, compte tenu du contexte d'incertitude actuel concernant l'avenir du site, est-il raisonnable d'envisager de tels travaux ?

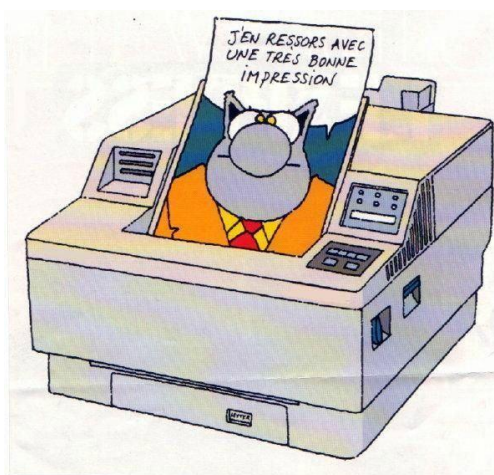
La situation des 2 collègues du service : là aussi, la plus grande vigilance est de mise

Nous serons particulièrement vigilants sur les conditions de mise en œuvre de cette opération, en particulier pour que les deux collègues concernés ne fassent pas l'objet de pressions de leur hiérarchie.

Nous avons demandé pour chacun d'entre eux la rédaction d'une fiche de poste, préalable indispensable. Ces deux collègues sont en effet actuellement « dans le flou » quant à leurs futures fonctions. Ils doivent donc être informés et pouvoir bénéficier de formations. L'information donnée par le SAAM à ces deux collègues ne semble pas adaptée. Dans cette optique, il serait bien entendu inacceptable que ces collègues fassent l'objet d'un chantage au maintien sur le site en échange de l'acceptation de nouvelles fonctions sous la contrainte. **La CGT a demandé une réunion en urgence afin que l'évolution de leurs fonctions fasse l'objet d'une concertation et ne soit pas imposée.**

Rappelons d'ailleurs que l'élaboration d'une fiche de poste doit se faire en concertation avec l'agent, afin de tenir compte de ses souhaits, de ses compétences.

Nous avons également fait remarquer que la mise en place d'un dispositif « travailleur isolé » était indispensable dans le cas où l'un des deux collègues était absent.



VI. Le réaménagement du local courrier du site Grenelle

Le contexte : un plan d'aménagement du pôle courrier diffusion a été mis en place, l'objectif affiché étant l'amélioration des conditions de travail des agents du service.



L'avis de la CGT :

Le SAAM a indiqué avoir consulté les agents du service sur le projet en cours. Il n'en reste pas moins que des améliorations devaient encore être apportées. Après avoir rencontré les collègues concernés, les représentants CGT ont pu mettre en évidence la nécessité de « retravailler » le projet en raison de certaines difficultés. La création d'un bureau supplémentaire pour la responsable du pôle courrier et diffusion, qui peut se justifier par une meilleure proximité, n'est pas sans répercussions, notamment sur l'aménagement de la cellule administrative « recteurs », dont l'espace se trouve réduit.

Le président du CHSCT a indiqué que le SAAM continuait de travailler sur le projet.

De fait, après la réunion du CHSCT, une nouvelle concertation a pu avoir lieu, à l'initiative de la CGT. Des améliorations ont pu être apportées au projet, prenant en compte l'avis des collègues concernés.

VII. Un problème toujours en suspens : les conditions de travail des agents de sécurité et de ménage

L'externalisation de la sécurité et du ménage pose problème : un agent de sécurité travaille 11 heures par jour sans pouvoir accéder au restaurant administratif, même s'asseoir semble interdit. Nous avons obtenu que des salles décentes soient disponibles pour une restauration rapide sur chaque site. Mais cette situation a minima n'est pas souhaitable. Nous demandons une solution pérenne d'accès à tous les restaurants administratifs AE et AURA pour l'ensemble des personnels de sécurité et de ménage.

Pour ces derniers, la CGT a alerté sur les difficultés de lecture du Français pour certains agents. Une signalétique (pictogrammes) indiquant la dangerosité des produits devrait être mise en place.

VIII. L'avenir du site Descartes : toujours incertain

Au bout de cette journée marathon (9h30/19h) la seule intervention digne d'être retenue aura été celle du sous-directeur de SAAM C, en charge de la politique immobilière du ministère au niveau national. Intervenant sur les conditions dans lesquelles le dossier du site Descartes est défendu face à France Domaine ; son exposé aura eu le mérite de la clarté. Hélas, c'était pour s'entendre dire que nous n'avions, à ce stade, aucun élément permettant de prévoir l'issue des négociations en cours, que celle-ci soit favorable ou non.

Autrement dit, le ministère aura-t-il le feu vert pour conserver le site, ou bien la vente sera-t-elle imposée ? Bien sûr, la réponse conditionne le lancement des lourds travaux à engager sur le site, ce, pendant plusieurs années.

[Sur ces questions, consultez absolument notre dernière communication \(Descartes, saison 3, épisode 2\)](#)

D'autres points de l'ordre du jour n'ont pu être examinés faute de temps (!), notamment les perspectives professionnelles des collègues concernés par la mise en place des centres de services partagés (CSP) et les conditions dans lesquelles cette opération va être menée. Nous aurons bien sûr l'occasion d'y revenir, ce, dès la réunion prochaine du comité technique de l'administration centrale, prévue le 23 mars 2016.

N'hésitez pas à nous contacter :

Les membres du CHSCT de la CGT Administration centrale :

Claude Marchand, AE 01 55 55 14 83

Philippe Brouassin, DGRH 01 55 55 05 19

Julien Grand, DNE 01 55 55 78 10

Audrey Juliette Coquard, DGEIP 01 55 55 60 48

Les experts-es pour la séance du 15 février 2016 :

Yann Chavreemootoo, SAAM 01 55 55 34 70

