



CR CHSCT du 6 novembre 2015

1. Évolution sur l'organisation du SRH : création d'un bureau de la santé et de la sécurité au travail

Dans la nouvelle organisation le bureau de l'action sociale et de la prévention (BASP) va faire place à deux bureaux nouvellement créés : bureau de l'action sociale (BAS) et bureau de la santé et de la sécurité au travail (BSST).

Il est souligné que cette nouvelle organisation (dont le BSST) ne doit pas se substituer aux obligations des chefs de services (obligation de sécurité au travail et responsabilité de la santé envers les agents).

Cette responsabilité est assortie d'une obligation de résultats et cela doit être rappelé à la hiérarchie. Il est proposé de faire rédiger un arrêté à l'intention des chefs de service pour leur préciser leurs responsabilités.

Concernant les accidents du travail, ceux-ci devraient être pris en charge par le médecin de prévention à fins de suivi et d'analyse et non pas seulement par l'ingénieur santé au travail. Il conviendra de faire attention aux risques de cloisonnements entre les services portés par cette nouvelle organisation.

La CGT insiste sur la nécessité d'instruire la prévention auprès des différents acteurs dont les agents, les ISST etc. L'objectif est de mettre en place une prévention primaire qui ne soit pas qu'une question d'organigramme. Il convient également de pouvoir obtenir un retour d'expérience sur cette nouvelle organisation avec une possibilité d'ajustement sur les fiches de poste.

Il conviendra de fournir les outils méthodologiques aux missions du BSST. Il est souligné que le rôle de ce bureau à vocation nationale est d'aider les petites structures quand les grandes ont bien souvent les moyens de la prévention.

La CGT insiste sur la nécessité de la stabilité des équipes recrutées (pas de contrats précaires!)

2. Point d'étape sur le SIRH

RENOIRh est le nouveau système d'information des ressources humaines qui a vocation à remplacer le logiciel Rhapsodie à la fin de l'année.

L'administration réfute le besoin de faire un bilan de la bi-compétence des agents assurant que cette dernière est acquise.

Toutefois, les organisations syndicales posent la question des évolutions de carrière et pointent l'absence de bilan sur 3 ou 4 ans notamment sur les passages de catégories C en B. Les nouveaux entrants sont recrutés en catégorie B alors que les anciens qui effectuent le même travail restent bloqués en catégorie C. La CGT déplore état de fait et souhaite que l'administration répare cette injustice.

Il est décidé :
de faire un bilan sur 3 ou 4 ans sur cette question des passages de C en B
d'effectuer une démonstration de l'outil de travailant
d'intégrer dans formation les fonctionnalités de l'outil de formation de la DGPat.

3. Suivi du déploiement de GOIA

Pour rappel, GOIA Courrier est une nouvelle application qui a été déployée auprès de la DGMIC avant l'été, le SG et la DGCA, en septembre.

Les utilisateurs font part d'une diversité d'expériences car selon les services, la manière d'utiliser cette application diffère (parfois doublon processus papier et dématérialisation du suivi), et selon l'implication de la hiérarchie.

Est décidé la création d'un club utilisateurs (en auto-support).

4. Conditions de travail des chauffeurs de l'immeuble rue des Pyramides

Les chauffeurs utilisent 3 véhicules de service (une voiture et 2 camions) et signalent la difficulté de parking pour deux de ces véhicules. Deux camions ne possèdent pas d'emplacement, ce qui constitue un facteur de stress. Certains chauffeurs signalent des risques (avérés) d'amende pour défaut de stationnement.

L'administration réfléchit à des mesures à prendre d'autant que des chauffeurs ne peuvent plus assurer leurs fonctions pour raisons médicales. Le parc automobiles et camion doit être renouvelé en février 2016 pour cause d'obsolescence.

5. Point sur la situation du bureau de l'élaboration et de l'utilisation des inventaires archéologiques (BEUIA, ex CNAU) localisé à Tours

Un point est fait par l'administration sur les missions du BEUIA mais celles-ci restent floues dans leurs contours et surtout ne répondent pas aux questions des agents en souffrance ; quid de leur localisation à Tours, de l'obsolescence de leurs outils informatiques, du suivi de leur dossiers par leur hiérarchie...

Priorité est donnée par la hiérarchie à Patriarche application informatique de données archéologiques et à la cartographie archéologique.

Sur la localisation, un prolongement de bail est demandée auprès de la mairie de Tours. La CGT re-exprime l'angoisse et la souffrance des agents depuis maintenant plus de 2 ans.

Les problèmes restent les mêmes et peinent à trouver des solutions.

La CGT propose qu'un calendrier d'action soit mis en place à court et moyen-terme avec notamment :

des signaux forts et concrets pour consolider les missions des agents avec au besoin leur aménagement temporaire (dans l'attente de solutions pérennes) pour valoriser leur travail déjà entrepris ou à suivre. Il conviendrait de ne pas laisser les agents dans des missions réduites a minima mais les accompagner dans une politique de petits pas concrets tels qu'inscrire la mise à niveau de leurs outils informatiques au schéma directeur, d'opérer une reprise de leurs données (travail préparatoire à leur versement dans une nouvelle application). En bref, tout pour éviter un statu-quo qui donne l'illusion d'un abandon par l'administration.

L'administration réitère son souhait de trouver des solutions pérennes et réaffirme l'importance des missions du BEUIA et de la nécessaire valorisation des différentes productions et du fond documentaire.

La CGT reste plus que jamais vigilante et souhaite soutenir avec les autres organisations

syndicales les agents victimes de cette situation qui ne peut plus durer.

6. Questions diverses

DGLFLF

Une alerte sur la souffrance au travail est lancée. La situation est qualifiée de « catastrophique ». L'angoisse est d'autant plus vive que le projet de la création d'une future agence de la langue française met en suspens la pérennité de la DGLFLF. Nous demandons ce qu'il en est du rapport émis sur ce projet.

En tout état de cause, il est urgent de remettre de la sérénité au sein de la DGLFLF et d'en faire une analyse des causes. Un suivi est mis en place dont le prochain CHSCT rendra compte le 10 décembre prochain. Nous n'avons d'ailleurs pas compris l'absence du délégué général, Loïc Depecker.

Administration des pages Facebook

Suite à une directive du SIG (service d'information du gouvernement) qui relaie les exigences de Facebook, il est nécessaire pour les agents qui administrent les pages officiels du ministère (ou EP) de :

- devoir utiliser leur compte personnel (car seul les comptes nominatifs réels sont autorisés par Facebook)
- de délivrer une copie de pièce d'identité auprès de Facebook
- une copie de leur carte professionnelle auprès de Facebook
- ainsi que d'une lettre signée motivant leur besoin d'administration !

A ce qui pourrait n'apparaître comme un mauvais film d'anticipation, la CGT dénonce ces conditions inacceptables d'utilisation. Les agents n'ont pas à utiliser leur profil personnel pour administrer les pages du ministère ainsi qu'à décliner leur pièce d'identité personnelle et professionnelle auprès de Facebook.

L'administration découvre le problème et décide de ne pas valider ces injonctions et prend le temps de la réflexion (sujet mêlant communication et RH) tout en se prononçant contre le mélange vie privée / vie professionnelle via les outils numériques.

La CGT engage le ministère à une réflexion plus vaste sur les questions numériques ainsi que sur les moyens de surseoir à de telles injonctions. De plus, la CGT s'étonne que le SIG se fasse la courroie de transmission de telles demandes totalement disproportionnées et injustifiables.

Problème de chauffage à la DGCA

Une panne de pompes à chaleur oblige à la fourniture de chauffage électriques d'appoint.(80 en tout). Des points de vigilance sont évoqués :

- sur la sécurité des branchements électriques (uniquement muraux pas sur triplette!)
- l'engagement du propriétaire à faire les travaux nécessaires (risques de manœuvre dilatoires)

Un relevé d'intensité sera effectué par le BFS.

Ascenseurs

l'audit a dévoilé la défaillance de l'ancienne maintenance (une procédure est d'ailleurs engagée) Des préconisations sont faites mais le parc étant disparate, il reste encore des remises en service en attente et... des pannes.

Missions du Pôle-Doc : en attente d'arbitrage d'ici fin 2015.