



Nouvelles de la Section Rodin du SNMD CGT- Culture

Novembre 2016

Compte-rendu du CHS-CT du 27 septembre

Point 1 : PV : vote pour à l'unanimité

Point 2 : tableau de suivi.

Nous avons rappelé l'importance de l'identification des portes dangereuses et de la nécessité de poser des hublots. L'Administration nous a répondu qu'une signalétique allait être posée en attendant le listage et la priorisation des travaux dans le cadre du DUERP. Nous avons rappelé que celles des toilettes au RDC de la Chapelle ouvrant sur les vestiaires étaient cause d'accidents et qu'il faudrait étudier la possibilité d'inverser le sens d'ouverture. L'administration va demander au SLT la faisabilité de cette opération.

Concernant les cycles des agents de nuit, un bilan sera fait au bout de trois mois, puis un second trois mois encore après à la demande du médecin de prévention. Nous suivons de près cette question, notamment en participant au groupe de travail dans le cadre du CT qui vise à évaluer les besoins en effectif du SASS.

Nous avons fait ajouter au tableau la pose d'un store dans le bureau éditorial, pour notamment limiter la température en période de fortes chaleurs.

Nous avons demandé la sécurisation de l'allée près de la rampe de l'entrée pour les personnes à mobilité réduite. L'administration nous a fait savoir qu'il y avait un conflit avec l'OPPIC à ce sujet et que ce point sera revu lors de la prochaine réunion avec eux.

Nous avons redemandé la budgétisation de l'enlèvement des moquettes dans les bureaux. Le résultat dans les bureaux où l'opération a eu lieu est convainquant, même si le ménage n'est pas assez fait. L'administration nous a fait savoir que la priorité pour l'an prochain serait le remplacement des lampes.

Point 3 : Examen du registre d'hygiène et sécurité : les quelques points mentionnés ont été résolus

Point 4 : Prévention des discriminations : Un référent de la prévention des discriminations a été nommé par l'Administration, il s'agit de la responsable des ressources humaines et des affaires juridiques. Un projet de note à destination du personnel nous a été présenté, comme il ne nous avait pas été précisé dans l'ordre du jour que ce document devait être voté nous avons demandé que le votre soit reporté afin d'examiner le document avec une expertise.

Point 5 : Bilans 2015 (Risque Psycho-sociaux et Accidents du travail ou de trajet). Soulignons que le taux d'absentéisme des agents est de 3,51 %, ce qui est faible, le taux de visite sur demande au médecin de prévention n'a pas été renseigné par le médecin de prévention, qui d'ailleurs était absent, ce que nous avons déploré en début de séance et nous avons demandé que le nécessaire soit fait pour assurer sa présence à la prochaine réunion. Enfin aucun acte de violence physique envers le personnel n'est à déplorer.

Point 6 : Point d'étape du groupe de travail du DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels)

Calendrier des prochaines réunions du Groupes DUERP :

- 24 novembre avec l'après-midi une visite du site de Paris et des postes de travail
- 1er décembre après-midi : visite du site de Meudon

Point 7 : Conditions de travail des agents en période de fortes chaleurs.

Nous avons demandé l'ajout de ce point à l'ordre du jour. Nous avons fait part à l'Administration de diverses remarques des agents. L'inadaptation de la matière des gilets, avec une composition de 45% de laine, 54 % de polyester et 2% de lycra ils sont trop chauds (par comparaison les taux sont les même pour la layette des nouveaux-nés !). L'impossibilité de fermer les volets, l'absence de consignes pour quitter plus tôt les bureaux de l'Hôtel Biron où la température a dépassé les 30°, la non organisation de pauses plus fréquentes pour les agents de salle afin d'avoir accès à un espace climatisé et s'hydrater. Tous ces éléments ont rendu très difficiles les conditions de travail dans Biron et dans le hall de la Chapelle, ainsi que celles des conditions de visite lors de la canicule. Il y a d'ailleurs eu des malaises.

L'Administration a décidé que pour la prochaine fois, les agents seront autorisés à retirer les gilets et les cravates et ils porteront un badge pour être identifié. Une note de consignes sera faite, les volets pourront être fermés mais lorsque les conditions changeront, comme le retour des nuages il faudra les rouvrir pour que la lumière soit suffisante dans les salles. Il nous a été assuré que même en sous-effectif, des pauses plus fréquentes seront organisées et qu'une solution va être étudiée pour la climatisation inopérante dans le hall de la Chapelle.

Nous serons attentifs à cette question. A noter que pendant la canicule, nous n'avons pas été saisis de la question et aucune mention ne figurait dans le registre hygiène et sécurité. Il ne faut pas hésiter à se servir de cet outil.

Point 8 : Conditions de travail dans les services en sous-effectif. Il s'agit du second point que nous avons fait ajouter à l'ordre du jour.

Il ne s'agit pas hélas de la première fois que nous abordons ce problème. Sans être les seules, deux services sont particulièrement concernés, le SASS et le SBB. Nous avons dénoncé l'accroissement de la pression qui pèse sur les agents, qui engendre un moins bon accueil du public, un stress augmentant, une culpabilisation de ceux qui sont en arrêt maladie. Nous avons souligné que ce cercle vicieux amènera à une augmentation des conflits, des arrêts maladies, voir des conséquences encore plus grave comme le burn out. Les agents ont fait beaucoup d'efforts pour le fonctionnement du musée depuis la réouverture de l'an dernier, et nous constatons que l'état d'esprit est plutôt à la démotivation.

L'Administration nous a répondu qu'elle était consciente de la situation et attendait des solutions suite aux travaux du groupe de travail du CT sur les effectifs du SASS. Nous nous attendions à cette réponse, et avons rappelé notre devoir d'alerter sur ce sujet et d'agir rapidement.

Nous avons également dénoncé l'usage de vacations pour remplacer des besoins permanents, et qui plus est, par des contrats de deux mois. Ce système précaire, a pour conséquence le recrutement d'agents peu investis dans leurs missions, ne pouvant être formés de façon optimum, cela ajoute un surcroît de travail tant au niveau du recrutement, que des formateurs. Tous cela a des conséquences sur la sécurité des personnes des personnes et des œuvres, ce qui n'est pas acceptable.

De nouveau, l'Administration nous a fait savoir qu'elle était consciente que ces contrats de deux mois n'était pas l'idéal, mais avait pris cette décision pour ne pas laisser s'installer des agents dans une situation de précarité sur du long terme avec des périodes de carence qui leur donnent de faux espoirs d'être pérennisés. Nous ne partageons pas ce point de vue, et nous avons demandé que des contrats de plus longues durée soit fait. Pour le service du SASS il même évident que des postes de titulaires manquent pour ouvrir le musée dans les conditions maximales de sécurité. L'Administration nous a fait savoir qu'elle était en attente du retour de l'enquête du Ministère sur la pratique des emplois occasionnels pour changer la durée des contrats de deux mois. Nous ne manquerons pas de suivre ce dossier.

Le prochain CHS-CT aura lieu le 6 décembre.