



Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail L280

Le 18 juin 2021 le CHSCT SAC 13, L 280 et le CCHPA du site d'Arcueil se sont réunis sous la présidence de Monsieur TARDY, adjoint au chef d'organisme GSBDD/PAVP.

La séance du CHSCT aux vues des conditions sanitaires s'est déroulée en audioconférence.

1. Ouverture des débats

M. le président du CHSCT invite la CGT à lire sa déclaration liminaire « jointe au compte-rendu »

La déclaration liminaire a été lue et sera jointe au procès-verbal du CHSCT

2. Approbation du procès-verbal de la précédente réunion

Le procès-verbal a été approuvé à l'unanimité.

3. Suivi des questions anciennes

Agents restructurés.

M. GANS, chef du pôle ERS évoque la situation des agents restructurés ; antenne de Nantes, trois agents sont toujours en recherche de postes, une cinquantaine avec les agents du SPAC. Des entretiens individuels, en visioconférence, sont régulièrement effectués.

La problématique de la prise en compte des RTT pour les agents de l'antenne de Nantes continue à être un point de tension.

Le pôle ERS prévoit le 2 juillet, pour créer du lien, une journée de rencontre avec tous les agents ; en septembre une autre journée sera organisée et agrémentée d'ateliers.

Pour la CGT, toutes ces restructurations mettent bon nombre d'agents dans la difficulté surtout pour les sites de province où les établissements alentours se font rares ; comme le précise M. GANS, les agents restructurés se trouvent dans une situations grave d'isolement.

Nous rappelons que les personnes du pôle ERS en charges de l'accompagnement, sont aussi des agents restructurés et qu'au fur et à mesure de nouvelle affectation, l'effectif diminue, tant mieux pour ces agents dont la mission redevient « pérenne » mais qu'en est-il pour les agents en cours de reclassement ?

Stationnement des autocars et questions sur la circulation.

La solution envisagée concerne le renforcement du marquage au sol, de la signalisation verticale et du fléchage au sol.

Pas d'évolution depuis les trois derniers mois, les travaux de démolition des bâtiments 155 et 157 auront un impact futur sur cette situation.

Modification du sens d'ouverture des portes de sortie du bâtiment 106.

La réglementation incendie impose l'ouverture des portes dans le sens de la marche, ce qui n'est pas le cas de ces portes de sortie.

L'USID d'Arcueil prévoit les travaux au moment de la réfection de la voirie à la fin des travaux du nouveau bâtiment.

Pas d'évolution non plus sur cette question qui est interdépendante aux nombreux travaux en cours.

Ces travaux provoquent de nombreuses difficultés comme le stationnement, la circulation, les voiries endommagées, ce qui implique le maintien de l'interdiction de certains moyens de transport.

Parking à vélo du bâtiment 200.

Une fiche d'expression de besoin a été transmise à l'USID pour la réalisation d'un abri pour les vélos.

Projet à l'étude à l'USID d'Arcueil.

Pose d'agrès de musculation.

Les emplacements sont déterminés, le choix s'est porté sur la proximité des bâtiments 144 et 190, sur les parties herbeuses pour plus de confort.

La question de l'utilisation de ces installations par les personnels civils est en attente d'informations de la part de la DRHMD.

Utilisation de nouveaux moyens de déplacement : trottinette, gyropode.

Toujours interdit pour le moment, et toujours un sujet très controversé.

Il est rappelé que si ces moyens de transport sont interdits sur les voies du fort, ils le sont d'autant plus dans et aux abords des bâtiments ; le bâtiment 183 a été particulièrement ciblé par cette remarque !

La CGT est intervenue pour alerter sur l'état des routes de circulation qui provoquent l'interdiction en question. Nous précisons que dans le respect des règles circulatoires, quelques soient la situation ou la manière dont on se déplace, les routes doivent être entretenues à minima, pour ne pas être dangereuses !

Réactivation comité de restauration.

La première réunion de ce nouveau comité de cantine a eu lieu le 27 avril 2021 en présence de l'EDA et du prestataire ELIOR

Il est prévu un rythme de quatre réunions par an.

Nous vous invitons à informer les représentants du personnel, la CGT siégeant à cette instance, afin d'appuyer vos remarques auprès du PAVP, de l'EDA et bien sûr du prestataire de restauration.

Tri sélectif sur le site d'Arcueil.

Plusieurs tris possibles aujourd'hui, des poubelles à gobelets aux abords des distributeurs, des poubelles de bureaux pour les déchets liés au travail, des corbeilles pour le papier, un conteneur à verres, une benne à encombrants et récipients, et des réceptacles à piles et batteries aux postes de gardes.

Nous espérons un effort supplémentaire lors du renouvellement prochain du marché multi-services !

Utilisation de la pièce 20 du bâtiment 106

La salle 20 est en cours de libération par la DGA, le PAVP prévoit une fiche d'expression de besoin pour une remise en état prochaine de cette salle en cas de besoin.

Lors de cette instance, cette pièce est présentée comme un local de stockage ? Alors que plusieurs représentants du personnel ont constaté la présence d'un agent en activité affecté à la mise à disposition de moyen de télétravail pour les agents de la DGA !!

Décidément l'histoire se répète, cette annonce déjà faite lors d'un CHSCT en avril 2010, déjà déclarée fermée pour insalubrité et dangerosité, cette pièce a malgré tout été remise à disposition. Nous constatons que les règles de sécurités s'oublient avec le temps.

Transmission des fiches de situation individuelle.

29 fiches renvoyées pour correction.

Qu'a fait le CMG, « le ministère » aux agents RH pour qu'ils n'arrivent plus à remplir les missions qui leurs sont dévolues ?

Neuf mois après la restructuration, les FSI, les éléments de payes, les divers dossiers de gestion du personnel n'aboutissent toujours pas !

Les mercredis les agents RH sont dévoués à intégrer les applications d'autogestion !!!

Comme cela a été dit par le responsable des agents payeurs lors du dernier CHSCT mes agents sont à la limite de la rupture, « alors, qu'attendent-ils pour agir ? »

REO de l'USID d'Arcueil.

Sous-effectif de l'USID d'Arcueil ! 25 postes pourvus sur un total de 38 inscrits au REO, les missions de maintenances des installations et des travaux ne peuvent pas être réalisés dans des conditions optimales. Du renfort devrait arriver sans pour cela combler le manque.

Nous ne doutons pas que les agents en place, surchargés, mettent la priorité sur les axes à risques mais nous rappelons que les métiers exercés par l'USID sont très liés à la sécurité, une surcharge de travail dans ces domaines peut engendrer un danger, ce que le GSBDD ne devrait pas accepter ! Qu'attend-il pour éliminer ce risque ?

4. Questions nouvelles

Directives COVID

Dernière mise à jour des directives sanitaires COVID, les assouplissements sont en cours et le taux de présence augmente sur le site.

Pour les agents vulnérables, leur reprise en présentiel est exclusivement liée à un aménagement adapté du poste de travail.

Les nouvelles règles de distances sont de 4m² par personne 50% de taux d'occupation des salles de réunion 35% pour les amphithéâtres.

Un rappel est fait sur l'importance de la protection procurée par la vaccination !

Nous avons demandé qu'une information claire soit diffusée sur le site.

La CGT vous rappelle que l'information de vaccination de chacun est une information confidentielle médicale, la hiérarchie n'a pas vocation à en connaître sur ce domaine !

Y a-t-il des missions de régulateur pour le restaurant de Balard, proposées ou désignées par le pôle ERS aux agents restructurés ?

Un message a bien proposé aux agents restructurés et en recherche de poste d'apporter une aide, dite d'intérêt général, pour la régulation du restaurant de Balard.

Cette mission a été proposée mais aucune désignation n'a été prononcée.

Travaux 155,157, où seront casernés les agents occupants les bâtiments ?

Les travaux ne sont pas immédiats, l'étude du casernement est en cours.

Un travail d'information des formations faisables dans le domaine du secourisme au travail doit être fait prochainement.

Les employés sous-traitant utilisent des outils à assistance électrique, cette utilisation se fait dans les locaux du ministère en présence d'agents du site.

M. le président du CHSCT va demander que la preuve de formation, même faite en interne, soit remise au CHSCT.

Nous demandons qu'un document attestant la formation de ces personnels sous-traitant soit remis au CHSCT. La CGT intervient sur ce sujet pour la sécurité de tous ; mais aussi sur le fait que le ministère paye un marché d'agents spécialisés en manutention alors que ce travail est réalisé par du personnel payé comme agent de ménage, sans aucune formation supplémentaire de « geste et posture », de « conduite d'équipement de travail automoteur »... Où est la professionnalisation de ces personnes qui est facturée à l'administration, comme telle par l'entreprise ?

Travaux du bâtiment 105 en présence d'agents au travail.

Les travaux en cours sont arrêtés, le déménagement du service présent est imminent !

Une visite des locaux après réhabilitation du bâtiment 186 est demandée.

Celle-ci se déroulera l'après-midi même.

Peut-on revoir l'emplacement du passage piéton le long de l'avenue Prieur de la côte d'or - entrée nord du site ?

Une visite doit être programmée pour étudier une solution.

5. Point d'information

Installation d'un défibrillateur

Le choix s'est porté sur l'extérieur du bâtiment 145.

Comment peut-on obtenir une réponse des services RH ?

Une organisation a été mise en place au PAVP, une diffusion d'information doit avoir lieu prochainement.

Nous avons dénoncé les difficultés subit par la fonction ressources humaines. Ces dernières années les restructurations et déflations de personnel, la mise en place de systèmes d'informations, rendent impossible dans ce domaine, la réalisation de la mission. La surcharge de travail dans ces métiers est telle, qu'elle fait subir les plus grands risques aux agents de la filière mais aussi à tous les agents du ministère qui ne trouvent plus de réponse aux besoins de leurs carrières.

Des agents sont non totalement rémunérés, des documents officiels sont non remis : comme ceux en cas de restructuration, de départs à la retraite, des documents contenant des informations « confidentiel personnel » dans les mains d'agents ou supérieurs hiérarchiques non habilités à en connaître !

Les services de la CNIL s'ils étaient informés de certaines procédures actuelles, auraient bien du travail !

6. Informations diverses

Rattachement de la DSIAè au CHSCT L 280

Passage à l'horaire variable des personnels de catégorie B et C du PAVP objectif 01 07 2021

Sois le changement que tu veux voir dans le monde

Ghandi

**Contactez vos représentants CGT aux CHSCT
et syndiquez-vous à la CGT.**



www.fnte.cgt.fr

Délégation CGT: Patrick HAVEL



Arcueil CHSCT du 18/06/2021

Déclaration liminaire

Madame, Monsieur le président du CHSCT, Mesdames, Messieurs,

Nous reprendrons par la conclusion de notre dernière déclaration liminaire du CHSCT L280 du 19 mars 2021. **L'application des prescriptions légales et réglementaires en matière HSCT est incontournable : rappelons concernant la Santé la Sécurité et les Conditions de Travail, la négligence est coupable et le comportement intentionnel encore plus.**

Ceci car nous constatons que le CHSCT n'est pas systématiquement associé pour une partie des missions à laquelle il devrait prendre part :

- Les visites préalables et/ou post-travaux, avec présence des agents dans les locaux,
- Les visites des locaux après réhabilitation et avant intégration des agents,
- La mise en place de nouvelles procédures de travail, qu'elles soient organisationnelles, logicielles, de télétravail, doivent être présentées aux CHSCT en amont de leurs déploiements.
- La présence des représentants du personnel dans le cadre de ces missions est indispensable et réglementaires. Les représentants du personnel ne sont uniquement pas désignés pour constater à posteriori les manquements et anomalies !

Nous dénonçons un manquement à la lutte contre la pénibilité de la part de l'employeur :

- Ne pas former efficacement ces agents aux nombreux outils de travail mis en place : les tutos en ligne ne sont pas des formations même s'ils sont de très bons aide-mémoire,
- Ne pas laisser un temps d'adaptation suffisant avant le déploiement et remplacement des outils en places : adapter le travail à l'homme est une notion malheureusement très lointaine mais pourtant toujours réglementaire.

En cette période de changement radicale des conditions de travail à marche forcée, l'action ne va pas dans le sens de la réduction du stress ni du combat contre la surcharge mentale comme il se devrait et décrit dans l'article 9.

Ci-joint, le décret N° 2012-422 du 29 mars 2012 Art 8 et 9

Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 :

Art. 8. Le chef d'organisme est chargé, dans la limite de ses attributions et dans le cadre des délégations qui lui sont consenties :

1. **De prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale du personnel qui relève de son autorité, quel que soit le lieu géographique où les agents exercent leurs activités. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité du travail, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration constante des situations existantes ;**
2. D'appliquer les règles en matière de santé et de sécurité au travail mentionnées aux articles 6. et 7. du présent décret ;
3. De prendre les mesures et de donner les instructions nécessaires pour permettre à l'ensemble du personnel, en cas de risque majeur, d'arrêter son activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu du travail ;
4. De prendre en considération, lorsqu'il confie des tâches à un agent, les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires en matière de santé et de sécurité au travail ;
5. De mettre en œuvre un registre de santé et de sécurité au travail, selon des modalités fixées par arrêté ministériel, contenant les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail ;
6. D'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des agents, d'en transcrire et de mettre à jour les résultats dans le document unique d'évaluation des risques professionnels ;
7. De mettre en œuvre des fiches emploi-nuisances selon les modalités fixées par arrêté ministériel ;
8. D'élaborer, selon des modalités fixées par arrêté ministériel, le recueil des dispositions de prévention, ensemble documentaire comprenant les dispositions relatives à l'organisation et au fonctionnement de la prévention des risques professionnels et le document unique d'évaluation des risques professionnels de l'organisme.

Art. 9. Le chef d'organisme met en œuvre les mesures prévues à l'article 8 du présent décret, conformément aux principes généraux de prévention suivants :

1. Éviter les risques ;
2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
3. Combattre les risques à la source ;
4. **Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;**
5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral¹⁸ ;
8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
9. Donner les instructions appropriées au personnel. ».

Parlons confidentialité : que signifie le terme confidentiel personnel aujourd'hui ?

- Comment se fait-il que cette notion soit dégradée, que des fichiers passent de « mains en mains », recueillant des informations personnelles : Noms, prénoms, adresses personnelles, numéros de sécurité sociale, situations familiales, jusqu'aux prénoms et âges des enfants ???
- **Comment peut-on réunir toutes ces informations de différents agents sur un même fichier complété et consulté par des agents non professionnels RH ?**
- Imposer aux agents et à toute la chaîne hiérarchique l'autogestion importante, chronophage, détenant une forte connotation confidentielle sans que cette tâche n'apparaisse sur les fiches de postes. Ces gestions et leurs boîtes fonctionnelles laissent les agents sans informations quant à leurs carrières, leurs droits et devoirs et ceci peut impliquer des risques et de graves manquements.

Nous dénonçons, le galvaudage des règles de confidentialité au profit de la mise en place de logiciels d'autogestions et de la suppression des postes RH.

Pour La FNTE CGT du site d'Arcueil au CHSCT L280

Représentant : Patrick HAVEL

