

**Compte rendu de la réunion
du Comité Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail
de l'ENS de Lyon
du 12 Septembre 2022**

Composition

Président : Yanick RICARD, administrateur à titre provisoire de l'ENS de Lyon

Représentant·e·s du personnel :

Françoise MOREL-DEVILLE, représentante du personnel, mandatée CGT, votante

Clément LUY, représentant du personnel, mandaté CGT

Denise AUBERT, représentante du personnel, mandatée CGT, votante

Ludivine VAGNEUR, représentante du personnel, mandatée CGT, votante

Caroline YERMIA, représentante du personnel, mandatée CGT, votante

Anne LAMOUREUX, représentante du personnel, mandatée CGT, votante

Maud INGARAO, représentante du personnel, mandatée SUD, votante

Elke HALLEZ, représentante du personnel, mandatée CFDT, votante

Représentants des étudiant·e·s :

Thomas GAMET

Remi BENECCHI

Les membres de droit présents et personnes qualifiées pour l'ensemble de la séance :

Lyasid HAMMOUD, directeur général des services ayant autorité en matière de ressources humaines

Renaud SAMUTH, secrétaire administratif du CHSCT

Anouk BEDINO, conseillère de prévention

Myriam GRATALOUP, infirmière de prévention en santé au travail

Les membres invités sur un point particulier :

Stéphane JARDIN, responsable de service DPMG (Point N°2)

Sabrina ARNAUD, psychologue du travail (Non précisé)

Ordre du jour :

1-	Approbation des procès-verbaux du CHSCT (pour vote)	2
2-	Organisation du service courrier (pour vote) <i>en présence de Stéphane Jardin, directeur de la DMG</i>	2
3-	Journée des assisant.es de prévention exerçant leurs missions dans les unités de recherche sous tutelle CNRS (pour information)	4
4-	Protocole des visites du CHSCT (pour vote)	5
5-	Point sur les visites CHSCT (pour information) :	6
	a. Service admission et concours :	6
	b. Centre International de Recherche en Infectiologie (CIRI) :	6
6-	Point sur les accidents du travail (pour information)	7
7-	Suivi des registres SST (pour information)	7
8-	Suivi des avis du CHSCT (pour information)	7
9-	Questions diverses:	8

[Déclarations liminaires]

Mme Arnaud, psychologue du travail se présente. Elle est psychologue du travail au sein de l'ENS, rattachée au service de prévention santé au travail. Son expertise couvre les domaines de la prévention des RPS et plus largement la QVT. C'est en ce sens qu'elle a demandé à pouvoir participer au CHSCT, et précise qu'elle assurera dans cette instance une posture neutre. Elle souhaite pouvoir assister au CHSCT en tant qu'invitée permanente, au même titre que le service de médecine préventive.

L'infirmière de prévention estime que la présence de Mme Arnaud dans cette instance est intéressante, car ses missions sont vraiment liées à la prévention.

Les élu·e·s CGT prennent note de cette proposition et demandent un laps de temps supplémentaire pour pouvoir échanger avec l'ensemble des représentant·e·s avant d'acter la présence pérenne de la psychologue du travail en CHSCT.

Les élu·e·s CGT demande à ce que la désignation d'un nouveau secrétaire adjoint du CHSCT soit mise au vote en questions diverses.

La demande est approuvée.

1- Approbation des procès-verbaux du CHSCT (pour vote) :

Le PV du 06 Janvier 2022 est adopté à l'unanimité. L'adoption des autres PV, qui ont nécessité quelques corrections, est reportée au prochain CHSCT.

Les élu·e·s CGT demandent à ce que les situations personnelles soient bien anonymisées dans les PV. Certaines descriptions, même sans que des noms soient fournis, permettent parfois d'identifier les personnels concernés.

Les élu·e·s CGT rappellent qu'un point de désaccord persiste sur la publication des PV. Ces derniers ne sont actuellement pas publiés en ligne, seuls sont visibles par les personnels les relevés de décisions, ce que les élu·e·s dénoncent.

2- Organisation du service courrier (pour vote) en présence de Stéphane Jardin, directeur de la DMG:

En préambule, le directeur général des services expose le but de cette réorganisation. Le projet repose sur une demande datant de 2014 et vise à regrouper la distribution du courrier par la poste sur une seule adresse afin de supprimer le 2^{ème} contrat avec la Poste. Le projet implique la réalisation de travaux sur l'accueil Monod. Le projet n'a pas pour but de faire des économies, mais bien d'améliorer la visibilité.

Le responsable de la DMG présente le projet. Il redonne le but principal de la réorganisation, qui est de centraliser sur un point d'entrée unique la réception du courrier, et de n'avoir qu'une seule adresse postale, dans un souci de cohérence. La centralisation concerne aussi l'affranchissement, l'organisation des navettes et la collecte du courrier dans les services. Le site de centralisation sera sur Monod, et une permanence sera assurée sur Descartes avec rayonnement sur le site. Il insiste aussi sur la volonté de moderniser et dématérialiser pour augmenter la qualité du service et limiter l'usage du papier. Cette nouvelle organisation a également comme objectif de simplifier le système pour le rendre plus visible de l'extérieur. Il permet également, même si ce n'est pas le but premier, de baisser les coûts postaux.

Les constats qui ont été fait et qui motivent aussi le changement:

- 1) Nécessité de diminuer la charge physique (ex : les colis devraient pouvoir être déposés à hauteur d'homme)
- 2) Des dysfonctionnements dans la distribution : perte de traçabilité, retards, etc... Ce qui est problématique en soit mais génère aussi des conflits délétères avec les services.

La proposition de réorganisation concerne non seulement la réduction à 1 seule adresse mais aussi la redéfinition de 5 postes bien affectés et des modifications des horaires.

Les élu·e·s CGT demandent plus de précisions sur le poste "permanence" bureau Descartes : quelles missions y sont rattachées ?

Le responsable de la DMG précise qu'il s'agit d'un bureau de permanence qui permet de gérer courriers et colis qui transitent du site Monod jusqu'à Descartes. Il ne s'agit que du courrier à destination de Descartes. Les courriers à destination des sites Buisson et Bibliothèque sont transmis directement en provenance de Monod par la navette.

Les élu·e·s CGT demandent des précisions sur le poste intitulé "Navette distribution-management de service". Quelle réalité recouvre le terme de « management » ?

Le responsable de la DMG décrit le poste comme central et pivot (avec la navette). Il est actuellement assuré par le responsable de service qui continuerait à assurer le management. Au cours des discussions il est précisé que ce responsable de service, qui occupe cette fonction depuis de nombreuses années, est titulaire d'un poste de catégorie C.

Les élu·e·s CGT alertent et interrogent sur l'accompagnement de cet agent pour la valorisation de son parcours et l'obtention d'une promotion en accord avec ses fonctions de responsable d'équipe. Ils interrogent aussi sur une formation au management suivie ou prévue sur ce poste.

Le responsable de la DMG précise que l'agent actuellement sur le poste s'investit pleinement ; il connaît parfaitement son travail et s'est formé *in situ*. L'objectif à terme est bien sûr une évolution rapide, mais cela ne dépend pas de lui. Il souhaiterait bien sûr avoir plus de cat. B ou A dans le service. Concernant les formations, il incite les personnels à se former, mais il ne peut pas les obliger à suivre des formations, même obligatoires. Il précise que des entretiens ont été organisés qui ont permis de bien présenter le poste et de vérifier l'adéquation entre l'agent et le profil de poste.

Le directeur général des services ajoute que cet agent est là depuis 20 ans et connaît bien le courrier l'établissement. Il est catégorie C et n'avait jamais évolué parce qu'il n'avait jamais déposé de dossier de promotion. Il a déposé un dossier cette année et a obtenu un avancement de grade. La direction espère maintenant qu'il dépose un dossier pour une promotion en catégorie B. Si un besoin de formation est identifié, elle aura lieu.

Les élu·e·s CGT remercient pour ces précisions et espèrent également que le collègue sera promu. Malgré tout, ils insistent sur l'importance de former la personne au "management de service" puisque cette activité est liée directement à ses fonctions. La personne est en poste à l'ENS depuis plus de 20 ans et elle semble très bien connaître le service courrier, mais force est de constater qu'à l'ENS comme ailleurs, des personnes qui assurent du management depuis 20 ans, auraient malgré tout bien besoin de formations. On ne peut qu'encourager cette personne à suivre cette formation. Être C et encadrer des personnes de cat. C n'est pas une position facile.

La psychologue du travail et le responsable de la DMG acquiescent à cette dernière remarque. Il y aura un accompagnement mais effectivement ce n'est pas constructif d'imposer une formation.

Les élu·e·s CGT demandent si la réorganisation a été présentée aux équipes. Les équipes sont-elles prévenues de ce qui allait arriver ?

Le responsable de la DMG explique que la concertation est encore en cours. Il dit avoir reçu de nombreuses propositions de la part du personnel, sur l'organisation interne, les mobiliers, les flux... Des discussions ouvertes ont eu lieu sur cette question. Le document présenté est une synthèse des discussions avec le responsable de service et les agents. Il reconnaît que toutes les propositions n'ont pu cependant être retenues, en particulier quelques propositions contradictoires ont été évoquées par les personnels de Descartes et Monod.

Les élu·e·s CGT demandent si la pénibilité du travail a été prise en compte ? La réorganisation de service améliore-t-elle les conditions de travail des collègues ? La médecine de prévention a-t-elle fait un diagnostic au niveau des TMS ? Est-ce que le rassemblement des flux sur un même site ne charge pas un peu trop les deux personnes à la réception à Monod ?

Le responsable de la DMG précise que la quantité des colis réceptionnés ne change pas, l'aménagement de l'accès à la maison du courrier à Monod a été faite, que des travaux sont en cours pour adapter le local (rehausser les colis et supprimer les marches de l'accès), et qu'une étude sur la pénibilité a été réalisée avec les agents.

Les élu·e·s CGT constatent que le réaménagement n'empêche pas le lourd travail de répartition et de collecte du courrier sur les différents sites. Est-ce que cette organisation va permettre de simplifier ce travail ?

Pour le responsable de la DMG, la réorganisation va permettre d'avoir toujours un agent qualifié en poste pour la réception. De plus la répartition entre les sites devrait être plus ordonnée.

Les élu·e·s CGT ont assisté ce matin à une altercation assez violente entre un livreur et la personne postée à l'accueil du site Descartes. Les livreurs sont parfois peu volontaires pour déposer les colis là où on le souhaite ; ça ne se passe pas toujours de façon très aisée. Est-ce qu'au poste de réception à Monod les collègues rencontrent ce type de problèmes de violence verbale ?

Le responsable de la DMG répond par la négative. A Monod, il y a un parking le long de la maison du courrier et les livreurs déposent directement les colis aux opérateurs de réception. L'interaction est beaucoup plus simple car l'accessibilité est bien meilleure. Il y a beaucoup moins de mésententes ou de conflits.

L'administrateur à titre provisoire de l'ENS de Lyon, président du CHSCT, confirme que l'accessibilité est bien meilleure à la maison du courrier de Monod.

Les élu·e·s CGT demandent si cette réorganisation se fait à effectif constant ?

Le responsable de la DMG confirme qu'il n'y a pas de recrutement prévu.

L'infirmière de prévention constate une diminution des violences à Monod par rapport à l'époque où la maison du courrier était à droite du portail Vercors et donc moins accessible. Elle demande des précisions sur la proposition présentée qui implique une alternance des agents entre les sites. Cette proposition d'alternance est-elle validée par les agents ? Concernant les travaux sur Monod pour organiser la réception des colis à hauteur d'hommes : les travaux ont-ils déjà débuté ? Pour quand cette réorganisation est-elle envisagée ?

Le responsable de la DMG précise que le principe de fonctionnement du service est basé sur le respect de la volonté des agents, et ne pas imposer. Aucune décision ferme n'a encore été prise concernant cette réorganisation, mais il y a des bonnes volontés et cela devrait se faire dans de bonnes conditions. Les travaux devraient être réalisés dans le trimestre, la cible étant au plus tard la fin de cette année. La réorganisation, qui dépend de la fin de ces travaux, devrait avoir lieu courant 2023.

Les élu·e·s CGT remercient le responsable de la DMG pour ces précisions et demandent une suspension de séance.

Les élu.e.s au CHSCT émettent l'avis suivant, concernant le projet de réorganisation du service courrier :

Avis n°1

Le CHSCT demande l'ajournement du vote dans l'attente de la fin des travaux ; et la présentation et adhésion des agents à ce projet de service.

L'avis est approuvé à l'unanimité par les élu·e·s CGT, SUD et CFDT ; Le vote concernant la réorganisation du service est ajourné.

3- Journée des assistant·es de prévention exerçant leurs missions dans les unités de recherche sous tutelle CNRS (pour information) :

La conseillère de prévention explique que cette journée est organisée par le CNRS qui a décrété 2022 "l'année des assistants de prévention" dans l'ensemble de ses délégations régionales. Une journée des assistants de prévention est organisée le 21 novembre en amphi Mérieux, pour une dizaine d'Assistants de Prévention ENS travaillant dans des unités sous tutelles CNRS. Il s'agit d'une journée d'échanges, avec également des ateliers.

Les élu·e·s CGT demandent si les AP sont formés sur les VSS, s'ils connaissent la cellule d'action et la cellule RPS. Ces dispositifs seront-ils présentés lors de cette journée ?

La conseillère de prévention précise qu'il s'agit d'une journée de discussion entre les AP sur leurs rôles et missions. Ce n'est pas à proprement parler une journée de formation des AP. Des ateliers sont prévus, par exemple sur le port des masques, les EPI, mais à priori pas sur les VSS ni sur les RPS.

Les élu·e·s CGT demandent si les AP sont formés à faire leurs présentations en anglais, notamment dans les laboratoires?

La conseillère de prévention précise que ce n'est pas réglementaire ni prévu. Cependant, certains AP sont bilingues et peuvent donc intervenir dans leur laboratoire si besoin. D'autre part, un agent du service prévention a aussi les compétences nécessaires et peut intervenir pour des présentations en anglais.

4- Protocole des visites du CHSCT (pour vote) :

Le protocole est introduit par la conseillère de prévention. Elle insiste sur des points de terminologie et souhaite clarifier les rôles de chacun : secrétariat administratif du CHSCT, délégation de visite, syndicats. Elle souhaite aussi préciser le cadre des entretiens personnels, en proposant des créneaux fixes sur lesquels les personnels pourraient prendre rendez-vous exclusivement par l'intermédiaire du secrétariat administratif du CHSCT.

Les élu·e·s CGT reviennent sur les préconisations émises par l'inspectrice et les suggestions de l'administration sur ce document dont la rédaction n'est pas finalisée.

Iels rappellent le rôle du secrétariat administratif qui se résume en l'organisation administrative et la communication avec le service ou l'unité concernée (envoi des courriers, envoi des convocations).

Concernant la suggestion d'un "réfèrent de visite" faisant partie de la délégation: iels alertent sur le fait que cette personne ne doit pas se transformer en secrétaire administratif de la visite.

Concernant la durée de la visite : iels rappellent que les visites ont lieu sur un ou deux jours, mais parfois plus pour les laboratoires/services importants. Il est essentiel de proposer aux agents de pouvoir être entendu lors de rendez-vous personnels pris post-visite : en effet, certains peuvent être en télétravail et donc ne pas être présents le/les jours de visite. Mais surtout, sur les aspects VSS et RPS ce n'est jamais évident pour un collègue qui aurait besoin de s'exprimer, de le faire devant ses collègues ou sa hiérarchie. Il faut laisser la porte ouverte à des rendez-vous ultérieurs, en contact direct avec la délégation, dans le lieu choisi par la personne. Evidemment le « post visite » ne peut s'étendre indéfiniment : il est nécessaire de cadrer mais la proposition d'un délai de « 1 semaine » proposé par l'administration est trop courte.

La Psychologue du travail appuie ce propos mais insiste sur le cadre : la libération de la parole se fait quand le cadre est posé, c'est important de ne pas laisser trop de temps non plus, il faut un juste milieu. Quelque chose de contenu et le temps doit être annoncé (2/3 semaines). La question de la temporalité doit être posée avant la visite.

La conseillère de prévention reconnaît que l'administration peut toujours faire peur. Mais estime que les personnels peuvent venir parler lors des permanences syndicales.

Les élu·e·s CGT rappellent qu'ils interviennent lors de la visite en tant que membres élu·e·s du CHSCT et non à titre syndical.

L'infirmière de prévention insiste sur le fait que les temps post-visite doivent être définis par les membres de la délégation lors de la phase de préparation.

Le secrétaire administratif du CHSCT rappelle que les personnes ne souhaitant pas être entendues dans le cadre de la visite sur des questions de VSS, peuvent être entendues par la cellule action. Cette cellule pourrait être présentée lors des visites.

Les élu·e·s CGT acquiescent mais il leur semble également important d'avoir des témoignages recueillis dans le protocole de la visite, car si tout passe par la cellule d'action ces témoignages ne peuvent pas être pris en compte dans le compte-rendu de la visite.

Le directeur général des services met en garde sur les changements à venir avec la nouvelle formation spécialisée (FSST), qui viendra remplacer le CHSCT. Il faut voir les changements qui seront opérés, notamment sur l'organisation logistique des visites. Réglementairement, le secrétaire administratif du CHSCT organise les séances du CHSCT. Pour le reste il y a un flou.

Les élu·e·s CGT proposent de reporter le vote à la prochaine séance mais de continuer à échanger sur le document.

L'administrateur à titre provisoire de l'ENS de Lyon, président du CHSCT, constate que pour l'instant personne n'est prêt à adopter le protocole de visite et convient d'ajourner son vote.

5- Point sur les visites CHSCT (pour information) :

a. Service admission et concours :

La visite devrait se passer fin octobre ; la délégation sera composée de Camille Borne et Françoise Morel-Deville.

Le secrétaire administratif du CHSCT s'interroge sur la composition de la délégation, une des mandatées ayant déjà dans le passé accompagné des membres du service concerné.

Les élu·es CGT rappellent que cette situation est habituelle ; en effet, les visites de service sont généralement décidées suite à des alertes notifiées dans les registres, et/ou transitant par les syndicats. Il est donc récurrent que les membres des délégations aient déjà fait de l'accompagnement des personnels des unités qu'ils visitent.

La conseillère de prévention émet le souhait que la composition de la délégation de visite soit représentative de l'ensemble des organisations syndicales présentes sur l'établissement.

Les élu·es CGT rappellent que la composition de chaque délégation pour chaque visite CHSCT est établie suite à une concertation préalable entre tous les membres du CHSCT. La composition des différentes délégations reflète la disponibilité des différents élu·es au moment où se définit cette composition. Les élu·es CGT rappellent aussi que les membres de la délégation remplissent leur mission de visite au titre de membre du CHSCT et non à titre syndical.

L'élue CFDT ajoute que la participation aux visites des membres élu·es CFDT au CHSCT n'a jamais posé de problème, le seul obstacle étant leur disponibilité.

L'élue SUD confirme ce fait pour les membres élues SUD au CHSCT. Elle confirme que le CHSCT est décisionnaire sur la composition des délégations.

L'infirmière et la psychologue du travail insistent sur l'importance de rappeler le cadrage pour éviter les confusions : rappeler dans quel cadre chaque personne intervient, même si elle est aussi connue pour d'autres rôles (syndicaux ou autres). Et ceci non seulement pour les membres du CHSCT, mais aussi pour les membres du service médical qui interviennent lors des visites uniquement au titre de leur participation au CHSCT.

Les élu·es CGT acquiescent et estiment que ce cadrage devrait être inscrit au protocole.

Le directeur général des services annonce que, pour la visite du service admission et concours, le ou la représentant·e de l'administration sera nommée ultérieurement.

L'administrateur à titre provisoire de l'ENS de Lyon, président du CHSCT, met au vote la composition de la délégation. Elle est adoptée à l'unanimité.

b. Centre International de Recherche en Infectiologie (CIRI) :

Calendrier : quatrième trimestre 2022

Composition de la délégation : Elke Hallez, Clément Luy, Ludivine Vagneur, Caroline Yermia

Le ou la représentant·e de l'administration sera nommée ultérieurement.

Concernant le périmètre de la visite, il pourrait être possible de visiter, a minima, les locaux du site Gerland et de transmettre un questionnaire de visite à l'ensemble du personnel du CIRI, toutes tutelles et tous sites confondus. Les CHSCT des autres tutelles devraient aussi être sollicités pour donner leur avis sur cette question.

Le directeur général des services propose que la psychologue du travail soit invitée.

Les élu·es confirment qu'un panel important d'invité·es est prévu, selon les publics concernés, avec par exemple la proposition d'associer la chargée de mission égalité. Cela sera discuté par la délégation.

Il sera aussi proposé que le rapport de visite soit présenté dans les CHSCT des autres tutelles, qui seront aussi invitées à procéder à une visite sur leurs sites.

L'administrateur à titre provisoire de l'ENS de Lyon, président du CHSCT, met au vote la composition de la délégation. Elle est adoptée à l'unanimité.

6- Point sur les accidents du travail (pour information) :

La conseillère de prévention indique que l'ensemble des accidents du travail ont été reconnus imputables au service. Il y a notamment eu une recrudescence de chutes à vélo.

7- Suivi des registres SST (pour information) :

La conseillère de prévention présente le registre matérialisé, dispositif nouveau qui sera bientôt communiqué largement.

Les élu·es CGT reviennent sur les problèmes liés à la chaleur et à la canicule.

La conseillère de prévention souligne qu'une réflexion d'ampleur doit avoir lieu. L'INRS fait des propositions, l'employeur doit mettre à disposition des points d'eau, encourager le travail dans des pièces aux températures plus appropriées.

Les élu·es CGT proposent un avis pour compléter cette démarche.

Avis N°2

Les ambiances thermiques font partie des risques professionnels que les employeurs doivent évaluer et prévenir (voir article R4121-1 du Code du travail). L'INRS considère comme risqué une température supérieure à 30°C pour des activités sédentaires. Le CHSCT demande à ce que ce risque soit réévalué dans chaque service/laboratoire/département afin que des mesures correctes et efficaces soient systématiquement mobilisées en cas de chaleur extrême dans les locaux. D'autre part le fonctionnement des systèmes de ventilation/rafraîchissement/climatisation devrait être revu dans tous les locaux et corrigé lorsque nécessaire.

L'administrateur à titre provisoire de l'ENS de Lyon, président du CHSCT ajoute qu'un certain nombre de plans pour l'isolation, notamment pour refaire les vitrages, existent pour l'établissement. Une demande est en cours pour essayer d'accélérer ces modifications, pour l'instant prévues en 2026. Il signale une autre demande via le plan Campus 2 pour poser des volets extérieurs aux bâtiments.

Les élu·es CGT remercient l'administrateur à titre provisoire de l'ENS de Lyon, président du CHSCT, pour les précisions données et indiquent que la démarche de voter un avis est de donner un écho à ces questions qui deviennent urgentes en raison du changement climatique. Les conditions de travail en subissent directement l'impact.

L'administrateur à titre provisoire de l'ENS de Lyon, président du CHSCT, soumet l'avis au vote.

L'avis est approuvé à l'unanimité par les élu·e·s CGT, SUD et CFDT

8- Suivi des avis du CHSCT (pour information) :

Les élu·es CGT indiquent que l'administration n'a pas répondu intégralement à l'avis demandant des moyens pour le CHSCT. Ils reviennent ensuite sur la définition du secrétariat administratif, sur laquelle il y a eu un désaccord avec la direction.

Le secrétaire administratif indique que la volonté de l'administration était bien de renforcer le secrétariat administratif mais que les membres élu·es au CHSCT avaient rejeté cette proposition.

Les élu·es CGT indiquent que le rejet n'a jamais concerné le renforcement du secrétariat administratif, renforcement indispensable pour la préparation des instances, et l'organisation des visites et travaux du CHSCT, mais iels estiment suffisante la présence d'1 seule personne en séance pour le secrétariat administratif. Les élu·es CGT indiquent que le rejet n'a jamais concerné le renforcement du secrétariat administratif, renforcement indispensable pour la préparation des instances, et l'organisation des visites et travaux du CHSCT, mais iels estiment suffisante la présence d'1 seule personne en séance pour le secrétariat administratif.

Les élu·es CGT indiquent que le rejet n'a jamais concerné le renforcement du secrétariat administratif, renforcement indispensable pour la préparation des instances, et l'organisation des visites et travaux du CHSCT, mais iels ne comprenaient pas le besoin de 2 personnes en séance pour le secrétariat administratif.

Elu·e·s et direction conviennent que la discussion sur le secrétariat administratif devra être menée au moment de la refonte des instances.

9- Questions diverses:

- Clément Luy est élu secrétaire-adjoint du CHSCT à l'unanimité des votes (CGT-CFDT-SUD).
- Les élu·es CGT proposent un avis sur le service accueil du bâtiment Buisson.

Avis N°3

Suite au signalement sur le service accueil Buisson du 1er septembre 2022, Le CHSCT demande dans son objectif de veiller aux bonnes conditions de travail des collègues :

- *Egalité stricte en matière d'horaires des 2 agentes, en cas de sous-effectif, les chefs de service doivent être normalement aptes à remplacer eux-mêmes leurs agents*
- *Lorsqu'il est accordé des aménagements d'horaires pour raisons personnelles, ils ne peuvent pas être faits au détriment des autres agents : dans ce cas, les chefs de service pallient aux situations*
- *Que l'entretien du RC du bâtiment Buisson soit exécuté par l'entreprise extérieure en place depuis des années*
- *Le respect des personnels ayant des RQTH*
- *Le respect des fiches de postes qui ne peuvent être bouleversées (jusqu'à changer de métier) sans discussion du jour pour le lendemain et de façon brutale (devant une assemblée de collègues)*
- *Le respect du protocole ARTT qui prévoit une arrivée maximum à 9h30 pour les personnels d'accueil (et non 9h40)*
- *Le respect du secret médical par les chefs de service*
- *Le respect des délégués syndicaux dans leurs missions : les chefs de service n'ont pas à questionner leurs agents sur la raison pour laquelle ils-elles dialoguent avec leurs représentants syndicaux*
- *Une formation solide des chefs de service sur ces différents sujets et attitudes*

L'avis est adopté à l'unanimité par les élu·e·s CGT, SUD et CFDT

CR rédigé par vos élu·e·s CGT

