



**Compte rendu CGT AC de la réunion de la formation
spécialisée santé, sécurité conditions de travail de l'AC du
19 novembre 2024**

Ordre du jour :

Point 1 : Présentation du bilan du plan de prévention RPS du SG – Pour avis

Point 2 : Présentation des nouveaux formulaires de signalement au registre santé sécurité au travail – Pour avis

Point 3 : Présentation du rapport de visite de la DGAMPA (dont le site de Saint-Malo) – pour information

Point 4 : Présentation du programme de visites pour l'année 2025 par les représentants du personnel – Pour avis

Point 5 : Présentation du calendrier des FSSSCT-AC de l'année 2025 – Pour information

Point 6 : Examen des accidents professionnels - Pour information

Point 7 : Examen des registres de santé, sécurité au travail – Pour information

Point 8 : Suivi des demandes et propositions de la FSSSCT-AC – Pour information

Point 9 : Questions diverses

Point 1 : Présentation du bilan du plan de prévention RPS du SG – Pour avis

Le document présenté, à jour, est disponible sur la page internet de ce compte rendu. Il présente le bilan des actions de 2021 à 2024.

107 actions de prévention ont été déployées (ex : organisation de l'accueil des nouveaux arrivants, formation des managers aux RPS via webinaire, diffusion de fiches réflexes sur la prévention des risques avec actualisation 2023).

Suite aux questions de la CGT, l'administration a précisé que le document transmis n'était pas à jour avec plusieurs actions indiquées comme non réalisées ou réalisées à moins de 50% alors qu'en fait elles ont été réalisées.

L'organisation de journées pour les nouveaux arrivants au CMVRH a par exemple bien été mise en œuvre, ainsi que la mise en place de référents numériques.

La DNUM a également bien mis en place un tableau de bord pour le suivi et la prévention pour les agents dont les horaires sont en dehors des bornes permettant d'être vigilant pour identifier les causes en fonction des agents et des périodes.

En l'absence des représentants de la DAF et de la DAJ, le service CRHAC note la question de savoir où en est la mise en œuvre des actions relatives aux indicateurs en rouge et reviendra vers les représentants du personnel pour les réponses.

Un projet de fiche contact pour les agents en arrêt maladie long n'a pas encore été mis en œuvre au STMAR.

Aucune action n'apparaît en rouge pour la DICOM, pourtant des problèmes s'y posent notamment suite à la décision unilatérale de la direction de réduire le nombre de jours de télétravail.

Le tableau mis à jour avec les bonnes couleurs indicatives sera envoyé aux membres de la formation spécialisée et mis en ligne sur l'intranet dans la rubrique AC/prévention.

VOTE : Abstention à l'unanimité.

Point 2 : Présentation des nouveaux formulaires de signalement au registre santé sécurité au travail – Pour avis

Un travail de mise à jour et de création de nouvelles fiches de signalement au registre santé sécurité au travail a été réalisé avec les représentants du personnel.

Les représentants du personnel dont la CGT ont insisté sur la nécessité que la confidentialité de la démarche soit indiquée sur les fiches et effectivement préservée.

La CGT a demandé quelques corrections supplémentaires pour plus de clarté (pas d'acronymes sur le formulaire Environnement de travail) et mise en cohérence (ne pas indiquer le supérieur hiérarchique pour le circuit de signalement mais le chef de service sur la fiche RPS)

A la demande des RP, un groupe de travail sera mis en place afin de travailler sur la présentation à mettre en œuvre sur l'intranet, sachant que les conseillers prévention peuvent accompagner et aider les agents à remplir ces formulaires.

Les compléments seront intégrés. **Ces fiches permettront de faciliter les signalements des agents.**

VOTE : favorable à l'unanimité.

Point 3 : Présentation du rapport de visite de la DGAMPA (dont le site de Saint-Malo) – pour information

Des représentants du personnel ont effectué la visite de certains services de la DGAMPA et ont eu des entretiens confidentiels avec des agents.

Un rapport avec les propositions suivantes a été rédigé :

PROPOSITIONS 1.3

1) Fournir aux membres de la FS les données RH qui n'étaient pas encore consolidées, dès qu'elles seront accessibles, en particulier l'évolution, sur les quatre dernières années :

- de la prise effective de congés et de la mise sur CET (avec un point sur les refus)
- des écrêtements par bureau ou à défaut par sous-direction, avec une analyse des causes et pistes d'amélioration ;
- du turn-over (durée moyenne sur le poste, si possible corrélée avec l'âge) ;
- durée moyenne de vacances des postes par entité de travail la plus précise possible, avec une analyse des causes et pistes d'amélioration ;

- des demandes de mobilité avec le taux d'acceptation ;
- du taux de CREP validé par entité de travail la plus précise possible ;

2) Fournir une cartographie des prestataires indiquant leur domaine d'activités, leurs fonctions, leur durée d'intervention/semaine ou mois (évolution si possible sur 3 ans).

PROPOSITIONS 2.1.1.1 SDAEP

- poursuivre l'effort entamé du temps de la DPMA, mais pas décliné depuis, d'un cadrage des commandes (échancier, suivi) ;
- questionner et réguler le process de validation afin d'éviter les accumulations de dossiers.

PROPOSITIONS 2.1.1.1

- Pour venir en appui aux différents bureaux et sécuriser juridiquement les décisions en amont, recruter un juriste senior au niveau de la SDRHA ou créer un pôle juridique au niveau du service ;
- pérenniser le recrutement avec un accompagnement des managers de proximité (interne DG et DRH) ; mettre en œuvre une politique de valorisation des postes du service et de la DGAMPA auprès des sorties d'école ; asseoir dans l'attente des budgets pour des vacances ;
- revaloriser en lien avec la DRH la paye des contractuels A (attractivité et pérennisation) ;
- instaurer des réunions de bureau plus fréquentes (à déterminer avec le collectif de travail).

PROPOSITIONS 2.1.1.2

(Niveau DGAMPA)

- Limiter l'autocensure sur la souffrance au travail en facilitant l'expression de la parole (pratique managériale, ateliers transversaux hors hiérarchie) ;
- soutenir le travail managérial pour anticiper et mieux répartir la charge de travail ;
- informer les agents sur les modalités d'alerte et de signalement qu'ils peuvent utiliser en cas de souffrance au travail excessive pour eux-mêmes ou leurs collègues.

PROPOSITIONS 2.1.1.3 A

- (niveau DGAMPA) Compléter l'organigramme détaillé DGAMPA par un Qui fait quoi détaillé permettant de mieux connaître les missions exercées mais aussi d'apprécier l'adéquation missions/moyens ;
- clarifier les missions entre SDTNUM et MNP et l'organisation sous-jacente ;
- renforcer à la MNP les missions juridiques et de communication (taille critique) ; clarifier le Qui fait quoi sur les trois fonctions transversales (en associant NUM3 pour l'informatique) ; au besoin structurer davantage si c'est pertinent (pôle transversal). Sur la communication, continuer le soutien niveau bureau (prévoir un renfort temporaire ou pérenne ?) ; trouver l'équilibre entre un travail concerté clarifiant les relations avec les partenaires et la préservation de l'autonomie et de l'intérêt des activités de chacun.

PROPOSITIONS 2.1.1.3 B

- dédier des moyens de communication permettant de faire de la pédagogie auprès des plaisanciers (actions lors des salons nautiques ou la course du Rhum, réseaux sociaux, communiqués de presse aux journaux spécialisés...)
- établir un document à joindre à la notice de paiement avec des éléments d'information pour faciliter le paiement de la taxe et prévenir des risques d'erreurs lors des ventes
- élargir les compétences afin de réduire les risques de recherche des propriétaires lors des mutations

PROPOSITIONS 2.1.1.4

- décliner l'annexe 8 par une note DGAMPA d'organisation et de mise en œuvre des astreintes clarifiant le Qui fait quoi et assurant notamment un nombre critique suffisant même en cas de vacances de postes. Une association effective de l'ensemble des agents concernés aux réflexions est impérative ;
- mettre en place rapidement de nouvelles modalités d'astreintes, au besoin d'exploitation en plus des astreintes de sécurité, au regard d'une nouvelle organisation suite à la Transformation numérique (actualisation de l'annexe 8 et de la note interne) afin d'éliminer permanences ou astreintes officieuses.

PROPOSITIONS 2.1.1.5 A

- renforcer l'accompagnement des équipes RH pour résoudre les bugs informatiques et résorber le passif ; communication interne renforcée sur les processus RH de la DGAMPA ;
- traiter de façon transversale à l'administration centrale les problématiques RH ; fournir à la formation spécialisée une cartographie précise des ressources humaines de proximité afin de préparer une visite sur les conditions de travail en 2025 sur ce périmètre.

PROPOSITIONS 2.1.1.5 A

- renforcer l'accompagnement des équipes RH pour résoudre les bugs informatiques et résorber le passif ; communication interne renforcée sur les processus RH de la DGAMPA ;
- traiter de façon transversale à l'administration centrale les problématiques RH ; fournir à la formation spécialisée une cartographie précise des ressources humaines de proximité afin de préparer une visite sur les conditions de travail en 2025 sur ce périmètre.

PROPOSITIONS 2.1.1.5 A

- renforcer l'accompagnement des équipes RH pour résoudre les bugs informatiques et résorber le passif ; communication interne renforcée sur les processus RH de la DGAMPA ;
- traiter de façon transversale à l'administration centrale les problématiques RH ; fournir à la formation spécialisée une cartographie précise des ressources humaines de proximité afin de préparer une visite sur les conditions de travail en 2025 sur ce périmètre.

PROPOSITIONS 2.1.1.5 B

- pérenniser les recrutements (attractivité des postes) ;
- mettre en place un groupe de travail sur les fonctions d'assistance, élargi en tant que de besoin aux bénéficiaires (managers de proximité, charges de mission) ;
- préciser le Qui fait quoi sur la communication et les moyens afférents.

PROPOSITIONS 2.1.2 A

- mettre en place un groupe de travail associant les différents profils d'agents pour proposer des améliorations de la circulation de l'information interne ;

- analyser et actualiser les listes de destinataires afin d'inclure systématiquement les sites distants dans les process qui les concernent.

PROPOSITIONS 2.1.2 B

– mettre en place un accompagnement interne plus important des restructurations, avec une véritable association des agents en amont, afin de faire émerger une vision plus fine du travail réel et des propositions d'amélioration ;

- associer les représentants du personnel en amont puis au sein d'un comité de suivi lors de la mise en œuvre ;

- concernant les missions de contrôle, bien cartographier les entités concernées afin d'identifier les acteurs et les enjeux, et associer suffisamment en amont les agents concernés.

PROPOSITIONS 2.1.2 C

- renforcer la formation RPS de tous les managers de proximité au-delà d'une simple sensibilisation ;

- améliorer le filtre des commandes (niveau cabinet ou service) pour mieux réguler l'activité ;

- faire une analyse approfondie du travail réel avec par exemple l'appui de SPES afin d'affiner la connaissance de l'adéquation missions/moyens, et tout particulièrement avant toute réorganisation ;

- effectuer un retour d'expérience de la réorganisation précédente auprès de l'ensemble des agents avant de mettre en place une nouvelle organisation ;

- clarifier l'organisation au regard de la charge et de la complexité du travail lorsque des fonctions sont cumulées (adjoint et chef d'entités différentes) ; éviter *a priori* ce type de chevauchement ;

- (niveau DRH et DGAMPA) veiller à la mise en œuvre de la charte SG/cabinet ;

- (niveau DRH et décliné par service au niveau le plus fin) effectuer un diagnostic approfondi sur les RPS, actualisé annuellement ; ce suivi doit permettre d'appréhender l'adéquation missions/moyens afin de prévenir les risques notamment de burn-out et d'accompagner en tant que de besoin les services dans cette démarche (moyens proportionnés à CRHAC)

- effectuer au moins annuellement, en amont de l'actualisation du RSU, des échanges sur l'ensemble des indicateurs RH lors du dialogue social de proximité
- (niveau DRH et DGAMPA) sécuriser les alertes ou signalements des agents sur leurs conditions de travail, les RPS, les situations de harcèlements et les discriminations : formation des managers, processus assurant le traitement bienveillant et objectif des alertes par la hiérarchie au niveau pertinent ; (niveau DRH et DGAMPA) signalement formel offrant des garanties de protection effective de l'agent faisant le signalement ou objet du signalement (analyse indépendante et non à charge, mention expresse de l'auteur des réponses écrites) ; absence de sanction dans le travail ni en termes de carrière du seul fait d'avoir effectué une alerte ou un signalement ;
- (DRH) renforcer le suivi des situations de souffrance au travail les plus aigües à la DGAMPA afin de s'assurer que des solutions sont bien apportées aux agents.

PROPOSITION 2.1.3 A

Avant de remettre en question les modalités de travail actuelles, effectuer un parangonnage des expérimentations du « mode produit » dans l'administration : au-delà de l'effet de mode, quels avantages et inconvénients pour l'administration ? quels moyens nécessaires ? quelles modalités de transition ? Une analyse interne indépendante semble indispensable.

PROPOSITIONS 2.1.3 B

- adapter le niveau d'ambition de la DGAMPA aux moyens réellement disponibles. Réexaminer en conséquence les orientations prises en termes de réorganisation ;
- desserrer le calendrier de réorganisation pour davantage associer les agents sur la compréhension du travail réel et les modifications envisagées ;
- prendre un arrêté de restructuration du fait des impacts majeurs (métiers, lieu de travail) au-delà de la sous-direction sur la DGAMPA et la DNUM ;
- expliciter le fonctionnement envisagé suite à la réorganisation et les modalités de transition (procédures partagées, missions définies, rôles clairs pour chacun, interactions entre structures à bien définir...) ;
- expliciter l'évolution en termes d'adéquation missions / moyens due à la réorganisation dans l'étude d'impact sur la transformation numérique puis

échanger sur ces éléments avec les représentants du personnel en AC en comité de suivi de la mise en œuvre ;

- s'assurer que les ETP nécessaires pour assurer les missions tout en restaurant le bien-être au travail des agents soient effectivement budgétés en nombre suffisant puis pourvus ;

- s'assurer la maîtrise des sous-traitants en accélérant la ré-internalisation des compétences numériques avec les recrutements nécessaires ;

- renforcer formellement SNC1 sur le pôle technique pour les CROSS à partir des deux postes de NUM3 libérés par le retrait de l'hébergement du serveur. Les deux agents connaissent bien les sujets CROSS et ont les compétences requises. Prévoir un accompagnement médico-social si cette formalisation ne se fait pas rapidement.

PROPOSITIONS 2.2.1

- (DGAMPA en lien avec le SG) mettre en place le dispositif permettant aux agents de la DGAMPA à Saint-Malo, quel que soit leur statut, de bénéficier de titre-restaurant (Pass restaurant, Resto Flash, Ticket restaurant...) avec une prise en charge du ministère permettant d'arriver à un coût de repas similaire aux collègues parisiens (zone touristique à St-Malo). En élargir l'usage auprès de restaurants mais aussi de commerçants assimilés (traiteurs, boulangeries, commerces de distribution alimentaire, détaillants en fruits et légumes immédiatement consommables ou qui serviront à la préparation des repas) afin de contribuer également au coût des repas des agents mangeant en salle de restauration ;

- (DRH) faire une cartographie des sites distants des services d'administration centrale rencontrant des difficultés similaires afin d'élargir les bénéficiaires du dispositif selon les besoins.

PROPOSITIONS 2.2.2

- étudier et mettre en place des solutions pérennes pour résoudre les problèmes de réseaux, de bande passante et d'accès aux ressources en distanciel ;

- mettre des moyens supplémentaires pour accélérer la fusion des registres.

PROPOSITIONS 2.2.3

- proposer aux agents qui télétravaillent au choix des téléphones portables ou des solutions de téléphone via ordinateur ;

- informer les agents des modalités d'obtention du matériel ergonomique ; informer plus largement sur la médecine du travail et la prévention des troubles musculo-squelettiques.

PROPOSITION 2.2.5 A

Dissocier le réseau de chauffage des deux bâtiments afin d'affiner le réglage de chauffe aux besoins ; inscrire le budget nécessaire (étude, travaux).

PROPOSITION 2.2.5 B

Appuyer la demande de renouvellement d'un véhicule du parc en version hybride au vu des distances faites lors des déplacements (première demande refusée).

PROPOSITION 2.2.5 C

Point de vigilance : départ à la retraite du gardien dans 13 mois à anticiper et prévoir un tuilage.

PROPOSITIONS 2.2.5 D

- informer sur les modalités d'intervention techniques (1 22 22, ...) ;
- recenser les difficultés récurrentes avec les agents afin de les faire remonter plus formellement ;
- associer au mieux les agents et les représentants du personnel au projet immobilier en cours (DGAMPA et AC) ;
- faire intervenir la mission Magie -archivage AC- pour mettre à disposition un agent sur une période donnée et prédéterminée pour désencombrer les bureaux et éviter une perte de document patrimoniaux.

Le rapport pointe le fait que plusieurs réorganisations dont une numérique, ont perturbé le travail avec plusieurs facteurs de risques.

Côté management : peu de situation conflictuelle, mais un besoin ressenti de participer à l'organisation de travail. Les agents souhaitent être plus intégrées.

La situation des RPS est grave avec plusieurs signalements, des progrès sont à faire pour éviter des situations difficiles.

Un travail est à mener concernant le risque spécifique des tensions concernant les relations avec le public.

La DGAMPA a salué le travail de la formation spécialisée qui aboutit à un rapport dense et fourni, avec beaucoup de constat à partager ; un projet de service construit avec un COPIL deux fois par an sera conçu en intégrant les recommandations des représentants du personnel.

La DGAMPA a souligné qu'il s'agit d'une direction jeune. La réorganisation numérique n'est pas nouvelle, c'est une poursuite de la réorganisation de la DGAMPA. La direction voulait prendre un peu de temps, depuis 2022, la mise en place de la réorganisation prend du temps.

La direction affirme être vigilante sur les diverses cultures (douane, administrative, pêche). Elle souligne le renforcement des effectifs (+31 postes, mission RH, sous-direction services halieutique...).

La DGAMPA affirme qu'elle va répondre aux questions des OS (plus de 50), mais que cela demande beaucoup de travail.

Sur les tensions avec le public, notamment les pêcheurs, la direction affirme que les agents ne doivent pas être laissés en confrontation mais se dit étonnée par les insultes que certains agents affirment avoir reçus. La Direction affirme qu'elle ne va pas laisser ses agents isolés à ce sujet.

A certaines demandes de la direction, les représentants du personnel ont indiqué que des informations ne sont pas données afin de protéger leurs sources.

La direction a également indiqué qu'elle allait fournir à la DRH l'étude d'impact par rapport à la réorganisation numérique.

Point 4 : Présentation du programme de visites pour l'année 2025 par les représentants du personnel – Pour avis

- Concernant 2024, la visite du plot I reste à faire (bureaux et accueil mais pas la crèche ni les logements qui ne peuvent pas être visités).

- Pour 2025, les représentants du personnel ont établi le programme suivant de visite :
 - Février mars : le CGDD centré sur certains services (SDAG – BSOLL-sites extérieurs - Orléans). A voir après communication de la cartographie des services par la DRH.
 - Avril juin : les BRH de proximité ou RH de proximité (selon l'organisation de chaque service (fonctions transversales)).
 - Oct nov : DGEC a priori en intégralité.

Ce programme pouvant être actualisé selon les impératifs.

VOTE : favorable à l'unanimité.

Point 5 : Présentation du calendrier des FSSSCT-AC de l'année 2025 – Pour information

Le calendrier suivant a été établi (les dates de replis pouvant servir à une seconde demi-journée de réunion si nécessaire) :

* 1ère FSSSCT-AC :

Mardi 11 février 2025 de 9h30 à 13h00 en salle TS12A

Repli le mardi 4 mars 2025 de 9h30 à 13h00 en salle TSR1A

* 2ème FSSSCT-AC :

Jeudi 10 avril 2025 de 9h30 à 13h00 en salle TS12A

Repli le mardi 29 avril 2025 de 9h30 à 13h00 en salle TS12A

* 3ème FSSSCT-AC :

Mardi 10 juin 2025 de 9h30 à 13h00 en salle TSR1A

Repli le mardi 24 juin 2025 de 9h30 à 13h00 en salle TS12A

* 4ème FSSSCT-AC :

Mardi 23 septembre 2025 de 9h30 à 13h00 en salle TSR1A

Repli le mardi 7 octobre 2025 de 9h30 à 13h00 en salle TSR1A

* 5ème FSSSCT-AC :

Mardi 18 novembre 2025 de 9h30 à 13h00 en salle TSR1A

Repli le mardi 2 décembre 2025 de 9h30 à 13h00 en salle TSR1A

Point 6 : Examen des accidents professionnels - Pour information

Au total 9 accidents professionnels ont été reconnus imputables au service :

- 4 accidents de service ou du travail :
 - 2 accidents renvoyant à une action directe dans l'exercice de ses fonctions
 - 2 accidents renvoyant à des facteurs extérieurs liés à l'espace
- 5 accidents de trajet :
 - 2 accidents en véhicule léger (voiture, 2 roues, modal)
 - 1 accident dans les transports en commun
 - 2 accidents sur la voie publique

A signaler à la DGAMPA, un agent a reçu un transpalette sur le pied en voulant le débloquer. L'agent est toujours en arrêt maladie de trois mois. Un retour d'informations est attendu pour mieux cerner et prévenir autant que possible ce type d'accident.

2 chutes sur les escaliers de la grande Arche sont à déplorer, une marche descellée a été signalée à SETI.

Point 7 : Examen des registres de santé, sécurité au travail – Pour information

Aucun signalement n'a été fait sur le registre de danger grave et imminent.

Deux signalements inscrits sur le registre de santé et de sécurité au travail :

- Un signalement relatif à un dysfonctionnement dans une salle réseau avec alerte incendie (signalement 23) ; sur le site de st Médard, il s'agit d'un incident technique, avec dégagement de fumé ; les agents ont été évacués et le problème a été réglé, les agents ont été mis en télétravail et le problème identifié (une lamelle avait fondue).
- Un signalement relatif à une situation de harcèlement moral (signalement 24) L'agent était en arrêt maladie mais a voulu faire un signalement formel. La situation est en cours d'étude.

En outre, un signalement écrit relatif à une situation de harcèlement moral n'ayant pas fait l'objet d'une inscription formelle au registre santé sécurité a été fait. L'agent est également en arrêt maladie, l'alerte s'est faite par mel, il fallait donc traiter la situation, le formulaire pouvant être rempli plus tard.

Un problème de manque de confidentialité a été identifié, certains agents ayant eu connaissance de la situation.

Les représentants du personnel ont souligné la nécessité de confidentialité des signalements et la nécessité d'auditionner les agents en dehors des lieux habituels de travail des agents.

Les deux signalements DAF font l'objet d'une enquête en cours, suivie personnellement par le Directeur qui viendra lui-même expliquer les situations à la formation spécialisée.

A noter qu'une enquête interne en cours n'est pas forcément liée à un signalement.

En outre, une alerte du psychologue du travail (écrite mais pas via le formulaire officiel) a été faite. Quand le psychologue reçoit plusieurs membres d'une équipe en difficultés et qu'un collectif est en souffrance, le psychologue peut faire une alerte.

Il s'agit d'une entité de la DNUM, une enquête interne a été mise en œuvre (douze entretiens ont eu lieu entre une et deux heures. Une phase d'étude et de diagnostic est en cours pour la mise en place de mesures qui seront présentées à la prochaine réunion de la formation spécialisée.

Des difficultés se posent quant aux signalements effectués à la DGAMPA. Depuis fin 2022 des signalements ont été faits ; les agents se retrouvent avec des problèmes qui ne sont pas réglés, une agente est notamment mise sous pression depuis deux ans ; un chef de bureau a même été prié de quitter ses fonctions alors même que la sous-direction a reconnu qu'il y avait une surcharge de travail de l'équipe que le chef de bureau voulait protéger.

La DRH affirme une nouvelle fois « avoir pris note »...

La CGT souligne les problématiques à la DGAMPA et invite les agents qui ont des soucis à la contacter.

Point 8 : Suivi des demandes et propositions de la FSSCT-AC – Pour information

L'actualisation de la page intranet sur la prévention est en cours.

Un point sur l'infobésité sera fait prochainement.

Une discussion interne à l'administration est toujours en cours concernant le cahier des charges pour l'expertise certifiée demandée depuis mai 2023 par les représentants du personnel. L'administration affirme qu'elle sera normalement lancée avant la fin de l'année.

Point 9 : Questions diverses

Concernant les **dysfonctionnements avec GTA**, l'administration indique qu'il s'agit d'un partenariat avec le CISIR, qui doit entendre que sur ces problèmes il

faut un niveau d'intervention plus rapide. Lorsqu'il y a des difficultés, il faut en parler avec les BRH afin qu'ils communiquent avec les agents pour que ceux-ci puissent avoir connaissance des problèmes rencontrés.

Concernant les **problèmes avec Mesdémarches RH**, CRHAC indique qu'il traitera les situations particulières signalées.

Concernant les **tickets**, l'administration affirme que tout est fait pour traiter au mieux les demandes. Des mesures ont été prises afin d'améliorer la répartition des charges travail, un nouveau chef de pôle est arrivé ; normalement les problèmes sont traités sous un mois maximum.

La priorité est donnée au niveau des démarches RH. Les AM sont traités rapidement. Pour les congés CLD et CLM, il faut prendre en compte dans le circuit les délais du conseil médical qui doit se réunir, quelquefois des expertises, donc des délais supplémentaires.

En réalité certains agents attendent trop longtemps et cela oblige la CGT, comme d'autres OS, à intervenir auprès des services.

Concernant la **température froide à l'accueil au plot I**, la DAF ne veut pas de chauffage d'appoint individuel. L'administration reconnaît qu'il faut 19° minimum et affirme qu'un « rideau d'air chaud » équipera les entrées des accueils.

L'administration ne peut pas fournir de chiffres concernant la **formation aux premiers secours**. Cela doit pouvoir être fait prochainement.

Concernant la **formation au langage des signes**, l'administration affirme que les formations existent, il y a beaucoup de demandes mais un problème de moyens, l'objectif n'est pas perdu de vue. L'administration affirme que ces formations n'ont du sens que quand une équipe accueille une personne malentendante.

Concernant les primes, la CGT demande à ce que les notifications soient accompagnés d'informations notamment sur les moyennes servies par service/direction.

L'administration précise que **Renoir formation** sera mis en place très prochainement, il y a une communication sur cet outil qui remplacera Oups. Transition jamais facile mais ce sera une bonne chose. Le site internet doit simplement « porter » le catalogue des formations.