



Compte rendu du CSA services FS* du 19 février 2024

*Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail

A) Points signalement registres Santé Sécurité au Travail :

Il y a 15 signalements en tout dans les services académiques. A présent, les risques sont classés par catégories (risques psychosociaux, risque biologique, électrique, risque lié aux ambiances thermiques...) Avec des signalements qui ne sont pas à leur place, notamment ceux des AESH dans les écoles primaires, qui sont rattaché(e)s aux DSDEN. Ce problème n'a pas pu être traité sur un plan technique.

A la DSDEN57 site Saint-Thiébaud, des émanation nauséabondes (probables remontées d'odeur d'égout) sont signalées plusieurs fois. Un curage du réseau des eaux usées a été fait, ainsi que la réparation d'une VMC défectueuse, mais les mauvaises odeurs persistent. Avec la crainte de dégagement de sulfure d'hydrogène (H₂S, réagissant avec l'eau pouvant donner de l'acide sulfurique). Des analyses seront faites pour vérifier qu'il n'y a pas de risques. C'est au propriétaire des locaux de les faire.

S'agissant des registres SST et DGI, l'Administration n'a pas communiqué aux représentant(e)s du personnel les éléments relatifs aux 10 SDJES et aux 3 sites de la DRAJES potentiellement concernés, se contentant de dire que seuls les registres de l'académie de Nancy-Metz sont actuellement accessibles, en raison du paramétrage des outils informatiques. Le conseiller de prévention dit être informé dès qu'il y a un signalement sur Jeunesse et Sport (en tout cas la consigne a été donnée à tous les services de la région académique). En attendant que les outils permettent de rendre accessibles tous les registres, la FSU demande que tous les signalements Jeunesse et Sport soient envoyés aux membres de la FS-SSCT du CSA SA (Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail du CSA spécial académique).

En matière de risques psychosociaux, les signalements faits dans les registres Santé Sécurité au Travail à Nancy et Strasbourg au sujet d'un des pôles, (= services), de la DRAJES ont été pour partie éludés. L'administration se dit consciente des difficultés liées au manque d'effectifs et est mobilisée pour obtenir des moyens supplémentaires, tout en expliquant les difficultés qu'elle rencontre pour palier les absences de certain(e)s agent.es. Par contre, l'Administration a refusé d'aborder les aspects relevant davantage de l'organisation du service et du management de celui-ci, se contentant de lire la réponse apportée par le DRAJES dans le registre SST : "*réflexion en cours entre le DRAJES et le SGRA sur un accompagnement afin d'améliorer le fonctionnement du pôle et les relations entre agents*". La FSU a confirmé la réalité de la situation vécue par les collègues de ce pôle, tout en alertant l'Administration sur la situation des autres pôles, notamment au niveau des effectifs qui sont eux aussi en tension (il ne

faudrait pas demander aux agent(e)s des autres pôles de prendre en charge des missions supplémentaires).

Le problème des fientes de pigeons au niveau des fenêtres est réglé par la pose de piques, et une entreprise privée à commencer à boucher les trous et caissons vides au niveau du bâtiment pour empêcher l'installation de nids. Le nettoyage de l'ensemble du bâtiment (pour les fientes), est en cours.

Un signalement dans le registre Santé Sécurité au Travail concerne l'absence d'eau chaude dans les sanitaires du grand Saurupt. La chef de la DAF explique qu'il y a eu des abus (?) et donc les instructions ministérielles étant d'économiser l'énergie, l'eau chaude a été coupée. Il y a de l'eau chaude dans les salles de repos et de détente. D'autre part selon elle, le sèche-main permet de se réchauffer les mains.

B) Compte-rendu de la visite du petit Saurupt :

Concernant la visite du Petit Saurupt par la FS-SSCT du CSA SA qui a eu lieu le 14/12/23, l'Administration n'a pas communiqué le compte-rendu aux représentants du personnel (le document serait actuellement à la signature de la SG), mais elle a transmis une liste de préconisations qui, pour la FSU, doivent rapidement être assorties d'un calendrier de mise en œuvre. La FSU demande que le compte-rendu et/ou les préconisations soient transmis.es aux agent(e)s de ce bâtiment, et ce d'autant plus que les collègues qui ont pris le temps d'échanger avec la délégation de la FS le jour de la visite souhaitent savoir si leurs demandes et remarques ont été prises en compte. Le rectorat ne souhaite pas qu'il y ait de restitution directe aux agents du petit Saurupt, mais prévoit un compte-rendu de visite aux chefs de service sur les préconisations qui ont été faites, charge à eux de restituer ces informations à leurs subordonnés.

Le bâtiment date des années 1960 et est dans un état très dégradé : les fenêtres ne sont plus étanches, il y a des infiltrations d'eau à plusieurs endroits notamment à proximité de prises électriques. Les représentants du personnel demandent que ce genre de risque soit traité rapidement étant donné le risque d'électrification.

L'ancien CUCES devrait être réaménagé pour que les occupants du petit Saurupt puissent y déménager. Il faut au moins 12 millions d'euros pour mener ce programme de rénovation, les travaux ne sont pas commencés et le déménagement serait pour 2028.

Il y a donc une liste de travaux prévus à Saurupt, notamment traiter les problèmes des infiltrations d'eau, surveiller les fissures (qui n'évoluent pas), peut-être faire des mesures du taux d'amiante dans l'air, car il y en aurait au niveau de certaines fissures.

Les sols sont très dégradés (visiblement un problème de choix de chaises à roulettes incompatibles avec les sols posés récemment, d'où leur dégradation rapide.)

Les infiltrations d'eau ont lieu par le toit et par les fenêtres qui ne sont pas étanches.

Il n'est pas prévu de changer les fenêtres, il n'y a pas de budget pour, pourtant, des flaques importantes se forment près de prises électriques. Seul un travail de « rafistolage » est prévu.

Les larges baies vitrées entraînent des températures très élevées en été, les stores étant cassés ou bien inefficaces. Ils sont changés progressivement et d'autres dispositifs fixés sur les fenêtres, (voir

document joint grille d'analyse bâtiment petit Saurupt), devraient permettre de faire baisser la température. L'achat de ventilateurs et/ou de rafraichisseurs d'air est prévu.

La Secrétaire Générale précise que, pour cette année, dans le petit Saurupt, en prévention des fortes chaleurs, la priorité sera donnée aux agent(e)s qui doivent travailler l'été, notamment les personnels Jeunesse et Sport qui devront assurer des permanences ou des astreintes (cf. plan de maintien de l'activité renforcée en raison des Jeux Olympiques). Ils/elles devraient notamment avoir la possibilité de "déménager" vers des lieux plus frais que leurs bureaux, qui sont particulièrement exposés et mal isolés.

Dans les locaux du GIP, il y a un manque de place important, et donc organisation de flex-office.

De façon générale, certains sièges sont inadaptés, trop hauts, trop bas, ou sans accoudoirs. L'administration propose la visite de l'ergonome récemment recrutée pour les personnels intéressés du petit Saurupt.

Ils sont mécontents du ménage fait dans le bâtiment par une entreprise privée. Ils ont constaté que la même éponge est utilisée pour nettoyer les toilettes et les lavabos. Le ménage est si mal fait que les personnels d'entretien et de ménage du rectorat font de temps en temps un complément de service dans le bâtiment.

Les représentants du personnel demandent s'il ne serait pas possible de recruter de personnels public pour le ménage du petit Saurupt. C'est impossible, les supports de poste n'existent pas.

Dans ce cas, serait-il possible de changer d'entreprise de nettoyage ?

La chef de la DAF répond que c'est un marché public national et que c'est donc impossible.

La DAF a fait plusieurs visites pour prouver à l'entreprise que le ménage est mal fait, mais à chaque fois, l'entreprise fait une contre-expertise prouvant que le nettoyage est satisfaisant.

Donc il risque d'être très difficile de trouver une solution satisfaisante.

C) Mesure de prévention des fortes chaleurs (voir fichiers joints):

Au sujet des fortes chaleurs, plusieurs propositions avaient été faites lors du groupe de concertation du 20/11/23, mais elles n'ont pas toutes été sérieusement expertisées ou suivies d'effets.

Les principales mesures proposées sont présentées dans la grille d'analyse pour l'unité de travail petit Saurupt.

Les mesures générales sont présentées dans le suivi de mesures de prévention préconisées par la formation spécialisée santé sécurité et conditions de travail des services académiques lors du groupe de concertation fortes chaleurs.

Une affiche prévention de la canicule est présentée.

Les principales mesures proposées sont le recensement des ventilateurs, l'achat de nouveaux (au moins un par bureau et si les bureaux sont grands, plusieurs), peut-être de rafraichisseurs d'air, et également l'indentification des espaces frais pouvant servir de salle des repos ou de travail aux personnels en cas de fortes chaleurs (les amphithéâtres par exemple).

Une autre possibilité serait en l'absence des personnels travaillant côté ombre, de délocaliser les personnels travaillant côté soleil dans les bureaux vides.

Enfin, le développement du télétravail en période de canicule et l'adaptation des horaires en période de canicule est évoqué. Notre Secrétaire Générale affirme que le télétravail n'est pas forcément une solution. Selon elle, il est possible d'avoir plus chaud au bureau que chez soi.

La FSU fait remarquer qu'il est possible d'ouvrir les fenêtres chez soit pour rafraîchir la nuit, pas dans les bâtiments du rectorat ?

Or, un nouveau dispositif va être expérimenté dans le Grand Saurupt l'été prochain.

Le free-cooling consiste à augmenter la ventilation la nuit pour mieux rafraîchir le bâtiment.

Les pièces ont été achetées pour que la ventilation double-flux puisse fonctionner en mode free-cooling l'été prochain.

Concernant l'organisation du travail, une réunion des chefs de division devait avoir lieu pour évaluer les possibilités de développer le télétravail en période de canicule ou d'adapter les horaires, tout en permettant d'assurer une permanence sur place et que le service public soit assuré.

Cette réunion n'a pas encore eu lieu en l'absence de DRH. Mais une nouvelle DRH va bientôt prendre ses fonctions, ce qui devrait permettre la tenue de cette réunion avant cet été.

La plupart des mesures proposées le sont uniquement pour le petit Saurupt. Toutes les organisations syndicales conviennent que le petit Saurupt, très mal isolé, est prioritaire. Cependant, elles demandent que les mesures soient également déployées pour le grand Saurupt car il fait très chaud au troisième étage et aussi dans les bureaux exposés au soleil.

La réponse de la direction reste évasive. Tout ne pourra pas être acheté la même année.

Le secrétaire titulaire de la formation spécialisée (UNSA) rappelle que l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des agents.

D) Questions diverses :

L'UNSA demande que toutes les questions diverses des différentes organisations syndicales soient envoyées à tous les représentants des personnels. L'administration accède à cette demande.

Embauche à la DPAE :

Lors de la formation spécialisée consacrée à RENOIRH (automne 2023), il avait été prévu de créer 3,5 postes pour renforcer les équipes de la DPAE.

Une personne est arrivée au 1^{er} janvier pour remplacer une contractuelle qui est partie.

D'autre part, un personnel en reclassement ainsi qu'une contractuelle ont été recrutés.

Un coordinateur SIRH a été embauché. A la DPAE3, une personne supplémentaire a été recrutée sur un demi-poste pour gérer les CLM et les CLD.

Donc les 3,5 postes seront tous pourvus sous peu.

En raison des divers dysfonctionnements de RENOIRH, et des retards de traitement de dossiers, les personnels de la DPAE peuvent être confrontés à des appels téléphoniques agressifs.

Notre psychologue du travail a organisé avec eux une première session pour leur apprendre à gérer l'agressivité de certains usagers.

Embauche à la DPE5 : Il y a eu recrutement dès les mois de mai et juin pour anticiper la rentrée de septembre. Deux personnels contractuels ont été embauchés pour renforcer l'équipe, ce qui a permis d'apporter un soutien administratif et financier.

En terme de poste, il y a trois postes en plus (passage de 12 à 15 personnes) avec la création d'un poste d'adjoint au chef de bureau.

Jeunesse et Sport :

L'ensemble du pôle Formation Certification Emploi est en difficulté dans les 3 académies. Il y a eu deux signalements Santé Sécurité au Travail à Strasbourg. Une collègue a démissionné en novembre, une autre est partie en retraite et n'est pas remplacée. Des arrêts de travail de plusieurs mois ne sont pas remplacés, ce qui met les personnels présents en difficulté. L'administration répond que des recrutements sont prévus. Mais il n'est pas toujours facile de trouver du personnel.

Un personnel a fait un signalement de profond mal-être avant les vacances de Noël. Le chef de service lui a proposé un entretien à la rentrée mais cette personne prolonge son arrêt de travail de 15 jours en 15 jours. L'entretien sera proposé à son retour.

Des postes étaient prévus pour la prévention des violences sexuelles et sexistes dans le sport. Or, ces postes ne sont toujours pas pourvus, et sur le sujet des VSS, il existe une forte pression médiatique.

Effectivement, des postes sont ouverts au mouvement, mais cela ne signifie pas qu'ils vont être pourvus, ce qui pose des problèmes de fonctionnement. L'organisation en multi-sites entraîne des conflits ouverts et une certaine désorganisation du travail.

Bouton d'alerte à l'accueil :

Il est demandé par les différentes organisations syndicales depuis la dernière formation spécialisée en novembre. Toujours rien. L'UNSA signale que les personnels d'accueil peuvent être confrontés à des personnes agressives. Et en cas d'intrusion, il serait bon qu'un bouton d'appel puisse prévenir tout le bâtiment.

Plan Particulier de Mise en Sécurité :

Il n'est pas obligatoire dans notre administration mais il est cours de rédaction pour le petit Saurupt.

Enquête de satisfaction :

En bas de chacun de nos courriels, une enquête de satisfaction apparaît, et ce sera le cas pour les mois de février, mars et avril. L'UNSA fait remarquer que certains collègues se sont inquiétés et qu'il aurait fallu que l'administration fasse de la communication à ce sujet avant de faire cet ajout à la fin de chaque message envoyé.