



**Compte-rendu du CHS de site  
Saint-Mandé, Trappes, St Pierre et Miquelon**

**du 12 février 2019**

Les CSP (Centres de Service Partagés) en débat préalable :

Après la déclaration liminaire des organisations syndicales [ici en lien](#) concernant les « CSP » (Centres de Service Partagés), un long échange a eu lieu avec le Secrétaire Général :

- le SG ne partage pas le constat que les CSP ne fonctionnent pas : il est tout juste « conscient que tout n'est pas parfait » et que « des ajustements sont à faire » et ou sont en cours (notamment avec DSI sur outils : GLPI)
- selon lui, il y a trois types de remontées:
  - 1) soit des fonctionnements sans difficulté ;
  - 2) soit des agents un peu submergés, notamment à distance ce qui lui paraît anormal ;
  - 3) des situations avec des agents en souffrance : 3 cas recensés qui vont nécessiter des accompagnements personnalisés (c'est en cours avec la psychologue du travail) ;
- le SG promet un point de la situation lors des prochains CHS, notamment celui de mars.

Une « interface web » va être mis en place pour réduire l'afflux de mails vers les agents. Les OS font remarquer que cet afflux est générateur de stress. Il constitue selon nous un signe que le fonctionnement n'est pas nominal !

On notera que le protocole « travail à distance » n'est pas encore validé alors que les agents en CSP sont installés, à distance, depuis le 1<sup>er</sup> janvier.

La médecin de prévention de St Mandé fait part de son incompréhension de ne pas avoir été sollicitée ni même prévenue des remontées / souffrances des agents, à l'instar de la psychologue du travail.

Elle précise avoir été embauchée par le PDG justement pour "accompagner les réorganisations". Elle regrette le manque de collaboration entre psychologue et médecin. Elle aura un entretien avec le médecin coordonnateur cette semaine pour initier ce travail de prévention.

Ce rappel sur le rôle de la médecine de prévention fut une bonne initiative. Le signalement des alertes par RH/A3ST, de meilleures visibilités et de coordination dans le travail en réseau de prévention sont nécessaires.

Le SG reconnaît que le médecin de St Mandé n'est pas contacté si l'agent n'est pas dans son périmètre.

Le SG est interrogé sur les possibilités de retour arrière (droit à l'erreur) pour un agent affecté dans un CSP ; il se montre ouvert à regarder le fonctionnement globalement : au niveau des agents y travaillant mais également au niveau de l'impact sur les utilisateurs finaux.

D'autres CSP seront opérationnels au 01/07 : il s'agit de ne pas reproduire les erreurs et notamment de prévoir les formations des agents concernés.

**Le règlement intérieur du CHSCT est adopté :**

La direction accepte d'envoyer les convocations à la fois vers les titulaires et les suppléants.  
Un rappel des droits pour chaque agent titulaire ou suppléant a été fait.

**Le thème majeur de ce CHS-CT était la réorganisation des secrétariats à la direction générale.**

Le Sg indique que les fiches de postes des agents seront prêtes pour le comité technique du 21 mars.  
Le secrétariat de la DIRIC/Sec n'est pas concerné (« au jour d'aujourd'hui »).

La notion d'"*intérim*" sera précisée dans les fiches de poste : une certaine continuité de service sera demandée sur certaines tâches identifiées. Il est en outre confirmé qu'il n'y aura pas d'astreinte concernant la pose des congés, sauf pour le secrétariat du PDG, pour lequel la suppléance est assurée par 2 agents.

Des débats ont lieu autour du volume de travail que constitue le sujet Pégase (incidence de la création des CSP). En effet, ce n'est pas la même chose de traiter une base de 10 agents que de traiter une base de 80 à 100 agents.

La quotité de travail dédiée actuellement au secrétariat de la DIRCOM à Trappes (15 à 20 % d'un temps complet) reste à l'agente située à Trappes.

Au niveau du secrétariat de la direction générale : la transformation d'un poste de C en B est envisagée, et deux postes actuellement étiquetés « secrétaire d'entité » deviendront « assistant.e de direction ».

Le SG s'engage à assurer un suivi des agents concernés par cette réorganisation : des entretiens privilégiés auront lieu d'ici 3 à 6 mois.