



Direction
Territoriale
Rhône
Saône

CSSCT!

Commission de Santé et de Sécurité et des
Conditions de Travail Locale

25 NOVEMBRE 2025

Administration et invités :



C. Wendling



M. Bertrand



B. Vidal



C. Huot-Marchand



D. Dufay



L. Mekaoui

CFDT :



C. Lamalle



Y. Charriere



M. Gomez



L. Magnin



T. Berger

FO :



P. Mottner



N. Milesi



C. Figuereo

UNSA :



R. Blasinski

Ordre du jour

1. **Approbation du compte-rendu du 24 juin 2025 et suivi des mesures prises** [Consultation](#)
2. **Présentation sur la méthode d'aménagement de la 40N** [Information](#)
3. **Projet de déménagement du moulin Saint Paul (maison éclusière n°50)** [Consultation](#)
4. **Bilan de l'accidentologie du troisième trimestre 2025**
5. **Présentation du projet plan d'action RPS** [Information](#)
6. **Projet de prestataire pour la médecine de prévention de UTI GS** [Information](#)
7. **Point sur les mentions inscrites aux registres hygiène et sécurité** [Information](#)
8. **Retour d'expérience relatif aux mesures fortes chaleurs avec focus sur la mise à disposition de l'eau potable**
9. **Questions diverses**

Le secrétariat adjoint de séance est assuré par Corinne Lamalle à titre exceptionnel en l'absence d'Éric Vuillier.



Approbation du compte-rendu du 24 juin 2025 et suivi des mesures prises :

Le compte-rendu du 24 juin 2025 est approuvé à l'unanimité.

Concernant les mesures prises suite à l'accident de dragage sur le CRS, rien n'a évolué depuis le dernier CSSCTL.

La **CFDT** fait remarquer que la hiérarchie doit se déplacer sur site pour assurer un suivi régulier des chantiers. C'est cette carence qui avait apporté des travers.

Pour le tableau de suivi des recommandations, **Bruno VIDAL** revient sur la lutte contre les RPS. Un webinaire de sensibilisation a été programmé et suivi par une soixantaine de participants dont une vingtaine de managers. Le dernier datait de 2023 et il serait bien d'en prévoir un tous les ans, au moins pour tous les nouveaux arrivants en parallèle du plan d'action contre les RPS.

Concernant le bilan des heures écrêtées, un plan d'action a été validé par la Directrice Générale et se définit aujourd'hui au niveau de la DT. La DRHM a envoyé la liste des agents écrêtés au-delà de 7h30 sur le troisième trimestre. À partir de cette liste, des entretiens ont eu lieu entre la RH, le manager et l'agent pour examiner les raisons (déplacement, intérim...) de cet écrêtage. Un tableau est rempli dans le but de le renvoyer à la DRHM et de trouver des solutions pour éviter que cela ne se reproduise.

FO demande si, lors de ces entretiens, une éventuelle mauvaise organisation dans le travail de l'agent est pointée du doigt. Le paradoxe est que l'établissement est en réduction d'effectifs et les missions sont toujours les mêmes.

Bruno VIDAL répond que ce n'est pas le but d'incriminer les agents et que, dans le tableau support, plusieurs items apparaissent, notamment pour les déplacements, une surcharge de travail ponctuelle... L'objectif est bien d'analyser le pourquoi et comment y remédier.

La **CFDT** demande s'il est possible d'analyser si moins d'agents sont écrêtés suite au nouveau dispositif plus flexible qui permet de prendre des récupérations de manière déportée sur une période de 6 mois.

Christophe WENDLING intervient en rappelant que chaque cas est différent, cet entretien permet de traiter le problème de façon individuelle. Il y a des cas où il existe effectivement une surcharge de travail, mais dans certains cas il peut y avoir aussi une mauvaise organisation. La relation au travail est différente selon chaque personne, certains sont écrêtés car ils ne prennent pas leur récupération, d'autres badgent à la fin de journée et continuent à travailler pour ne pas être embêtés, mais cela n'est pas satisfaisant non plus. Il faut traiter le sujet au mieux.

Bruno VIDAL indique qu'il sera peut-être possible de faire une extraction, un an après, du nombre de personnels écrêtés. Mais, de manière générale, ce dispositif est plutôt positif.

Concernant l'addiction, la décision sur la consommation d'alcool au sein de VNF a été validée au dernier CSSCTC avec une mise en application en janvier 2026. Il faudra regarder comment communiquer sur le sujet et regarder si la fiche réflexe élaborée dans notre DT pourra venir en complément et ne soit pas redondante.

La **CFDT** rappelle qu'il faudra définir les personnes habilitées pour effectuer les contrôles au niveau de la DTRS.

Bruno VIDAL évoque les formations sécurité des chantiers et indique que le retard sur le sujet est rattrapé grâce à des formateurs d'autres DT. Il est prévu de mettre en place ces formations de manière adaptée pour les encadrants des chefferies des différentes UTI et les membres du CODIR du siège qui souhaiteraient y participer.

Concernant les TMS (Troubles Musculo-Squelettiques), des formations ergonomie ont eu lieu en 2023 et en 2025 sur toutes les UTI. Pour certains agents, cela a conduit à une adaptation du poste de travail. Les retours ont été très positifs du fait de la partie théorique le matin et de la mise en condition réelle au bureau des agents les après-midi.

La **CFDT** souhaiterait avoir un bilan plus précis avec les différentes dates et les sites qui ont bénéficié de cette formation.

Pour les visites de sécurité, aucune date n'a été trouvée concernant la problématique des pieux sur le ponton pour la PS. Le secrétaire du CSSCTL a fait remonter des dates possibles pour le CRR : le 12 janvier sur l'écluse 57 bis où aura lieu une opération de batardage, les 27 ou 28 janvier pour le débatardage sur l'écluse 28. La **CFDT** précise qu'il serait opportun, à cette occasion, de faire une visite dans les nouveaux locaux de la ME 50.

Concernant les permis bateaux, un point sera inscrit à l'ordre du jour du prochain CSSCTL.

La **CFDT** demande une fiche explicative claire sur les habilitations, les tâches avec quel bateau... Il y a des difficultés à identifier ce qu'il est possible de faire avec nos bateaux et les permis nécessaires pour cela. Le cas s'est présenté, notamment, lors de l'accident de dragage au CRS. **FO** demande aussi une note claire pour les bateaux qui sont susceptibles de transporter des visiteurs.

Christophe WENDLING souhaite remettre au clair le sujet.

La **CFDT** demande où en est le sujet sur la pénibilité au travail liée aux chantiers de faucardage des plantes exotiques envahissantes, en cours depuis 2022-2023, car rien n'apparaît dans l'avancement.

Bruno VIDAL répond que le sujet est en stand-by pour le moment.

La **CFDT** interpelle sur les différents problèmes rencontrés cette année pour la commande des vêtements de travail. En effet, les commandes reçues ont été revues à la baisse par rapport à la commande initiale des agents. Un arbitrage s'est fait à posteriori sur celle-ci. Il faudrait évaluer la possibilité budgétaire en amont afin que ce soit clair dès le départ pour les agents afin qu'ils aient une livraison en adéquation avec leur commande initiale. Les remontées des personnels sur le sujet étaient nombreuses.

Bruno VIDAL explique qu'il s'agit d'un nouveau marché 2025. Lors des différentes SLHSCT, il a été indiqué que chaque agent pouvait partir de la dotation initiale et qu'il serait éventuellement possible de prendre sur le budget BSP pour compléter en cas de dépassement du budget alloué. Cela n'a pas été possible. Cette année, les tertiaires opérationnels pouvaient bénéficier d'un certain nombre de vêtements car la consigne du siège est l'obligation de porter un habit VNF lors de déplacements sur des chantiers ou à l'extérieur de VNF. Il a été fait le choix, qu'à minima, tout le monde, puisse avoir la parka 3 en 1 ce qui représente un certain coût. Donc, il a été décidé de passer de 5 maillots à 2 pour limiter la dépense.

Bruno VIDAL admet que la communication sur le sujet n'a pas été faite dans les UTI.

La **CFDT** indique que le problème de livraison ne concerne pas que les maillots mais également les pantalons, les bermudas et même, pour certains agents, les dites parkas. Il existe aussi des problèmes concernant les tailles, trop grandes ou trop petites. Il est également demandé si des échanges sont possibles car il y a eu de nombreux retours de cartons de vêtements suite à ce problème. Quelle est la consigne sur le sujet ?

Bruno VIDAL répond que les agents concernés doivent faire une remontée à BMGPI et ensuite faire transiter ces cartons à la quarantaine afin de voir si une redistribution est envisageable pour solutionner en partie les difficultés rencontrées. Si des personnels sont en manque d'EPI, ils doivent le signaler.

La **CFDT** alerte sur la difficulté de gestion des stocks en retour du fait d'une quantité très importante.

Concernant la formation sur les agressions et les incivilités, la **CFDT** demande un bilan.

La **CFDT** signale que, sur Teams, les PV des CSAL ne sont toujours pas disponibles.

Concernant les RPS et l'École du management, la **CFDT** souhaite avoir un bilan du nombre de managers encore non-formés aux risques RPS.

Bruno VIDAL indique que la sensibilisation a bien été suivie par tous les nouveaux arrivants y compris les managers. **Linda MEKAOUI** tient à rappeler les retours très positifs avec une bonne implication des personnels et la mise en avant des différents outils existants qu'il n'y avait pas lors de la première sensibilisation en 2023. Cette formation était plus pragmatique que la précédente.

FO demande s'il est possible de mesurer les éventuels impacts de la formation sur les RPS.

Bruno VIDAL répond que cela est très difficile et très délicat à évaluer.

Concernant le réaménagement de Quai Fillon, la **CFDT** souhaiterait faire une visite de sécurité courant 2026.

Concernant les visites médicales, la **CFDT** s'interroge sur l'obligation d'une visite de reprise après un arrêt maladie de plus de 1 mois.

Christophe WENDLING répond que le sujet nécessite une clarification.





Présentation sur la méthode d'aménagement de la 40N :

Présentation faite par **Matthieu BERTRAND**.

Une étude a été lancée, à la demande de Christophe WENDLING, en lien avec le siège pour le site de la Quarantaine. C'est un site vieillissant qui présente des difficultés en terme de fonctionnalité, d'espaces et de vétusté. Cette étude sur la réorganisation du lieu est menée par BMGPI et permettra d'avoir une visibilité sur les projections futures pour le bâtiment. Le bureau d'études FLORES a été missionné afin de réaliser un état des lieux du bâti existant. Il s'agit d'un diagnostic large sur les plans, les surfaces et les possibilités de transformation. Il faut également évaluer les besoins fonctionnels en terme de personnels. Cette étude est réalisée en concertation avec les agents et des ateliers sont menés avec les Chefs de service, les Chefs de bureau et des ambassadeurs par étage et par service. Cela permet d'identifier les besoins et les attentes dans le futur. Cette étude doit répondre aux exigences de l'immobilier de l'État. Les ratios de surface par agent sont révisés. Auparavant, ce ratio était de 18 à 20 m² par agent, une nouvelle notion rentre en compte, celle de résident. Cela correspond au nombre d'ETPT multiplié par le taux de nomadisme (réunion, déplacement, ...). La nouvelle circulaire d'Elizabeth BORNE indique un ratio de 16 à 18m² par résident. A la Quarantaine, sur 104 agents comptabilisés, il y a 92 résidents potentiellement présents en même temps au maximum des effectifs. Le télétravail et arrêts maladie ne sont pas inclus dans ce chiffrage. Avec ces coefficients, cela permet de recentrer les agents et d'utiliser moins de m², mais également être plus efficient en matière d'écologie pour les locaux de l'État. L'objectif est de repenser les espaces en proposant plus d'espaces collectifs aux agents et de rendre les locaux plus fonctionnels et plus vivants. Il s'agirait de Flex Office ou de bureaux dynamiques.

Christophe WENDLING tient à préciser que l'aménagement actuels des locaux n'est pas satisfaisant, des espaces sont complètement vides. C'est une étude très en amont pour le jour où des travaux lourds seront engagés afin de respecter les contraintes en terme d'utilisation de surface. Il faut donc étudier les différents scénarios possibles et la façon de les budgétiser. De nombreuses questions se posent comme le fait de garder les deux bâtiments ou de raser et reconstruire, de déménager temporairement ou non lors des travaux mais en prenant en compte l'expression des besoins des services, ...

La **CFDT** demande si le bâtiment est classé.

Matthieu Bertrand répond qu'il n'est pas classé mais qu'il est dans une zone de protection des architectes des bâtiments de France. Il n'y a donc pas de possibilités d'extension ou de rajout d'un étage. La réflexion en cours est de garder le même bâtiment, de faire une réhabilitation énergétique et repenser l'aménagement intérieur des locaux.

Matthieu Bertrand évoque les 4 phases de ce programme. La réalisation de l'état des lieux du bâti a déjà été faite. Ensuite, il faut évaluer les besoins fonctionnels et humains. 2 ateliers ont été menés avec chaque service et les 9 ambassadeurs. Cette évaluation a été présentée la semaine dernière au COPIL. La phase 3 correspond à l'élaboration des scénarios de réaménagement avec 2 ateliers qui débiteront dès le 26 novembre. La dernière phase consiste à proposer un programme de travaux.

Bruno VIDAL rappelle que ce bâtiment est une passoire thermique et qu'il est équipé d'une chaudière obsolète de 40 ans. Le siège se pose la question de la destination de ce bâtiment, il faut donc réaliser une étude de faisabilité afin, d'une part de répondre aux ratios pour les résidents et d'autre part de répondre à une efficacité énergétique. Ce projet permettra d'inciter le siège de VNF à prendre une décision sur le devenir du bâtiment.

La **CFDT** demande à avoir une visibilité sur les différents scénarios envisagés afin de pouvoir en discuter préalablement et ne pas être consultée seulement en phase finale du projet.

Bruno VIDAL rappelle que le premier COPIL et le premier COTECH de ce projet ont été lancés cet été afin de présenter un premier point d'étape à ce CSSCTL. L'objectif est bien de présenter la démarche dans un esprit de co-construction avec une implication de tous les personnels. Le premier diagnostic démontre que tout le monde pourrait être regroupé dans le bâtiment A. Le principe du Flex Office se ferait par bureau. Il faut également garder en tête que c'est un projet de 4 à 5 ans minimum.

La **CFDT** pose la question concernant le nombre de salles de réunion et leur surface dans ce même bâtiment.

Matthieu Bertrand indique qu'elles ont été prises en compte dans cette étude en incluant également les effectifs actuels et les effectifs projetés d'ici 2029. Le fait d'avoir une notion de résidents et non plus d'agents permet de dégager énormément d'espaces mutualisés. Il est même possible d'y inclure le réfectoire et les vestiaires.

La **CFDT** s'interroge également sur les places de parking et leur nombre si le bâtiment B est concédé avec des occupants et donc des places disponibles en moins.

Matthieu BERTRAND dit que cela se décide dans la COT, il est possible de louer ce bâtiment sans places de parking. Il rajoute que le bâtiment sera mis aux normes par rapport aux PMR (Personnes à Mobilités Réduites). Tous les utilisateurs sont impliqués sur toutes les phases du projet hormis la phase de diagnostic. Chaque ambassadeur, au sein de son service, remontera les différents besoins et les informations au bureau d'études.

La **CFDT** rappelle qu'il faut être vigilant face aux contraintes liées aux visios.

L'**UNSA** tient également à ce que les problèmes liés à l'acoustique (visios et appels téléphoniques) soient pris en compte et identifiés dans les ateliers.

Christophe WENDLING rappelle que lorsque Cécile AVEZARD était Directrice Territoriale, tous les travaux immobiliers étaient bloqués car le Directeur de l'immobilier avait porté auprès du Directeur Général l'obligation de raser le bâtiment. Aucune solution n'avait été trouvée et rien ne s'est fait. Il a donc fallu repartir de la base en ayant la volonté de réhabiliter ce bâtiment et de réfléchir sur les besoins. En complément et pour information, certains locaux VNF sont dans le viseur avec un ratio d'occupation trop faible à l'heure actuelle.



Projet de déménagement du moulin Saint Paul (maison éclusière n°50) :

Présentation faite par **Christophe HUOT-MARCHAND**.

Il s'agit de faire la proposition du déménagement du siège de l'UTI CRR du Moulin Saint-Paul vers la maison éclusière 50, dans Besançon à l'entrée du tunnel de Tarragnoz.

Pour rappel, courant 2024, le préfet du Doubs a fait savoir à tous les services de l'État dispersés dans Besançon, dont les 3 occupants du Moulin Saint Paul, à savoir le siège de l'UTI, l'ONAC (anciens combattants) et l'ANCT (commissariat à l'aménagement du massif du Jura), son souhait de les regrouper dans la récente cité Viotte de Besançon, sous occupée. Après plusieurs rencontres du Préfet et de la DDT 25, ces derniers ont admis que VNF aménage dans la maison 50. Une déclaration préalable (permis de construire simplifié) a été obtenue début août 2025. Ce projet a été accepté afin de reloger temporairement les agents VNF et le médecin de prévention, qui occupent actuellement le Moulin Saint Paul à Besançon, dans l'attente d'un nouveau site en 2029/2030.

Les travaux sont en cours.

11 personnels sont concernés : le Chef d'UTI et son adjoint, 2 agents du pôle support, 2 agent du pôle ingénierie, 2 agents du pôle domaine, 2 agents du pôle exploitation et le médecin de prévention. Le Technicien de la DIMOA sera parti en retraite d'ici là.

Le déménagement du Moulin Saint-Paul est prévu pour le second semestre 2026. La maison éclusière 50 pourrait être occupée partiellement dès avril ou mai, pour éviter des squats, si les travaux sont en avance.

La concertation s'est faite avec tous les personnels et tous sont d'accord pour être regroupés par deux dans les bureaux. L'idée est d'aménager les deux premiers niveaux de cette maison. Une autre particularité de ce projet est le logement en NAS du concierge des locaux actuels. Sa demande est de rester au moins jusqu'en juillet 2026. Il y a aussi l'obligation d'entretenir le site pendant 1 an.

La **CFDT** s'interroge sur le gardiennage du bâtiment durant cette période avec les problèmes de squat et aussi sur le fait que la suppression de la NAS du gardien a un impact financier sur l'agent. Il faudra questionner la DRHM à ce sujet.

Christophe HUOT-MARCHAND admet qu'il faudra maintenir un système d'alarme dans ce bâtiment vide. L'idée est aussi de proposer au gardien un logement autour de Besançon, dont VNF est propriétaire.

La **CFDT** demande s'il est possible de déplacer la NAS, étant donné que des logements se libèrent, afin d'appliquer la clause du grand-père.

La Direction prend note de la remarque.

FO demande à quelle échéance est prévu le nouveau centre.

Christophe HUOT-MARCHAND à un objectif pour 2028-2029, mais, si c'est un bâtiment neuf, ce sera plus long. Il rappelle que ce déménagement est pour une période transitoire.

Christophe WENDLING revient sur le cas du gardien, il faut regarder ce qui est envisageable. C'est une situation particulière car il s'agit d'une NAS de gardiennage.

Christophe HUOT-MARCHAND évoque également le sujet du parking situé vers la ME 50. Il aurait été souhaitable de le sécuriser par crainte de vandalisme car il est sur le trajet de sortie d'une discothèque mais étant donné que l'emplacement se situe sous la Citadelle, il n'est pas possible d'avoir une autorisation pour mettre des grillages. La seule possibilité est de faire un aménagement paysager, mais pour 3 ou 4 ans, cela n'a pas de sens. La route départementale devant la ME 50 est sur le DPF (Domaine Public Fluvial) et il y a 5 places de parking. L'idée serait de récupérer ces 5 places mais la mairie n'a jamais considéré ce lieu comme appartenant à VNF. Pour les vélos, il est possible de les mettre au sous-sol de la maison par contre c'est plus délicat car il faut franchir des escaliers. Il faudrait aménager un rail ou faire un abri derrière la maison mais il serait sous les éboulis de la Citadelle. Il faut réfléchir au sujet.

En parallèle, un archiviste a fait du tri car le volume d'archives du MSP était très important, cela dans le but d'en déménager le moins possible.

FO demande si la zone est très perturbée par la délinquance.

Christophe HUOT-MARCHAND indique que le problème se pose principalement le week-end notamment dû aux boîtes de nuit situées à Casamène.

La **CFDT** demande si, une fois le site du MSP libéré, il en sera fait une plus-value ou pas. Cela pourrait aider pour avoir les moyens sur ce que l'on veut faire en site pérenne.

Christophe WENDLING répond que la convention avec l'état (CDU) a été renouvelée pour 18 mois car elle arrivait à échéance à l'été 2025. La DIMMO est dans la boucle pour étudier le sujet.

FO demande le devenir des éléments de mesure.

Christophe HUOT-MARCHAND informe qu'il y a une convention avec la DREAL qui a été renouvelé pour tous les sites sauf avec le Moulin Saint-Paul. La complexité est la présence d'ouvrages hydrauliques sous le bâtiment.

L'**UNSA** demande s'il est prévu des panneaux d'indications pour les visiteurs afin qu'ils trouvent le parking plus facilement car il est à 200m de la ME 50. Il paraît aussi compliqué de déplacer les véhicules de service pour le week-end sur Casamène.

Christophe HUOT-MARCHAND répond qu'il faudra trouver des solutions et les véhicules électriques seront forcément à Casamène par rapport aux bornes de recharge.

FO demande si le site est pourvu de transports en communs pour ceux qui éventuellement les utilisent.

A priori, personne ne prend ce type de transport et de toute façon, cette maison fait partie de l'agglomération de Besançon donc desservie.

Vote : **POUR** à l'unanimité



Bilan de l'accidentologie du troisième trimestre 2025 :

Présentation du document faite par **Linda MEKAOUI**.

Depuis le dernier CSSCTL, il y a eu 10 incidents de service, 5 accidents de travail sans arrêt, 11 accidents de travail avec arrêt et 3 accidents de trajet dont 2 avec arrêt. En sachant qu'il y a eu l'évènement du 22 juillet au SFL, qui a fait l'objet d'un arbre des causes qui sera présenté lors du prochain CSSCTL.

FO souhaite intervenir sur cet accident en demandant à quel moment la chefferie de SFL a été associée à cet arbre des causes. Il y aurait des éléments dans l'analyse qui seraient faux.

Bruno VIDAL a rappelé à Thomas MOMBER la façon de procéder. Le 2 septembre dernier, l'analyse arbre des causes a été réalisée. Il avait été décidé de travailler en comité restreint et le SFL était présent. Le responsable du BSP a transmis le document aux responsables du SFL afin qu'ils puissent faire remonter leurs remarques. Une seconde réunion a eu lieu pour décider si ces remarques devaient être prises en compte. Pour rappel, cette analyse arbre des causes est basée sur des faits et non pas sur une interprétation après coup. Certaines remarques étaient pertinentes mais d'autres relevaient d'une interprétation. L'arbre des causes sera présenté le 25 novembre après-midi à la Direction. Suite à cela, il y aura une présentation au SFL du document validé par la Direction et dans un second temps, une présentation au prochain CSSCTL du mois de janvier.

Christophe WENDLING ne souhaite pas de débat ce jour mais lors de la présentation à la prochaine instance.

La **CFDT** ne veut pas s'inscrire dans ce débat car il faut laisser aux membres de la CSSCT ce qui est de leur compétence et à la chefferie de l'UTI ce qui relève de la sienne. Le but est d'identifier les éléments déclencheurs à l'origine de l'accident et non pas d'accuser quelqu'un. Il ne faut aucunement que la hiérarchie, quelle qu'elle soit, interfère ou stoppe le travail du CSSCT par crainte d'être remise en question. Toutes les personnes concernées ont été entendues. L'arbre des causes est établi en fonction des témoignages pour aboutir à des conclusions qui évitent que ce type d'accident puisse se reproduire à l'avenir.

Sur questionnement de la **CFDT**, Linda MEKAOUI confirme que le nombre de jours d'arrêt pris en compte par GASPER concerne la DTRS et que chaque agent est comptabilisé dans les effectifs de la DTRS.



Présentation du projet plan d'action RPS :

Présentation faite par **Bruno VIDAL**.

Ce plan d'action RPS est issu du diagnostic réalisé en atelier.

Un GT a été formé et a étudié les 217 mesures de départ qui découlait de cet atelier. Il a été décidé de prioriser les actions. Chaque membre du GT a fait part de ses 5 actions prioritaires. Au final, 7 ont été retenues car considérées comme « fortes ». Les autres actions ne sont pas éliminées mais seront traitées ultérieurement. Ce plan d'action a été présenté au COPIL de la semaine précédente. Des modifications ont été faites concernant le CREP, les mesures ont été réécrites de façon différente afin qu'elles soient plus explicites. Les pilotes et les dates d'échéances ont été définis, les indicateurs de résultat ont été complétés. La mise en œuvre sera effective dès la validation en CSSCTL, donc en 2026.

La **CFDT** demande à ce que les fiches de poste soient incrémentées dans CAMPUS car elles doivent être revues chaque année lors de l'entretien professionnel. En effet, les métiers et les missions évoluent et il faut qu'elles correspondent à la réalité. Chaque agent ne l'a pas en sa possession et dans certains cas même le N+1 ne l'a pas non-plus.

La question sur les boîtes à idées physiques dans les centres et les boîtes à idées dématérialisées n'est encore pas tranchée tout comme également la question de l'anonymat de ces boîtes.

Concernant les fiches de poste, **Bruno VIDAL** va en faire directement la demande à la DRHM.

L'**UNSA** suggère qu'il faut une facilité de traitement des idées collectées et que la méthode dématérialisée serait plus simple pour traiter les suggestions urgentes.

Christophe WENDLING souhaite laisser encore un peu de temps afin de bien prendre connaissance du document fourni. Le vote se fera donc au prochain CSSCTL.



Projet de prestataire pour la médecine de prévention de UTI GS :

Présentation faite par **Bruno VIDAL**

Pour rappel, l'UTI GS n'a plus de Médecin de prévention depuis plusieurs années. Dans un premier temps, la volonté était de mutualiser les moyens de la DTRS avec la DTGB. À deux reprises, un poste a été publié afin de recruter un médecin de prévention. Il y a eu des réponses mais les candidats cherchaient des postes à 100%, ce qui n'était pas envisageable. Entre temps, il y a eu une prospection auprès d'un prestataire de médecine du travail, MEDISPACE, qui pratique la téléconsultation. Aujourd'hui, c'est une méthode réglementairement admise. Chaque agent aurait un passeport santé où il pourrait retrouver toutes ses données individuelles avec fiche de poste, fiche de suivi... Cependant, il est certain que la méthode de téléconsultation est moins pertinente qu'une consultation classique avec un médecin.

La **CFDT** interroge sur la téléconsultation, le passeport santé et les données médicales personnelles qui y figureront. Cela peut générer énormément de craintes auprès des agents.

Bruno VIDAL indique que le passeport santé fait partie de la prestation et est obligatoire même si les agents ne l'utilisent pas.

FO demande si la piste des infirmières a été étudiée.

Par rapport aux nombreuses interrogations, **Christophe WENDLING** admet que la solution n'est pas satisfaisante mais suggère tout de même un entretien dans les plus brefs délais entre le prestataire, le pôle RH et des membres du CSSCTL. Après cet échange, il faudra trancher et prendre une décision.



Point sur les mentions inscrites aux registres hygiène et sécurité :

Présentation faite par **Bruno VIDAL**

Ce point a été présenté lors du dernier CSSCTL. Il s'agit de trois consignations dans le RSST, le chef d'UTI y a répondu et dans les observations apparaît ce qui a été fait. Lorsque c'était possible, le responsable a eu un échange avec les agents concernés.

Il n'y a aucune remarque particulière sur ce sujet.



Retour d'expérience relatif aux mesures fortes chaleurs avec focus sur la mise à disposition de l'eau potable :

Une synthèse des mesures prises cet été, par chaque UTI, est présentée dans un tableau.

La **CFDT** demande qu'un questionnaire soit réalisé auprès des agents, a posteriori d'une saison estivale. Les modalités de mise en œuvre de ces mesures posent débat selon les secteurs. Le retour des agents montre la difficulté à s'adapter aux changements récurrents d'horaires. On note que sur PS, il n'y avait pas la volonté de faire des horaires fortes chaleurs, les chantiers étaient adaptés en conséquence. Ce questionnaire permettrait, ainsi, de connaître le ressenti des agents.

Christophe WENDLING rappelle qu'il s'agit de la responsabilité de l'employeur, et si la Direction estime que des mesures fortes chaleurs doivent être mises en place, cela doit se faire.

La **CFDT** répond qu'il faut protéger les agents de la chaleur, mais attention à ne pas générer trop de fatigue. Il faut peut-être étudier la possibilité de prendre ces mesures sur une semaine entière de façon à respecter le rythme biologique. Individuellement, tout le monde est différent face à cela. De plus, il est inutile, dans les changements d'horaires de finir la journée seulement 1h avant, cela n'apporte aucune plus-value.

Christophe WENDLING est d'accord sur le fait d'éviter les changements d'horaire incessants et d'avoir les remontées de terrain pour trouver la meilleure solution pour les agents.



Questions diverses :

Il n'y a aucune question diverse ce jour.

VOS ÉLUS CFDT