



Syndicat national autonome
des affaires sanitaires et sociales

Union Nationale des Syndicats Autonomes

Ministère des Solidarités et de la Santé

UNSA SYNAASS - Pièce 0335 - 14, avenue Duquesne 75350 PARIS SP 07

Tel : 01.40.56.56.88 ou 01.40.56.76.42

E-mail : syndicat-unsafederation-sante-cohesion-sociale@sante.gouv.fr

Paris, le 06 septembre 2022

COMPTE RENDU DU 6 SEPTEMBRE 2022
COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
D'ADMINISTRATION CENTRALE
MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DE LA PRÉVENTION
MINISTÈRE DU TRAVAIL DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION

Représentants pour l'UNSA Santé-Cohésion Sociale

- Pascal LEPRETRE (AC, UNSA) : pascal.lepretre@sante.gouv.fr / 01 40 56 76 42
- Sylvie ROUMEGOU (AC, UNSA) : sylvie.roumegou@sante.gouv.fr / 01 40 56 56 88
- Alain OLMOS (AC, UNSA) : alain.olmos@sante.gouv.fr / 01 40 56 46 50

Ordre du jour

- Adoption des procès-verbaux des CHSCTAC des 23 septembre, 18 novembre, 8 décembre 2021, 6 janvier, 20 janvier et 17 février 2022 (**pour avis**)
- Présentation de la stratégie d'implantation WIFI sur les sites de Duquesne, et de TODS (**pour avis**)
- Point d'étape relatif au déménagement (**pour information**)
- Présentation du rapport d'enquête DGCS (**pour information**)
- Présentation du rapport d'enquête DICOM (**pour information**)
- Questions diverses
- Examen des nouvelles inscriptions aux registre santé et sécurité au travail et danger grave et imminent (**pour information**)

Cette réunion était placée le matin, sous la présidence de Madame Nicole DA COSTA et l'après-midi, sous la présidence de Madame Caroline GARDET-HUMEZ, DRH.

➤ **Adoption des procès-verbaux des CHSCTAC des 23 septembre, 18 novembre, 8 décembre 2021, 6 janvier, 20 janvier et 17 février 2022 (pour avis)**

Procès-verbal du 23 septembre 2021
Procès-verbal du 18 novembre 2021
Procès-verbal du 8 décembre 2021
Procès-verbal du 6 janvier 2022
Procès-verbal du 20 janvier 2022
Procès-verbal du 17 février 2022

Vote : Pour à l'unanimité

➤ Présentation de la stratégie d'implantation WIFI sur les sites de Duquesne, et de TODS (pour avis)

L'infrastructure wifi demandée depuis plusieurs années va pouvoir être réalisée sur les sites de Duquesne, puis de la Tour Olivier de Serres.

Ce projet permet de compléter l'environnement de travail numérique des agents, en facilitant le travail à partir de PC portables très largement déployés à l'occasion notamment de la crise sanitaire et qui ont permis la continuité d'activité des ministères sociaux.

Il facilitera le travail collaboratif en salle de réunion ou dans les bureaux des managers, en permettant à chacun d'être aisément connecté au réseau et d'accéder ainsi à toutes les ressources de travail utiles.

Le projet de déploiement sur ces deux sites met en perspective les exigences règlementaires et les normes applicables en l'espèce.

Le projet wifi déployé sur Duquesne et TODS.

Afin de pouvoir faciliter le travail des agents, notamment lors des réunions en dehors de leur bureau, et celui des personnes externes travaillant ponctuellement sur les sites de nos ministères, il est proposé de déployer :

- Un wifi interne sécurisé pour les agents
- Un wifi invité ne donnant pas accès à notre SI pour les personnes externes (accès à Internet).

La sécurité est une priorité du projet qui respecte les normes liées à la santé au travail et celles de l'Agence Nationale de Sécurité des Systèmes d'Information (ANSSI).

Les réseaux sans fil 802.11 ou Wifi sont conçus pour couvrir des zones de très petites aires et les puissances mises en jeu sont en conséquence très faibles. Du fait de ces faibles niveaux de puissance et du positionnement des antennes en hauteur par rapport aux zones de passage ou accessibles par le public, les niveaux d'exposition aux champs électromagnétiques sont très faibles, avec un rapport de plusieurs centaines de fois inférieur à ceux fixés par les normes applicables.

Les bornes

Conformément aux recommandations de l'INRS, seront installées en hauteur dans les lieux de passage, c'est à dire au plafond dans les couloirs.

Les bornes installées seront de type : ARUBA 510 SERIES CAMPUS ACCESS POINTS

Il est à noter qu'elles suivent la norme wifi 6.

Nous utiliserons deux modèles de cette gamme :

- AP-515 avec des antennes internes
- AP-514 avec des antennes externes dont l'orientation est réglable

Une étude de couverture a été réalisée sur le site de Duquesne afin de déterminer l'emplacement des bornes, concernant le site de la Tour Olivier de Serres, il a été décidé de réutiliser les emplacements déterminés par l'ancien locataire.

Le second modèle AP-514 permet d'avoir un rayonnement directionnel ce que permet d'exclure des zones qui ne doivent pas être couvertes, en particulier la crèche.

La technologie Wi-Fi mise en place utilisera deux bandes de fréquences, ce qui apportera un bon niveau de service, dans le respect des normes applicables :

- La bande de fréquence de 2,4 GHz ;
- La bande de fréquence de 5 GHz.

Localisation

Pour la Tour Olivier de Serres, 8 bornes par étage sont prévues. Leurs emplacements définitifs seront adaptés en fonction du cloisonnement de chaque étage. Tous les niveaux du 2ème sous-sol au 17ème étage seront couverts. Les parkings du 3ème et 4ème sous-sol ne seront pas couverts.

Pour Duquesne : Tous les niveaux du 1er sous-sol au 7ème étage seront couverts (à l'exclusion de la crèche). Elle tient compte de la complexité architecturale des bâtiments.

Rappel de la réglementation

La directive 2013/35/UE du Parlement européen et du Conseil définit les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques.

Dans le cadre de cette directive, l'Union européenne a publié un guide de bonnes pratiques pour aider l'employeur à remplir ses obligations de recensement des sources et d'évaluation de l'exposition des travailleurs aux champs électromagnétiques

Ce guide dresse une liste des équipements pour lesquels il n'est pas nécessaire de réaliser une évaluation spécifique des champs électromagnétique.

C'est le cas pour les dispositifs de communication sans fils, dont le wifi fait partie.

Une évaluation approfondie est néanmoins nécessaire pour les travailleurs porteurs de dispositifs médicaux implantés actifs (par exemple cas d'un agent de maintenance amené à travailler à proximité immédiate d'une antenne Wifi en fonctionnement).

Impacts sur la santé – Etat de la science

Selon les dispositions du guide de l'INRS, relatif aux réseaux sans fil de proximité : « Les effets avérés liés aux radiofréquences sont de type thermique.

Les faibles puissances mises en œuvre pour le wifi sont considérées comme insuffisantes pour entraîner une augmentation significative de la température des tissus du corps humain.

L'intensité du champ électromagnétique diminue rapidement lorsque la distance à l'antenne augmente.

Au total, à 40 cm, les intensités de courant électromagnétique produits par une borne wifi sont insuffisantes pour générer des effets thermiques.

Aussi parmi les mesures de protection collective, il est notamment conseillé d'installer les bornes wifi de façon à éviter les expositions rapprochées.

Dans un bureau, il est préférable d'installer la borne wifi à plus de 2,1 m de hauteur ».

En Europe, la législation impose de limiter la Puissance Isotropique Rayonnée Équivalente (PIRE) à 100 mW (20 dBm) dans la bande de fréquence libre à 2,4 GHz.

Vote : CFDT (3 contre) ; CGT (2 contre) ; UNSA (2 abstentions)

➤ **Point d'étape relatif au déménagement (pour information)**

Répartition par site des Directions

Tour Olivier de Serre	Duquesne	DNUM
IGAS	DSS	3 ^{ème} site à identifier A 30 minutes maximum des deux autres sites
DARES	DGS	
DREES	DGOS	
DAEI	SG	
DRH	DICOM	
DGCS	DAJ	
DFAS	DFAS SGI	
SCBCM	DRH Médecine de Prévention	
HC FIPS	DGEFP	
HC AAM	DGT	
HC FEA	DNS MIPROF DMSMP	
	DDC	
	Disna, SG CIH HCSP CNS CHATEFP CHSS	

Des principes présentés en COPIL pour les sites de TODS et de Duquesne

Le principe d'équité

- dans le traitement des agents quel que soit le site d'affectation, afin de disposer d'espaces comparables entre les sites.
Par conséquent, les mêmes principes seront appliqués sur Duquesne et sur TODS.
- **Bureaux individuels** pour les équipes managériales, de la direction aux chefs de bureaux.
- Chaque agent dispose d'une place de travail fixe, **pas de flex office pour les agents permanents des directions.**
- Les bureaux ne seront pas partagés, **à plus de 4, sauf si les directions le demande au regard de leur organisation de travail. Sur TODS**, cela peut induire un délai d'intervention pour les travaux de cloisonnement qui pourront intervenir jusqu'à l'été 2023
- Utilisation au maximum des cloisons existantes pour l'arrivée en avril sur le site Duquesne, mais par la suite des travaux pourront être menés.
- **Réutilisation prioritaire du mobilier en bon état**, et acquisition de mobiliers complémentaires en fonction des besoins et de aménagements.

Illustration des aménagements de bureau partagés pour les bureaux d'angles

Aujourd'hui

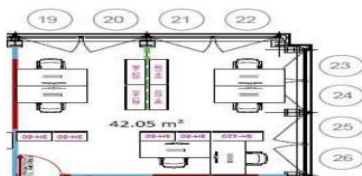
Un espace de 6 postes, avec séparation par mobilier

Après travaux phase 1 avant emménagement

Un espace de 6 postes séparé avec une cloison partielle en 2 et 4 postes

Après travaux phase 2, été 2023

Deux espaces séparés par une cloison complète et deux portes : 2 postes + 3 postes



Des principes présentés en COPIL pour les sites de TODS ET DE DUQUESNE

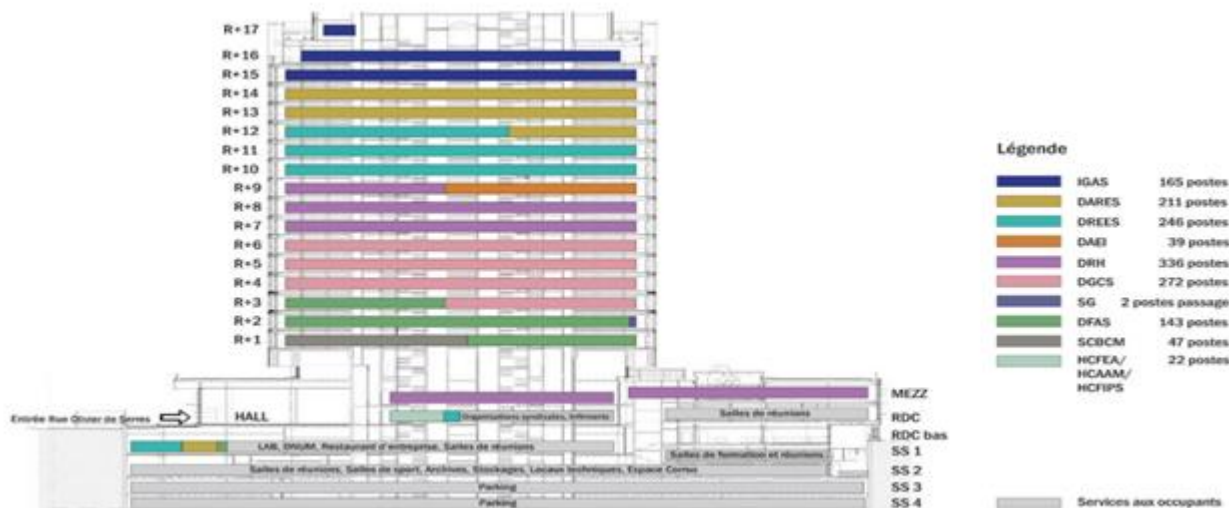
Les surfaces cibles :

- Le ratio cible de 18m² de surface utile brute par poste de travail (cible interministérielle de la DIE)
- Un ratio de surface de bureau utile nette (BUN) d'environ 8m² par poste de travail, au sein de la direction ou du service.
- Dans une pièce en bureau partagé : une surface minimale assurée de 6m² par poste de travail (5m² pour un prestataire).

Impact en macro calendrier

SUR TODS	
DEJA REALISE	A FAIRE
Réalisation du macro zoning	Une 1ère phase de micro zoning fonctionnel, puis individuel, pour une entrée dans les lieux en avril 2023 => travaux d'aménagement en janvier – mars 2023
	Une 2nde phase de micro zoning pour les directions issues de Mirabeau => travaux à l'été 2023, pour une installation en fin d'année 2023
SUR DUQUESNE	
Réalisation du macro zoning pour l'accueil des directions issues de Montparnasse (1ère phase)	Le micro zoning fonctionnel, puis individuel est en cours de réalisation : septembre à décembre 2022, pour une installation en avril – mai 2023
	Mise en route de la 2nde phase de macro zoning pour l'accueil complet des directions sur le site, avec l'arrivée de celles issue de Mirabeau => septembre 2022, janvier 2023
POUR LA DNUM	
	Compte tenu de l'implication de la direction dans les travaux de déménagement . Identification d'un site : objectif d'ici la fin de l'année 2022 . Pour une installation à horizon été 2024, après les différentes phases de déménagements

Etat d'avancement pour le site de TODS



A la date du 6 septembre 2022, sur TODS, sont positionnés

1490 postes de travail, compte tenu de la situation actuelle du nombre de box d'isolement et des bureaux individuels par étage.

76 postes de passage, dont une moyenne de 2 par étage, 10 en RDC, 30 en zone de restauration et cafétéria en dehors des horaires de services.

Soit **1566 postes de travail**, un **ration de 19,3 m² de surface utile brute locative (SUBL) par poste**. Ce ratio est calculé sur toute la surface du site, pour l'ensemble des postes de travail. Selon les évolutions lors du micro zoning. Ce ratio pourra évoluer.

La surface moyenne de bureau utile nette (BUN) par direction est de **8,22 M²** par poste de travail.

Les principaux services

- **Salles de réunion équipées Teams** : 27 pour 510 places au total, dont 3 salles Corruss pour 57 places.
- **Salle de formation** : 8 pour 125 places
- **Salle pour le recrutement** : 7 pour 42 places
- **1 Auditorium de 100 places**
- **1 lab de 266 m²** avec 3 petites salles de réunion intégrées
- **A chaque étage** : 1 salle de 6 places, équipée teams et entre 4 à 6 box d'isolement prévus pour 2 à 3 personnes, potentiellement, ajout de box « cabine individuelle » pour téléphone
- **Restauration** : 400 places assises
- **Cafétéria** : 80 places assises
- **Postes de travail en espace de passage en socle** : 10 en cafétéria, 20 en restauration, 10 en RDC. WIFI sur tout le site.
- **Salle de sports** : 2 (avec douches à proximité)
- **Salle activité associative** : 1
- **Parking auto** : 294 ; **Parking moto** : 104 ; **Parking vélo** : 30 (à l'extérieur – de nouvelles places seront créées)
- **Salle de rangement et traitement d'archives intermédiaires** (en fonction des besoins identifiés par les archives et les directions du site).

Un planning prévisionnel contraint par la nécessité de libérer Montparnasse au 31 mars 2023 et le calendrier des travaux à réaliser sur TODS.

Phase 2

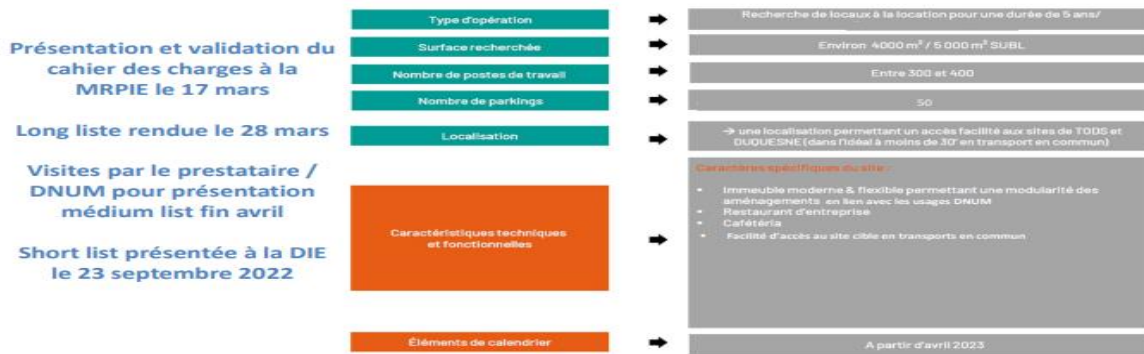
- **Macro zoning 2^{de} phase : A partir de septembre 2022 : élaboration d'un nouveau macro zoning intégrant l'ensemble des directions de Duquesne**
 - Juillet 2022 : enquête sur l'occupation des surfaces auprès des directions présentes sur le site (DGS, DGOS, DSS, DDC). Etat des lieux et estimation des besoins pour 2023 - 2024
 - Automne 2022 : retour et analyse de l'enquête, échanges avec les directions du site Duquesne
 - 1^{er} trimestre 2023 : Atterrissage sur un macro zoning partagé
- **L'objectif est de répondre au mieux aux besoins exprimés par les directions en terme de répartition des surfaces**
 - Pour les directions issue de Mirabeau (DGT)
 - Pour les DAC qui seront en place ou qui auront changé d'implantation dès avril 2023 (DGEFP, DAJ, Dicom, DFAS SGI...)
 - Elaborer un plan d'occupation avec toutes les directions du site sur la base de la comparaison d'une occupation équitable / comparable des surfaces, dans le respect de la continuité de service des DAC et de leurs équipes

Zoom sur les opérations de déménagement 2023

2023									
	mars		avril		mai				
	Semaine 12	Semaine 13	Semaine 14	Semaine 15	Semaine 16	Semaine 17	Semaine 18	Semaine 19	Semaine 20
	25-mars	27-mars	3-avr	9-avr	15-avr	21-avr	27-avr	3-mai	9-mai
Date	31 mars Fin du bail de Montparnasse			lundi 10/04 = jour férié			lundi 1er/05 = jour férié	lundi 8/05 = jour férié	
Déménagement vers Duquesne			Mouvements internes : DAJ, DGS, DMSP MERDF : samedi 9/04	DGEFP, HCSP, CHSS, DAJ : télétravail du 10 au 14/04 Mouvement interne : CPS samedi 15/04	entrée dans les lieux le 17/04	entrée dans les lieux le 17/04	entrée dans les lieux le 9/05	entrée dans les lieux le 9/05	Mouvement interne DFAS SGI
						Mouvement interne : Dicom samedi 22/04	Dicom, DENA, SOCH : télétravail du 2 au 5/05	DAJ, CNS (Mirabeau) : télétravail du 9 au 12/05	

Recherche d'un site pour la DNUM

Reprise des recherches et présentation d'une short list suite au désistement du bailleur du site (Magnétik – Montrouge)





Présentation du rapport d'enquête DGCS (pour information)

1- Les raisons de la création de la délégation d'enquête

Au cours du mois d'avril 2021, le service de médecine est destinataire de signalements émanant, pour l'essentiel, d'agents exerçant au sein du Cabinet de la DGCS. Ces signalements font état d'un mal-être généré par les méthodes de management du Cabinet.

Il convient de préciser que le mal-être ressenti provient en grande partie d'agents contractuels qui se disent soumis à une charge de travail conséquente (solicitation en dehors des horaires classiques de travail, consignes de travail contradictoires et passées à l'oral uniquement, management autoritaire...).

Lors de la séance du CHSCT AC du 29 juin 2021, les représentants du personnel ont demandé la mise en place d'une délégation d'enquête.

2- Les missions et les moyens de la délégation d'enquête

La délégation d'enquête a eu pour missions :

- d'analyser les conditions de travail au sein de la DGCS,
- de proposer des mesures de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

La délégation était composée des personnes suivantes :

- Pour les représentants de l'administration :
 - o Williams JOSSE (Chef du département QVT, SST, médecine de prévention et handicap),
 - o Florence DEBIAIS (Chargée de mission sur la prévention des RPS),
 - o Soraya BERICHI (psychologue du travail),
- Pour les représentants du personnel :
 - o Annie BATREL (CGT),
 - o Jean-Fabien DELHAYE (CFDT),
 - o Sylvie ROUMEGOU (UNSA).

Les préconisations

Au terme des entretiens et suite à l'analyse qui en a été faite, la délégation d'enquête a formulé des préconisations qui ont pour objet d'améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents.

Un comité de suivi sera mis en place pour contrôler la mise en œuvre des recommandations faites par la délégation d'enquête 6 mois après la validation du présent rapport en CHSCT et renouvelable en tant que de besoin.

	PRECONISATIONS
ORGANISATION DU TRAVAIL	Elaborer un contrat d'objectifs opérationnel qui fixe les priorités de service et définit les pilotes des projets.
	Actualiser et mettre à jour toutes les fiches de poste.
	Accompagner le manager dans sa prise de fonction (participation obligatoire aux formations de managers).
	Pérenniser les contrats de travail des agents pour éviter un turn-over important qui perturbe le bon fonctionnement des services.
	Mettre en place un système de gestion et de coordination des urgences pour ne pas déstabiliser l'organisation du travail.
	Apprendre à gérer les agendas et ses disponibilités.
	Respecter les horaires notamment lors d'envoi de messages.

	PRECONISATIONS
MANAGER UNE EQUIPE	Accompagner le manager dans sa prise de fonction (participation obligatoire aux formations de managers).
	Accompagner les managers dans la conduite du changement (sensibilisation/formation)

	PRECONISATIONS
TELETRAVAIL / TRAVAIL A DISTANCE	Mettre en place des actions de prévention des risques liés au télétravail.

	PRECONISATIONS
ARTICULATION VIE PRIVEE / VIE PROFESSIONNELLE	Veiller au respect du droit à la déconnexion.
	Accompagner les agents dans la gestion du stress.

PRECONISATIONS	
RELATIONS SOCIALES	Organiser des moments d'échanges entre collègues et entre managers et collègues (sous forme de réunions ou de bilatérales) pour lutter contre l'isolement social et repérer les situations de RPS.

PRECONISATIONS	
SANTE SECURITE AU TRAVAIL	Aider les agents à identifier les symptômes liés à leur souffrance au travail.

➤ **Présentation du rapport d'enquête DICOM (pour information)**

1- Les raisons de la création de la délégation d'enquête

Suite aux alertes des agents de la DICOM auprès de la médecine du travail et des organisations syndicales, les représentants du personnel du CHSCT d'administration centrale ont demandé la mise en œuvre d'une délégation d'enquête.

2- Les missions et les moyens de la délégation d'enquête

La délégation d'enquête a eu pour missions :

- d'analyser les conditions de travail au sein de la DICOM,
- de proposer des mesures de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

La délégation était composée des personnes suivantes :

- Pour les représentants de l'administration :
 - o Williams JOSSE (Chef du département QVT, SST, médecine de prévention et handicap),
 - o Davy JACQUES (Conseiller national de prévention),
 - o Soraya BERICHI (psychologue du travail),
- Pour les représentants du personnel :
 - o Annie BATREL (CGT),
 - o Dominique TELLÉ (CFDT) puis Christophe BIZET (CFDT)
 - o Sylvie ROUMEGOU (UNSA).

Les préconisations

Au terme des entretiens et suite à l'analyse qui en a été faite, la délégation d'enquête a formulé des préconisations qui ont pour objet d'améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents.

Un comité de suivi sera mis en place pour contrôler la mise en œuvre des recommandations faites par la délégation d'enquête 6 mois après la validation du présent rapport en CHSCT et renouvelable en tant que de besoin.

Management	1-Apprendre à gérer les conflits
	2-Négocier les commandes
	3-Apprendre à gérer son stress, les pressions
	4-Apprendre à organiser le travail pour protéger ses équipes
	5-Droit à la déconnexion pour l'encadrement supérieur et les managers : renforcer les équipes managériales
	6-Déployer le SEPRPS
	7-Apprendre aux managers à améliorer leur communication auprès des agents
	8- Revoir le positionnement de la DICOM par rapport aux cabinets. Qui sont les donneurs d'ordre
	9-Définir le rôle, les missions, les moyens ainsi que son accompagnement du management intermédiaire qui se trouve dans une situation très difficile
	10-Expliquer les changements pour faciliter les nouvelles actions opérationnelles à mener et accompagner les changements
	11-Développer la reconnaissance managériale et sa valorisation
	12-Améliorer la gestion des temps et solliciter les managers que si cela est nécessaire
	13-Recruter des personnes qualifiées et compétentes sur des contrats de CDD 3 ans
	14- Faciliter et réduire les démarches de recrutement
	15-Développer les espaces de discussion
	16-Mettre en place un outils de gestion de la charge de travail

Management	17-Accélérer la mise en exécution des promotions
	18-Harmoniser la grille des salaires des contractuels
	19-Travailler la marque employeur
	20-renforcer l'animation d'équipe
	21-réaliser des moments conviviaux

Santé, sécurité au travail et prévention des RPS	1-Faire connaître les acteurs de la santé sécurité au travail dans le cadre de la prévention des RPS
	2-Faire connaître la charte de temps à tous les agents
	3-Donner à tous les agents accès aux CR des CLC
	4-Améliorer les prestations sociales (restauration,...)
	5-Réussir à concilier vie personnelle et vie professionnelle pour prendre soin de soi et de sa famille
	6-Mettre les agents de la DICOM en surveillance médicale renforcée et/ou bénéficier d'un entretien infirmier en santé au travail
	7-Connaître et appliquer le SMSST
	8-Informer sur les droits administratifs des agents (vacances, ...)
	9-Faire des pauses bien-être

Organisation du travail	1-Définir les objectifs par agents: du travail prescrit au travail réel et un contrat d'objectif individuel avec évaluation de la charge de travail
	2-améliorer la procédure des commandes en clarifiant les commandes, les attentes et les délais et en définissant les chefs de projet
	3- Réviser toutes les fiches de poste au moins lors de chaque entretien professionnel
	4-organiser la communication interne et externe et le qui fait quoi

Organisation du travail	5-Améliorer l'organisation et l'animation du réseau des chargés de communication dans les DAC
	6-Améliorer le travail collectif et les relations collectives
	7-Présenter la feuille de route et son suivi à l'ensemble des agents de la DICOM
	8-Favoriser les carrières, le développement de compétences et la mobilité
	9-mettre en place des équipes renforts en cas d'afflux de commandes
	10-Promouvoir d'autant plus les actions de communication du MSO que celles des ministres
	11-Améliorer la continuité de service et mettre en place des astreintes de service et les équipes dédiées
	12-Evaluer la charge de travail par projet et les moyens humains nécessaires
	13-Anticiper les grands dossiers de communication (ex OTE, crise sanitaire), la charge induite et les ETP
	14-Revoir le traitement des commandes pour réduire les temps de production
	15-Mettre en place le droit à la déconnexion
	16-Mettre en place des équipes dédiées au montage vidéo
	17-Donner aux prestataires externes pour pouvoir travailler avec la DICOM l'accès à Faco
	18-organiser une équipe de communication de crise en cas d'urgence pour ne pas perturber l'organisation des équipes de la DICOM
	19-mettre à jour l'organigramme en intégrant les cabinets ministériels et réaliser un qui fait quoi
	20-mettre à jour la procédure des actions de validation et de décision des commandes
	21-construire l'organisation du travail avec les cabinets : qui fait quoi
	22-Renforcer un dialogue social soutenu et constructif : mise en place de GT thématiques selon les sujets DUERP et le plan de prévention
	23-Développer le SEPRPS
	24-Rappeler le sens du travail et renforcer le collectif de travail
	25-Former les managers à l'intelligence émotionnelle et la prévention des RPS

Organisation du travail	26-Prévoir les entrées et les départs ETP ; anticiper les recrutements ; faire des contrats de 3 ans systématiquement
	27-Revoir l'organisation et l'aménagement des locaux
	28-Améliorer les conditions techniques et numériques en présentiel et en télétravail
	29-améliorer l'organisation des réunions de travail : ODI, durée, ...
	30-Organiser le travail le plus possible en présentiel pour une direction spécialisée dans la communication
	31-Apprendre à gérer les mails
	32-Développer l'externalisation des missions
	32-Maintenir une DICOM non sectorisée
	33-Poursuivre la réorganisation de la DICOM
	34-Mettre en place des horaires flexibles
35-mettre en place une badgeuse	

➤ Examen des nouvelles inscriptions aux registres santé et sécurité au travail et danger grave et imminent (**pour information**)

Depuis le début de l'année, il y a eu 13 signalements dont 2 risques psycho-sociaux (7 sur Mirabeau, 3 sur Duquesne et 3 sur Montparnasse).

* * * * *

Je veux développer un syndicalisme différent !

BULLETIN D'ADHESION

Ne laissez plus les autres décider pour vous !

Nom.....Prénom.....
 Domicile.....
 Tel Bureau :.....
 Résidence Administrative.....
 Grade.....

A renvoyer à :

UNSA SYNAASS
 Sylvie ROUMEGOU Bureau 0335
 Ministère des Solidarités et de la Santé
 14 avenue Duquesne
 75350 PARIS SP 07



**Syndicat national autonome
des affaires sanitaires et sociales**

*66 % du montant
de la cotisation
est déductible de l'impôt*



Santé Cohésion Sociale