



Compte rendu du CHSCT de la DiSI RAAB du 17 juin 2021

Nous avons commencé le CHS par une déclaration liminaire qui nous semblait nécessaire compte tenu de la situation intenable vécue par nos collègues de Dijon.

Comme on pouvait s'y attendre, le directeur a tenu des propos rassurants.

Il dit que « bien évidemment on ne laissera personne tout seul ».

Face à notre insistance pour obtenir des réponses concrètes, le directeur cède la parole au chef d'établissement de Dijon pour préciser la situation.

Son interprétation des faits semble très optimiste sur la situation à venir. Également sur le passé, elle suggère qu'à une époque il aurait été possible de renforcer l'équipe, mais qu'en accord avec les agents ce n'avait pas été fait car le « retour sur investissement » n'aurait pas été bon avec le temps nécessaire pour former une personne (au moins un an) et la fin prochaine de l'application. N'ayant pas les moyens de vérifier ces paroles au moment où elles ont été prononcées, nous les avons accueillies avec scepticisme et les avons vérifiées auprès des collègues concernés.

Ceux-ci nous ont confirmés que cela faisait des années qu'ils demandaient le renforcement des équipes. Et que si effectivement la question de l'utilité d'une affectation a été posée étant donné le temps de formation et la fin de l'application, c'était plus pour mettre en évidence les carences de l'administration sur l'anticipation des situations problématiques qu'une acceptation de cet état de fait. Ils ont clairement dit que la tenue d'un service d'exploitation à une personne n'était pas viable, sans avoir en retour d'assurance que cette situation ne se produirait pas. Ces propos ne dédouanent pas la hiérarchie de ses responsabilités ni de ses obligations et nous userons si nécessaire de tous les moyens cités dans la déclaration liminaire, y compris auprès de la Direction Générale. Il en va de la santé de nos collègues.

Face à notre insistance le directeur prend l'engagement de suivre attentivement le dossier, de ne laisser personne tout seul sur le sujet. À suivre, donc.

Point sanitaire :

Le médecin de prévention a apporté des éléments d'actualité, comme il le fait à chaque CHS. Nous abordons notamment le calendrier avec les dates de reprise que l'on connaît actuellement et la perspective éventuelle de la fin de la crise sanitaire au 1^{er} septembre.

Le médecin de prévention, relayé par le directeur, a insisté sur la nécessité pour les personnes vulnérables de prendre contact avec lui avant d'envisager toute reprise en présentiel, et ce même après le 1^{er} septembre.

De plus, le médecin a préconisé pour les personnes se faisant vacciner, d'attendre 15 jours à 3 semaines selon les vaccins, avant la reprise en présentiel.

L'enjeu est fort de retrouver un collectif de travail en présentiel, cela devra se faire de façon progressive, en associant agents et encadrants à toutes les discussions pour y parvenir.

Nous avons alerté sur la vigilance nécessaire pour les personnes qui sont anxieuses à l'idée de retourner en présentiel après parfois plusieurs mois d'absence du bureau. Le directeur en est d'accord et insiste sur le fait que la reprise devra se faire de façon concertée, dans le dialogue.

On nous précise que jusqu'au 1^{er} septembre on est en situation de « télétravail exceptionnel ». S'agissant de SIRHIUS, ce n'est plus « absence – télétravail », mais « télétravail exceptionnel » qu'il faut saisir. Les pas à pas télétravail ont été mis sur le site de la DiSI.

Examen du DUERP et PAP :

Nous abordons ensuite l'examen du plan annuel de prévention (PAP) et du Document Unique des Evaluations des Risques Professionnels (DUERP) qui a été complètement revu cette année compte-tenu de la crise sanitaire et du calendrier que nous avons connu. Les documents qui sont soumis ont été travaillés au préalable dans le cadre d'un groupe de travail auquel nous avons également participé. Ces travaux nous ont permis de demander des corrections et des précisions dans l'intérêt de tous nos collègues.

Citons par exemple :

- l'ouverture des formations « gestes et postures » pour le travail sur écran, dédiées initialement au seul télétravail pour l'ensemble des membres de la DiSI RAAB,
- l'ouverture de formations « gestes et postures » pour le port de charges, dédiées initialement aux seules équipes CID et SIL, pour l'ensemble des personnes concernées, ce qui inclut notamment les équipes logistiques.
- des précisions sur les chemins d'évacuation en cas d'incendie pour l'ESI de Grenoble.
- la cotation plus élevée de risques psycho-sociaux pour tous les services dont la disparition est prévue (ADO, pensions, RAR, EIFI,...),
- l'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite (PMR) des salles de confinement qui doivent être prévues pour couvrir le risque d'attaque terroriste,
- les risques spécifiques à l'exercice de l'activité syndicale, qui ne figuraient pas jusqu'alors dans le DUERP.

De façon générale, nous insistons sur le fait que les risques psycho-sociaux prennent une importance croissante dans le diagnostic des risques, ce point rencontre l'accord de l'administration.

Sur d'autres points, on peut signaler le traitement du risque d'accidents en sortie du parking de Guichard, un nouveau courrier à la mairie a été envoyé.

Concernant les problèmes de faux plancher (dalles qui se soulèvent) sur Nevers et Parlette ils sont en cours de traitement.

Compte tenu des explications et corrections apportées en séance et dans l'intérêt de tous nos collègues, nous votons POUR ce plan annuel de prévention.

Formations :

On aborde également la question des formations. Le tableau présenté ne présente pas de nouveauté par rapport au précédent CHS. À noter, l'ISST nous apprend qu'une formation pour la prise en compte des risques des champs électriques sera prochainement déployée.

Accidents de service :

Concernant les accidents de service, nous n'en avons pas connaissance de nouveaux depuis le dernier CHS.

Questions diverses :

Concernant les bornes de recharge électrique, on nous indique que le marché national des bornes est passé et qu'un marché régional traitera de l'étude jusqu'à la supervision. On devrait donc connaître avant la fin de l'année les modalités pour utiliser ces bornes si on dispose de véhicules électriques. Ajoutons que plusieurs véhicules électriques sont en cours d'acquisition à la DiSI (2 sont déjà arrivés).

On a également posé la question sur les vacataires, de connaître leur nombre dans les différents ESI et les dates de vacation. Cela donne des indications sur l'évolution des missions et par conséquent sur les conditions de travail. Ces informations nous sont refusées, il faudra demander au cas par cas aux responsables d'ESI.

Un point de vigilance à suivre, donc.

Nous avons également à nouveau demandé à pouvoir avoir des points avec les responsables d'ESI pour suivre les questions d'actualité. Le directeur en est d'accord, il faut que ça suive au niveau des ESI, les pratiques sont différentes selon les établissements.

La CGT était représentée à cette réunion par Jean-Eudes Bour en qualité de titulaire, Sylvie Marcel et Pascale Baldo en qualité d'expertes.

Vos représentants Assma Boukhris, Michel Celso, et Olivier Delemar excusés.