



CHSCT DU 18 OCTOBRE 2021

Le vaillant chevalier Jehan-Michel Mota nous ressort son CV long comme le bras, nous assure être toujours dans l'action, ce que nous verrons à l'usage. Dans la couleur du thème de la réunion, il confie que la sécurité des personnes et des biens est son credo en tant que pompier et ancien d'EDF. Bref, Super-Mota qui a tout fait, tout vu, est partout, toujours dans l'action dégage plusieurs axes qui ressortent du DUERP. :

- gestion du stress
- activité physique, levage
- sécurité
- hygiène

Le DUERP n'ayant pas été bien actualisé suite au GT précédent, certains éléments sont datés voire erronés. La liminaire de la section CGT est à cet effet un signal fort envoyé au directeur pour que les choses changent en matière de traçabilité et de dialogue social. Ce dont M Mota prend acte et promet une meilleure communication descendante (webinaires ou e-séminaires). Il nous donne sa vision d'un monde où les échanges OS-directions sont plus sereins (« What a wonderful world... »)

Il décline son plan en une batterie de formations (stress au travail, conduite de véhicules, levage de charges lourdes, incendie, habilitations électriques, formations secourisme et défibrillateurs)

Il tient à ce que les crédits alloués au budget soient dépensés, qu'on évite de se retrouver avec un reste trop important en fin d'année, cette attitude reçoit notre assentiment, tant les années précédentes ont été trop timides en la matière (chaque année des dizaines de milliers d'euros sont abandonnés et des besoins ne sont pas satisfaits). Il entend donc « secouer le cocotier » pour que la politique de sécurité et de conditions de travail soit efficace et sérieuse, nous l'encourageons dans ce sens. Espérons que ce ne seront point des paroles en l'air et veillons au grain, nous saurons rappeler ces divins souhaits à l'occasion.

Analyse du DUERP/PAP :

Les délais pour les inscriptions et les sessions de formations promises sont très courts. Un état des lieux est effectué par l'assistant de prévention et M Mota demande à ce qu'un tableau de bord soit mis en place afin de suivre au plus près ces formations. Il veut ainsi un recensement global annuel des besoins et des actions menées et non du « coup par coup ». Cette volonté de traçabilité est favorable à nos yeux à un meilleur dialogue social.

Les agents du SIL67 ont exprimé lors des évaluations des inquiétudes quant à leur avenir dans le métier : M Mota s'est voulu rassurant, citant la TOIP entre autres...

L'ADO de Reims demande de nouveaux fauteuils, ceux qu'ils ont sont très âgés. Ceux-ci pourront faire l'objet d'achats en CTL voire d'envoi depuis un stock existant à Strasbourg. Des protections auditives moulées seront pourvues aux agents après recensement des demandes.

Besançon propose une formation aux risques liés au télétravail (isolation, dépression, surmenage) assurée en distanciel par un médecin extérieur spécialisé.

Les ESI de Metz/Nancy sont déficitaires en formation notamment secourisme et conduite véhicules, il faudra y remédier sans délais. M Mota semble quelque peu agacé du manque d'alerte réactive devant certains indicateurs évidents de risques liés aux inégalités de formations. Notre liminaire lui a paru certes très dure, mais il en comprend peu à peu les motivations en voyant l'attitude attentiste de l'administration locale. Il y a trop de « trous dans la raquette » et il est là pour les boucher !

Le cas des chaussures de sécurité est évoqué pour signaler que tous les agents destinés à en porter ne le font pas systématiquement. M Mota, très à cheval sur la sécurité tend à s'énerver et demande pourquoi et veut des données chiffrées qui sont inexistantes à ce jour. La CGT propose une piste pour augmenter le

taux d'utilisation : donner la possibilité aux agents de choisir leur modèle sur un catalogue et de pouvoir les essayer au préalable, proposition adoptée par M Mota.

Suivant les axes énoncés en préambule, M Mota propose des formations de gestion du stress au travail, de conduite de véhicules et de défibrillateurs. Pour le stress, le médecin de prévention rappelle qu'une formation constitue une prévention secondaire et ne doit pas occulter une prévention primaire : l'organisation des services et la sensibilisation des encadrants. La CGT a proposé qu'on ajoute une formation de sensibilisation pour les cyclistes, de plus en plus nombreux parmi le personnel.

TBVS :

Trois indicateurs ont attiré notre attention : l'écrêtement, les jours CET et les refus d'évaluation.

L'augmentation des jours CET sont-ils dus à la pandémie ou à une surcharge de travail non compensée ? Idem pour les heures écrêtées, qui semblent être des parenthèses erronées, car pour Besançon, 500 heures écrêtées pour 7 agents, c'est étonnant !

Nous avons réitéré la question sur les refus d'évaluation, car la réponse en CTL ne nous avait pas satisfaits. M Bouillaud n'a pas semblé comprendre mais M Mota a compris que nous demandons une analyse du pourquoi, ce que nous savons déjà, mais que nous voulons entendre de la voix de la direction : le déficit de communication vis-à-vis de la trajectoire éditique.

Suivi des agents EIFI Strasbourg, un sentiment d'arnaque !

Un certain nombre d'agents n'ont pas obtenu leurs souhaits de mutation à l'intérieur de la DRFIP67, il semble que le terme « prioritaire » n'ait pas été bien explicité par la direction. Effectivement, ils sont prioritaires, sauf s'ils sont en concurrence avec des prioritaires issus de la DRFIP, victimes du NRP.

Observatoire interne 2020 :

Celui-ci n'est pas représentatif (24%), donc il n'y a pas lieu de s'y attarder. Le seul commentaire retenu est celui de M Mota « on fait un excellent travail » ce qui fait toujours plaisir à entendre, mais on attend toujours les preuves concrètes.

Registre hygiène et sécurité :

Nous avons fait remarquer que les réponses robotisées de M Bouillaud ne constituaient pas de véritables réponses. En effet, si les agents ont fait des fiches, c'est que les demandes faites par voie hiérarchique n'ont reçu aucune réponse. Globalement, M Mota a repris les fiches une par une et on a finalement obtenu de vraies réponses : les travaux sont prévus ou déjà faits. Le problème vient toujours dans le déficit d'information descendante.

Questions diverses :

Un problème a été soulevé relatif aux accidents survenant en télétravail. La direction a rejeté sa responsabilité vis-à-vis d'un agent . Nous avons précisé par mail les données juridiques qui établissent le contraire et nous attendons la réponse . Sinon, la suite pourra se faire aux tribunaux.

Pour la suite, un GT CHSCT est prévu le 25 octobre depuis Reims sur stress/sport et les prochains CHSCT/CTL le 8-9 décembre.

A BIENTÔT POUR DE NOUVELLES AVENTURES !

Glossaire :

GT:Groupe de Travail

DUERP:Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

PAP:Programme Annuel de Prévention

TBVS:Tableau de Bord de Veille Sociale

NRP:Nouveau Réseau de Proximité

CTL:Comité Technique Local

CHSCT:Comité Hygiène et Sécurité Conditions de Travail