

REUNION DU CLHSCT DU SIEGE

19 MARS 2021

1. Approbation du procès-verbal du CHSCTL

Compte tenu de la réception tardive du projet de PV du CLHSCT du 3 décembre, les représentants du personnel ont proposé une consultation par mail sous 8 jours, afin qu'une diffusion puisse être assurée sans attendre le prochain CLHSCT de juin. La direction a validé cette proposition.

2. Information portant sur les indicateurs liés à la charte du temps et de la qualité de vie au travail

Alors que ce bilan est présenté de façon semestrielle, la direction a souligné qu'exceptionnellement la période de référence couvre la totalité de l'année compte tenu de la crise sanitaire. Certains indicateurs ont été ajustés sans pour autant avoir été dénaturés, d'autres n'ont pu être développés.

Sur l'année 2020, le recours à la conciergerie a augmenté, notamment par le fait du confinement. Un déploiement massif de Skype a été réalisé sur l'ensemble des collaborateurs, dont l'utilisation s'est atténuée par le début du déploiement de Teams et le retour progressif sur site des personnels. La direction a indiqué que l'ensemble des collaborateurs devront être équipés de Teams d'ici juillet.

Des anomalies de badgeage, notamment sur la pause méridienne, sont constatées cette année encore malgré les alertes déclenchées par l'outil de gestion des temps Octave. Alors que la durée minimale de celle-ci est de 45 mn, les représentants du personnel constatent que cette durée n'est pas toujours respectée. A ce stade, il est impossible de savoir si ces anomalies sont liées à une surcharge de travail ou pas. Les représentants du personnel proposent d'impliquer les managers et que ce sujet fasse l'objet d'une discussion lors des revues du personnel ou de l'entretien professionnel annuel. Ils proposent également un affichage rappelant la règle près de la badgeuse.

S'agissant du nombre de jours placés sur le CET, en nette progression, les représentants du personnel ont demandé l'élargissement de cet indicateur aux personnels soumis à l'horaire variable ; la direction prend note de la demande.

Quant au télétravail, le médecin de prévention a alerté sur le risque possible d'une démotivation pour certains et d'un sur investissement pour d'autres (dépassement des horaires et/ou non-respect de la pause déjeuner).

Enfin, les représentants du personnel ont interrogé la direction sur les modalités de récupération d'heures. Celle-ci a proposé d'apporter une réponse après avoir fait un point préalable avec le PPRH.

Les représentants du personnel ont salué la direction pour cette présentation et le travail réalisé.

3. Information portant sur les déclarations d'incidents, d'accidents du travail et de service survenus au cours du 4ème trimestre 2020

Un accident de service, un accident de trajet et un incident ont été déplorés sur la période. Une sensibilisation des personnels a été proposée afin de rappeler les consignes utiles lors de l'utilisation des escaliers. Par ailleurs, la direction a rappelé les différents dispositifs de protection mis en place au sein du bâtiment parisien afin d'assurer la sécurité des personnels.

4. Consultation portant sur le bilan santé sécurité et conditions de travail 2020

La direction a présenté le Bilan Santé Sécurité et Conditions de Travail (BSSCT) du Siège pour 2020. Elle rappelle que ce document est soumis à consultation du CHSCT central et décliné au niveau des CLHSCT. La direction a souligné qu'au vu des profils administratifs des personnels du siège, le risque d'accident est mesuré.

S'agissant de l'indicateur « mobilité », les représentants du personnel ont relevé que l'indicateur précise « le nombre de demandes de mobilité interne A, B et C » et s'interrogent sur l'absence d'information concernant les salariés de droit privé. La direction a indiqué que cet indicateur regroupe les demandes émanant de l'ensemble des personnels publics et privés.

Les représentants du personnel soulignent l'absence d'information concernant des formations suivies par certains membres du CLHSCT. Ce bilan sera modifié dans ce sens avant transmission auprès de la Mission Sécurité et Prévention des Risques Professionnels.

Au vu de la présentation et des échanges en séance, les représentants du personnel ont émis un vote « favorable » à l'unanimité sur le bilan.

5. Point de situation relative à la crise sanitaire – Covid-19

Depuis le début de la crise sanitaire, le siège déplore 1 décès et 14 cas confirmés. Les évolutions réglementaires ont porté sur le renforcement du télétravail et les mesures de prévention sur site. Au vu des risques d'isolement, de fatigue générale et/ou de lassitude, un retour sur site a été autorisé pour les personnels qui le souhaitent, à raison d'un jour par semaine et sous réserve de l'accord préalable de la hiérarchie. Ces évolutions concernent par ailleurs la distanciation de 2 mètres dans les espaces de restauration, la jauge de 6 personnes maximum

pour les réunions/formations et l'obligation d'aérer les salles. Les affichages obligatoires ont été mis à jour. Les déplacements professionnels restent limités et doivent être justifiés par une attestation de déplacement professionnel disponible sur l'intranet. Enfin, une campagne de vaccination sera mise en place via l'AST pour les personnels de plus de 50 ans avec comorbidité.

6. Information portant sur la couverture médicale des personnels affectés au siège 2020

La direction souligne que le taux de couverture médicale s'élève à 100%.

Suite à son prochain à la retraite, le médecin de prévention a indiqué avoir alerté le ministère sur l'urgence d'un recrutement, qui n'est pas finalisé à ce jour. Il souligne qu'au vu des difficultés rencontrées, un nouveau décret paru en mai 2020 prévoit la possibilité d'utiliser la téléconsultation et le passage d'1 an à 4 ans pour les visites médicales des personnes à risque.

7. Information portant sur la méthodologie déployée pour élaborer et formaliser le DUERP et portant sur la constitution du comité de suivi

La direction rappelle la méthodologie et la formalisation du DUERP, outil de pilotage des actions de prévention, construit avec le médecin de prévention, le médecin du travail et le CLHSCT. Obligatoire depuis 2001, ce document a été construit de façon hétérogène dans chaque DT. Aujourd'hui, la direction souhaite réaliser un DUERP harmonisé. Dans ce cadre, la mise en place d'un comité de suivi est proposée afin d'évaluer et hiérarchiser les risques et les mesures de prévention en fonction des situations de travail présentant un danger. Au titre des représentants du personnel, Florence Dequiret et Valérie Depretz intégreront ce comité qui a vocation à se réunir autant que nécessaire au cours de l'année 2021, puis une fois par an pour la mise à jour du DUERP. Le médecin de prévention souligne la nécessité d'intégrer les éventuels risques psychosociaux dans le DUERP.

8. Point sur les éventuelles remarques, observations, suggestions portées aux registres santé et sécurité au travail

Aucune remarque n'a été enregistrée

9. Points divers :

Le projet de règlement d'utilisation du parc de stationnement pour les usagers sera transmis aux représentants du personnel suite aux ajustements proposés lors de la réunion avec le CLHSCT.

L'arrivée de Virginie HADJAM est annoncée en qualité d'inspectrice du travail pour le siège.

Un point d'avancement sur le projet de centralisation de la gestion des personnels de droit privé est porté en CTUP. Le service centralisateur est le SGAP, deux lettres de missions seront adressées aux deux préfiguratrices (SGAP et SG).

Le projet d'espace de (trans)formation et d'innovation FSD et le projet de réflexion immobilière béthunoise et nouveaux modes de travail feront l'objet d'un point d'information lors du prochain CLHSCT fixé le 29 juin 2021.