



Comité Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail de la DDT du Cher du 02 février 2016

Réponse du Directeur à la déclaration liminaire de l'UNSA quant à la qualité de vie au travail :

Toutes les situations signalées ont fait l'objet d'actions diverses mais discrètes car sensibles. Le pôle médico-social et la hiérarchie ont été alertés. Certaines situations sont compliquées mais tout est mis en œuvre afin de trouver une solution. La baisse des moyens implique de travailler la manière dont on fait le changement.

Commentaires : Force est de constater qu'il y a un problème de communication dans certains services. De plus, les changements, incessants depuis quelques années, doivent être expliqués pour être acceptés. Les agents ont besoin de reconnaissance dans leur travail. Il faut adapter le discours et la façon d'être à la situation afin que les choses n'empirent pas.

Approbation des PV des CHSCT

CHSCT du 17/09/2015 approuvé

Registre de danger grave et imminent

Ce registre est à la disposition des agents et des membres du CHSCT qui veulent signaler un danger et font valoir leur droit de retrait.

L'étape précédente à ce registre c'est le droit d'alerte.

Ce registre est au secrétariat de direction. Il sera mis en ligne sur l'Intranet.

Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

Le DUERP a été mis à jour et approuvé.

Pour 2016, plusieurs actions sont programmées afin de réduire les risques.

Pour la plupart, il s'agit de formations : sécurité routière (code et conduite) – accueil public difficile et gestion des conflits – gestes et postures – habilitation électrique...

EPI (équipement de protection individuelle) : un recensement de l'existant et une étude des besoins vont être réalisés par une commission ad'hoc. Un bilan sera fait au prochain CHSCT.

Amélioration de la qualité de vie au travail (AQVT)

Taux de participation à l'enquête : 65,43 %

Le questionnaire sert de base à l'élaboration du plan d'action.

Le choix de réponse unique a été privilégié pour ne pas diluer l'expression des agents et afin de dégager une impression globale.

A l'issue de ce plan d'action (18 mois), nouvelle enquête avec les mêmes questions afin de mesurer l'évolution.

Un plan d'action va être mis en place : il s'appuiera pour chaque axe (Environnement de travail – Travail – Relations – Développement Personnel) sur les thèmes mis en avant par les résultats de l'enquête.

Malgré la difficulté de mettre en place un plan d'action dans le temps imparti, l'équipe projet souligne la qualité des intervenants et du travail effectué par l'ensemble des participants.

Sécurisation des bâtiments de Lariboisière

Ajout de 2 caméras.

Arrêté préfectoral et déclaration CNIL réalisés.

Les consignes sont en cours de rédaction.

Évolution des missions au SEADR

Présentation par la Cheffe de service :

Situation difficile dans le service : charge de travail importante, mobilités, difficulté de gestion des campagnes PAC, gestion de crise ... Pour faire face à cette évolution des missions, certaines fiches de postes vont être modifiées et des bureaux vont être physiquement regroupés.

Commentaires : Actuellement tous les services connaissent des charges de travail importantes et des changements dans leurs missions. En effet, depuis la dernière réorganisation, on a assisté à plusieurs aménagements de services (SG - SHBC - Réseau Territorial) : aucune stabilité.

Dans ce cas précis, c'est la méthode de « concertation » qui est en cause. Les agents n'évoluent pas dans un environnement de travail serein et apaisé. Ces derniers temps, plusieurs agents ont connu des moments difficiles et ont pris contact avec le pôle médico-social.

Le service social a proposé une visite du service une fois les agents installés dans leurs nouveaux bureaux.

Questions diverses

⇒ Maison de l'État à St Amand

Le projet global (avec réfection toilettes, ravalement de façade et travaux de désamiantage...) a reçu un accord de principe sur la faisabilité et sur le financement : 230 000 €.

Il devrait aboutir en 2017 après la désignation d'un maître d'œuvre et la définition d'un projet plus précis. Les travaux devront rester dans l'enveloppe.

Les travaux de mise aux normes sécurité-incendie des archives sont en cours (financement Préfecture).

Un point sera fait avec la Préfecture pour fixer les travaux prioritaires.

Il est acté que la hiérarchie au sein des Maisons de l'État doit être respectée même s'il y a des tâches mutualisées.

Le CHSCT sera consulté tout au long de la mise en place du projet.

➤ Décroisement des effectifs Police de l'Eau

La répartition des missions Forêt au sein du Bureau Forêt Chasse Nature (BFCN) suite au non remplacement du poste de Mme Boulanger complexifie le processus (sureffectif de 1,6 ETP au MAAF). Les agents ont exprimé leur doute sur le fait de pouvoir absorber les missions forêt au sein du BFCN avec un poste de technicien en moins.

2 réunions ont eu lieu avec les agents pour préparer les 2ème et 3ème phases de décroisement.

En phase 2 décroiseront en priorité les agents avec les missions 100% (ou presque) Eau et en phase 3 les agents avec des missions 100% (ou presque) Biodiversité.

➤ Télétravail

Nous avons eu connaissance d'un agent qui souhaiterait bénéficier du télétravail : aussi au vu du retard pris dans la parution de la circulaire Fonction Publique et dans un souci d'équité il est demandé à la direction de bien vouloir étudier cette requête.

Bien qu'en attente du cadre national le directeur étudiera toute demande.

Le prochain CHSCT est prévu le 10 mai 2016.