



## **Compte-rendu du CHS-Conditions de Travail DG-D2C du 4 février 2021**

### **Introduction**

Ce Comité (CHSCT) continue à se mettre en place ; ses membres accueillent le nouveau DRH/D. Cette instance couvre 500 agents afin d'observer leurs conditions de travail, les analyser, les améliorer. Les représentants des personnels se sont réunis la veille pour préparer cette réunion, et collégalement, ont souhaité rappeler à la direction l'existence d'un plan d'action à la DRH mis en place à la suite d'un « diagnostic organisationnel » en 2018. Le Secrétaire Général souhaite savoir si des points particuliers sont à signaler tandis que le DRH/D promet de regarder ce sujet. Il est inscrit dans le suivi du CHSCT.

### **Comment remonter des informations ou des demandes ?**

Le [registre dématérialisé](#) trace de nombreuses demandes d'amélioration des conditions de travail; tout le monde peut le remplir. Il fonctionne assez bien mais il faut éclaircir la façon dont les représentants des personnels sont informés. Est-ce par l'assistant de prévention ou par le/la président.e du CHS concerné ? La CFDT-Météo se tient prête à recueillir les demandes ; notre rôle est de veiller à ce que des réponses soient apportées aux collègues.

**Nous revenons collégalement sur un « cas d'école », un souci de chauffage des lieux de travail** dans les locaux de Toulouse (à l'ENM), qui concerne des personnels couverts par notre instance mais qui doit impliquer l'instance de concertation du site (ICS) de Toulouse. L'assistant de prévention rappelle la nécessité de tracer les demandes via le registre de santé et sécurité au travail. Pour ce cas particulier de manque de chauffage, le SG explique ce qui a été fait (révision des chauffages, des souffleries, allumage anticipé, condamnation de la porte d'entrée qui restait toujours ouverte), et ce qui reste à faire, notamment parvenir à remplacer cette porte d'entrée. Il met en avant que plus d'un million d'€ de travaux ont été engagés sur l'ensemble du site de Toulouse. L'articulation entre les différentes instances est un point essentiel pour le fonctionnement de cette instance. Un autre impératif est de pouvoir être réactif, ou de proposer des solutions temporaires quand un problème dure depuis longtemps (en l'occurrence, cela fait 2 ans que ça dure).

**Nous interpellons la direction sur le souci des astreintes à DG/COM/Presse**, des personnels qui n'en peuvent plus de travailler 15 jours consécutifs sans discontinuer. Cela est tout à fait anormal. Début décembre, en réunion avec la direction générale, *« les représentants du personnel ont manifesté leur opposition à la proposition de l'administration qui visait à permettre sur la base du volontariat, la tenue d'une astreinte portant sur un nombre d'agents inférieur à 4 »*. La notion de « veille active » doit être précisée. Il faut compter les heures effectivement travaillées et surtout permettre de les récupérer. Le SG explique que le dossier est désormais suivi par la directrice de la communication.

**Nous interpellons aussi la direction sur une curiosité au sujet de RENOIRH**, il est exigé :

- \* copie de la carte d'identité – le SG explique que cette disposition est rendue nécessaire du fait que ce logiciel est interministériel et nécessite une certification correspondant à la signature électronique –,
- \* et le numéro de portable personnel – le SG va vérifier ce qui a bien pu motiver cette demande –

**Lors de la réunion précédente, le docteur avait attiré l'attention sur les soucis dans le service courrier** à Toulouse. Décès d'un agent, non remplacé, charge de travail très élevée, souci de TMS (Troubles Musculo Squelettiques), perte de sens avec des logiciels de traçage des colis redondant. La CFDT-Météo demande que ce souci particulier soit traité dans les meilleurs délais. Le SG va solliciter la DSI : il se dit vigilant à ce que les outils ne déshumanisent pas le travail.

Il est à noter que la pression sur ce service a été particulièrement forte en fin d'année en raison de la réception d'un nombre important de matériel informatique (des palettes entières de PC, plusieurs centaines commandés), de masques, de produits d'hygiène... De plus, cette division est très sollicitée par tous les services, souvent « avec impatience et agressivité » a indiqué le docteur.

### **Qui fait quoi ?**

Pour aider les personnels à s'y retrouver, les membres du CHSCT essaient d'éclaircir les rôles des intervenants dans l'H&S, les conditions de travail mais aussi l'action sociale.

D'une part, il faut savoir qu'à chaque accident, un « arbre des causes » peut être effectué, et d'autre part, que la liste des acteurs médicaux sociaux, Assistants de Prévention et psychologues, se trouve sur une [page dédié \(confluence\)](#), voir « [qui peut m'aider](#) » dans la partie acteurs SST (Santé, Sécurité au Travail). Des Commissions de Suivi Local (CSL) sont en place pour traiter certains sujets, [cf. ici](#).

Le rôle et les missions du pôle DRH/A3ST sont décrits [ici](#).

### **Un point est fait sur les analyses des risques professionnels (méthodologie, évaluation, intégration dans le « Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels » DUERP)**

3 approches différentes mais un résultat commun : disposer d'une évaluation des risques pour chacun des services. La psychologue du travail précise que dans chacune des méthodes, les agents sont non seulement écoutés mais deviennent « acteurs » et peuvent formuler des propositions. L'écoute prend du temps, la retranscription des risques aux responsables aussi.

De plus, les documents de référence (DUERP) contiennent la localisation et la description des dangers établis pour les services DG et D2C.

La présidente indique que des présentations seront faites, par service, dans les prochaines séances du CHSCT (19 mai et 4 novembre). Les analyses faites avec l'évaluation des risques psychosociaux seront présentées le 19 mai pour l'agence comptable et la Dircom. La démarche d'écoute concerne aussi le service D2I. Les assistants de prévention et la psychologue du travail expliquent que tout cela s'accompagne de plans d'action.

L'exercice avait aussi été mené pour le service « APRP » (Assistants de Prévention, Risques Professionnels). Un recueil des situations problématiques a eu lieu, et des ressources ont été identifiés pour y répondre. Les résultats de cette étude seront aussi présentés pour ce service, de manière exhaustive, lors du prochain CHSCT.

Prochaine réunion le 19 mai