

# Flash Instance

CHS-CT



Eaux & Milieux Aquatiques

## Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail du 21 juin 2016

### Présents :

#### Représentants de l'administration :

- Sophie Gravellier (Présidente du comité)
- Christelle Gratton (Déléguée aux Ressources Humaines adjointe, Conseillère de Prévention),
- Juline JOUBAY (Chargée de gestion sociale)

#### Personnes invitées par l'administration :

- Assistants de Prévention : Vincent Binet

#### Représentants syndicaux :

- SNAPE : Jean-Paul Dereuder, François Kolakowski (Secrétaire),
- CGT : Christian Droulon, René Bonvallat,
- SNE-FSU : Laurent Nunez, Jean-Marc Fau

-----  
**DEROULEMENT DU COMITE** (Début de la séance : mardi 21 juin 2016 à 9H15)

- Point 1 – Adoption du PV du CHSCT des 2 et 3 mars 2016 - **TRAITE**
- Point 2 – Information sur les mentions et accidents depuis le dernier comité - **TRAITE**
- Point 3 – Document unique (mise à jour 2016) - **TRAITE**
- Point 4 – Conclusions de l'enquête du CHSCT à la DIR 8 - **TRAITE**
- Point 5 – Aménagement de poste en SD - **TRAITE**
- Point 6 – Point sur la mise en œuvre du SPSI
- Point 7 – PV retrait/restitution de l'armement de défense - **TRAITE**
- Point 8 – Questions diverses - **TRAITE**



N° 6

4 JUILLET 2016

Représentants  
CHS-CT

#### Titulaires :

Julie Lefrançois

[Julie.lefrancois@onema.fr](mailto:Julie.lefrancois@onema.fr)

06 14 47 71 26

Jean-Marc Fau

[jean-marc.fau@onema.fr](mailto:jean-marc.fau@onema.fr)

06 72 08 14 79

#### Suppléants :

Laurent Nunez

[Laurent.nunez@onema.fr](mailto:Laurent.nunez@onema.fr)

06 72 08 15 70

Stéphane Maugendre

[stephane.maugendre@onema.fr](mailto:stephane.maugendre@onema.fr)

06 72 08 12 22

WEB

Site du SNE-FSU :

<http://www.sne-fsu.org>

adresse électronique :

[sne.fsu@onema.fr](mailto:sne.fsu@onema.fr)

Engagement,  
Solidarité,  
Cohérence ...

## **Point n° 1 – Adoption du PV CHS-CT des 23 et 24 mars**

Les remarques formulées par les représentants du CHS-CT sont intégrées au PV du CHS-CT des 23 et 24 mars. Le PV du CHS-CT est adopté à l'unanimité.

## **Point n° 2 – Information sur les mentions et accidents depuis le dernier comité :**

### **▪ Agressions verbales au domicile :**

Un collègue a fait l'objet d'une agression verbale directement à son domicile, un autre de menaces de la part d'un MEC en lui indiquant qu'il savait où il habitait. La DRH adjointe nous indique avoir eu de récentes nouvelles de leur état psychologique suite à ces agressions. Une prise en charge via la procédure classique a été mise en œuvre menant à un seul dépôt de plainte soutenu par la DCUAT. Dans l'un des cas, pas de dépôt de plainte en raison de la personnalité de l'agresseur qui se trouvait en état d'ébriété. Le Procureur va néanmoins poursuivre pour outrage à agent. Une vigilance particulière est mise en œuvre au sein du service (anticipation des sorties de terrain). Pas de sollicitation pour une protection individuelle. Une proposition d'assistance psychologique a été faite auprès des agents.

### **▪ Marché Bouygues Telecom :**

Plusieurs mentions font état d'une impossibilité d'accès au réseau téléphonique dans de nombreuses zones depuis le passage sur le réseau Bouygues Telecom. Sophie Gravellier nous indique qu'après remontée de ces zones, Bouygues a deux mois pour proposer soit une augmentation de la couverture soit un autre opérateur. Mais la procédure, qui est à la charge de BT, est assez lourde à mettre en œuvre. S'il y a dépassement des délais, possibilité d'ouverture d'un contentieux contre l'opérateur téléphonique.

Il faut donc signaler systématiquement à l'assistance infotel les problèmes de réseau en indiquant le jour, l'heure et le lieu.

Virginie Papin-Filipe, nouvelle chef de service du STIC, va contacter par téléphone l'ensemble des CSD pour faire un point de la situation.

Nous signalons également des problèmes de réception des messages. Il est précisé que la DSI doit envoyer une note pour la configuration de la réception des messages et SMS.

### **▪ Piqûres de tiques et maladie de Lyme.**

Le nombre de mentions est en très nette augmentation. Nous soulevons des problèmes liés aux tests Lisa qui sont peu fiables ce qui peut entraîner à la fois une mauvaise prise en charge de l'infection mais aussi un refus de prise en charge en tant que maladie professionnelle.

Juline Joubay souhaite prendre contact avec les CHS-CT d'autres structures qui sont concernées par ces maladies infectieuses, comme l'ONF. Pour les dossiers en cours pour une reconnaissance en tant que maladie professionnelle, il est fait appel à un deuxième expert pour tenter d'avoir une contre-expertise. Il sera également possible de rouvrir les dossiers.

Mais le problème des agents ayant contracté la maladie de Lyme sans que celle-ci ne soit reconnue reste entier.

### **▪ Problème de restauration au Paraclet résolu.**

Benoit Bossaert (Directeur du Paraclet) a fait le nécessaire auprès du prestataire pour que les problèmes soient résolus.

### **▪ Informatique :**

32 routeurs ont été identifiés comme provoquant une gêne en raison de la présence de son ventilateur bruyant et vont être changés.

- **Local syndical :**

Chantal PUVIS qui occupe jusqu'à présent le local syndical un jour par semaine sera « relogée » très prochainement dans un autre bureau. En effet, celui-ci s'est révélé inadapté à des conditions de travail décent en raison du bruit provenant de l'espace « pause » mitoyen. Le local syndical reviendra 100 % syndical.

A ce titre, des travaux d'insonorisation seront réalisés cet été pour isoler le bureau de l'APAS dont les personnels connaissent les mêmes affres.

- **Accidents du travail :**

19 accidents du travail ont été enregistrés depuis le dernier CHS-CT.

Aucune tendance particulière ne se dégage de ce rapportage des AT.

Nous demandons des précisions sur le non déclenchement d'un airbag lors d'un accident de voiture ayant conduit à un arrêt de 7 jours d'ITT, afin d'écartier le risque d'un défaut de conception. L'enquête déterminera les raisons de ce non déclenchement qui peut-être dû à une faible vitesse.

L'administration prépare actuellement une fiche de sensibilisation aux risques routiers, fiches qui seront transmises par mail à chaque agent. Nous signalons qu'afin d'atteindre leur objectif de sensibilisation, ce type de fiches devrait aussi faire l'objet d'un portage via les assistants de prévention mais aussi par les managers de proximité.

L'administration reconnaît qu'il y a un besoin de travailler sur un plan de communication global afin que ces fiches réflexes puissent avoir l'impact escompté en termes de prévention sur les agents.

Nous insistons sur le rôle des AP dans le portage de ces fiches tout en interrogeant l'administration sur le fonctionnement du réseau des AP. Il dépend de chaque DiR. Les visites de sites peuvent en effet être réalisées sur des rythmes très différents. En DiR3 par exemple, il y a un passage tous les ans dans les services et les questionnaires des visites de sites sont donc revus annuellement.

L'administration conclue en déclarant que les AP et les moniteurs SCIP sont les relais de terrain privilégiés.

### **Point 3 – Document unique (mise à jour 2016)**

Des précisions sont apportées concernant la note affectée à chaque famille de risques. Celle-ci dépend de plusieurs facteurs : effectifs, gravité, exposition, probabilité, maîtrise.

Pour exemple, la meilleure note sur la maîtrise est celle concernant l'armement puisqu'elle fait l'objet du plus important panel de mesures de sécurité.

Le plan de prévention annuel permet de faire le point sur les mesures et l'avancée des actions qui ont été mises en œuvre tout en analysant leur efficacité. *In fine*, le but est d'améliorer la prise en compte des risques et d'apporter des mesures propres à les réduire.

La mise à jour du document unique tient également compte des éléments issus des mentions portées sur le registre Sécurité et Santé au Travail.

**NDLR : Nous vous rappelons l'importance de faire remonter tous types d'incidents via le Registre SST. Vos mentions ont vocation à permettre de faire évoluer la prise en compte de risques parfois nouveaux ou sous-évalués.**

Les OS s'interrogent sur la note affectée au « Cadre d'intervention SCIP » : l'administration nous rappelle qu'un PowerPoint explique les grands principes des interventions lors des missions en police judiciaire. Celui-ci a vocation à être partagé auprès des partenaires. Nous découvrons l'existence de cet outil de communication ... Les CSD doivent se retourner vers les moniteurs SCIP pour solliciter le partage de ce power point.

Une famille de risque a été rajoutée : la Phytonose (prenant en compte par exemple les brûlures liées à la Berce du Caucase). Des fiches réflexes sont développées lors de chaque nouvelle mention sur une nouvelle plante.

- **Ergonomie au travail :**

Par l'intermédiaire de la médecine du travail, un ergonomiste organisera une formation en matière d'ergonomie au sein du siège de l'Onema. Nous sollicitons l'administration pour que de pareilles actions soient développées au sein de tous les services de l'Onema. L'Administration nous répond que cela dépend de l'organisme de médecine de travail auquel l'entité de travail est rattachée (l'AMET pour la DG), et ce genre de prévention ne semble pas être développé par la MSA.

- **Prévention des RPS :**

Nous interrogeons l'administration sur les raisons qui ont conduit à la diminution de la note concernant la thématique sur l'Organisation du travail : cette baisse est liée à la mise en place du PADAM (Plan Annuel de Développement des Acquis Managériaux). Les OS soulignent que tout le monde n'a pas encore suivi ce plan de formation et que cette baisse a donc été un peu trop anticipée.

L'administration nous répond que l'affectation de cette note tient compte des moyens mis en œuvre pour diminuer le risque, quand bien même tout le monde n'a pas encore suivi les formations ad-hoc. Il sera donc nécessaire dans un second temps de vérifier des impacts réels pour les agents. La note tient donc compte de l'obligation de moyen qui s'impose à l'employeur.

Nous questionnons l'administration sur la prise en compte de la mutualisation AFB/ONCFS au sein du Document Unique : les risques sont intégrés au sein de l'ensemble des risques existants.

**Le document unique est approuvé à l'unanimité.**

## **Point 4 – Conclusions de l'enquête du CHSCT à la DIR 8**

Une restitution de l'enquête menée par le CHS-CT est faite en séance, en présence en visio-conférence d'Etienne FREJEFON, nouveau DiR 8.

**NDLR : Les informations issues de cette enquête ayant un caractère confidentiel, elles ne sont pas retranscrites dans le cadre de ce compte rendu.**

Quels enseignements peut-on tirer de cette enquête menée par le CHS-CT :

Sophie Gravellier tient à remercier les représentants du CHS-CT qui ont mené cette enquête, permettant aujourd'hui de faire des propositions concrètes pour répondre à une problématique de RPS aigüe.

Cette enquête a permis de faire émerger un constat global concernant les UAL :

Ces unités ont besoin d'avoir un responsable, un manager de proximité qui doit connaître avec précision les tâches pour équilibrer et vérifier les missions. Le manager de proximité doit pouvoir consacrer le temps nécessaire à ce management, le DIR n'étant pas forcément le N+1 le mieux placé en raison de ces multiples missions qui le tiennent bien souvent éloigné de ses équipes.

**Bilan** : L'administration souhaite développer les enquêtes CHS-CT qui doivent intervenir en complément de la mission de la psychologue du travail. Ces enquêtes permettent aux agents d'échanger en confiance avec les membres du CHS-CT.

Enfin ! Après plusieurs CHS-CT au cours desquelles l'administration refuse aux représentants de personnels de pouvoir

## **Point 5 – Aménagement de poste en SD**

Le cas d'une reprise d'activité en mi-temps thérapeutique d'un agent après un arrêt d'environ 9 ans et l'aménagement de son poste de travail est abordé en séance

Juline Loubay nous fait un point sur la situation de cet agent. L'accent est mis sur l'importance de l'accompagnement afin de permettre une reprise dans des conditions optimales mais aussi de prévenir d'éventuelles RPS.

## **Point 6 – Point sur la mise en œuvre du SPSI**

Le Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière (2011) imposé par l'Etat a pour but de rationaliser les propriétés immobilières pour une meilleure gestion des coûts.

Ce schéma impose une ration 12 m<sup>2</sup> / poste de travail et tend vers le principe de la mutualisation des locaux avec les autres services de l'Etat.

- **Situation du parc immobilier de l'Onema et de ses implantations.**

L'Onema est propriétaire de très peu d'implantations : (Grabels, Poitiers ...).

50% des services sont dans des locaux domaniaux, 66% sont hébergés dans des locaux mutualisés. Depuis 2010, on comptabilise 46 mouvements, dont 17 services qui ont quitté les fédérations, 15 services étant encore hébergés dans des locaux d'une fédération de pêche.

La maîtrise des coûts a permis de dégager un gain financier de 234 000 e depuis 2010.

En 2015, 17 000 e d'augmentation (coûts des nouveaux loyers).

**Bilan** : 60 sur 121 services sont en locaux domaniaux, soit 50% (atteignant ainsi la cible initialement fixée en 5 ans)

76 sites sur 121 sont mutualisés avec d'autres services, soit 63% pour une cible de 66%

- **Focus sur le projet de locaux ONCFS / ONEMA à l'agence de l'eau Rhin Meuse.**

Mutualisation annoncée ONCFS / AFB – et nouvelles missions des AE sur la biodiversité : dimension stratégique du projet.

Point de départ : le site actuel de l'Onema se trouve sur un site non sécurisé.

### **Quelques chiffres liés au projet :**

#### **Locaux mutualisés :**

L'Onema participera à l'investissement pour l'aménagement des locaux à hauteur de 250 k€ afin de permettre un abaissement des loyers.

Charges annuelles :

42 k€ / an + location de garage

14 k€ de charges incompressibles + 9 k€ de nettoyage

#### **Locaux actuels :**

900 k€ d'investissement depuis 2004.

16 k€ de charges annuelles.

Le CA a donné son accord. Le déménagement est prévu en 2018.

## **Point 7 – PV retrait/restitution de l'armement de défense**

Quelques corrections sont proposées sur les fiches de retrait et de restitution.

Nous rappelons à l'administration l'importance de l'accompagnement indispensable auprès des agents soumis à un retrait de leur arme de service et plus largement de l'équipe au regard de l'impact sur l'organisation des missions. Ce retrait peut être extrêmement mal vécu, celui-ci étant le déni de pouvoir réaliser les missions dévolues à un inspecteur de l'environnement.

L'administration nous rappelle que nous partons d'une situation très hétérogène. Nos façons de travailler ont énormément évolué pour aboutir à une meilleure mise en sécurité des agents. Ce travail a permis de rappeler l'ensemble des règles de sécurité. Quelques rares personnes ne peuvent plus porter l'arme ; le chantier est ouvert pour développer une politique d'aménagement des postes de travail.

## **Point 8 - Questions diverses**

Point spécial inondations en Ile de France.

Nous sommes rejoints par Jean-Michel ZAMMITE.

Nous interrogeons l'administration au sujet de la charge brutale qu'ont subi les services de l'Onema d'Ile-de-France lors des dernières inondations, en lien avec la cartographie des cours d'eau, et à la fois par le monde agricole, les journalistes mais également par les Préfets départementaux et le Préfet de région. Nous l'interrogeons surtout sur l'absence de réaction visible de l'établissement et de soutien à ses agents.

Sophie Gravellier et Jean-Michel Zammite nous indiquent que ce n'est pas parce que ce n'est pas visible qu'il n'y a pas d'action menée par la direction sur le sujet.

En ce qui concerne les attaques dans les journaux et la possibilité d'un droit de réponse, il nous est précisé que répondre "à chaud" dans le contexte des inondation a plus de chance d'être contre-productif et qu'il vaut mieux attendre que les tensions retombent pour une communication plus efficace.