

Flash Instance

CHS-CT



Syndicat national de l'environnement

Eaux & Milieux Aquatiques

Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail 2 et 3 mars 2016

Représentants de l'administration :

- Paul Michelet (Directeur général et président du comité)
- Sophie Gravellier (Secrétaire générale et présidente du comité)
- Christelle Gratton (Déléguée aux Ressources Humaines adjointe, Conseillère de Prévention)
- Caroline Pénil (Inspectrice Santé et Sécurité au Travail)
- Juline JOUBAY (Chargée de gestion sociale)

Personnes invitées par l'administration :

- Frédéric Renaudon, référent armement
- Antonio Ursini, médecin de prévention
- La chargée de prévention de l'Agence des aires marines protégées
- Jean-Michel Zammite, directeur contrôle des usages
- Laura Bechtel, contrôle des usages
- Chantal Puvis (conseillère économique et sociale) et Ana Sofia Leclerc (psychologue du travail)

Représentants syndicaux :

- SNAPE : Jean-Paul Dereuder, François Kolakowski
- CGT : Christian Droulon, Sophie Chicheri-Niot
 - o Vincent Vauclin, nommé en personne qualifiée pour les points 3 et 4
- SNE-FSU : Julie Lefrançois

ORDRE DU JOUR

Point 1 – Adoption du PV du CHS-CT d'octobre 2015 – **APPROUVE**

Point 2 – Point d'information AFB et présentation de la prévention à l'AAMP – **TRAITE**

Point 3 – Bilans : conseillère en économie sociale et familiale (CESF), psychologue du travail, plateforme d'écoute, incidents et mises en cause – **TRAITE**

Point 4 – Plan d'action pour la prévention des risques psychosociaux (RPS), Echange sur l'information des représentants du personnel en cas de situations à RPS, Echange sur l'impact de l'évolution des effectifs (suite à leur cartographie) – **TRAITE**

Point 5 – Bilan des retraits et restitutions d'armes – **TRAITE**

Point 6 – Point sur les aménagements de poste - **TRAITE**

Point 7 – Mise à jour de la procédure « Prévenir et gérer les atteintes aux agents et aux intérêts de l'établissement » - **TRAITE**

Point 8 – Médecine de Prévention - **TRAITE**

Point 9 – Bilan santé et sécurité au travail, Information sur les mentions et accidents depuis le dernier comité, Bilan 2015 sur les mentions et accidents – **TRAITE**

Point 10 – Plan de prévention 2016, adoption du plan de prévention, guide des EPIs - **TRAITE ET APPROUVE**

Point 11 – Bilan 2015 des assistants de prévention – **TRAITE**

Point 12 – Questions diverses (Virus Zika,...)



N° 2

3 MARS 2016

Représentants
CHS-CT

Titulaires :

Julie Lefrançois

Julie.lefrancois@onema.fr

06 72 08 10 04

Jean-Marc Fau

jean-marc.fau@onema.fr

06 72 08 14 79

Suppléants :

Laurent Nunez

Laurent.nunez@onema.fr

06 72 08 15 70

Stéphane Maugendre

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

Engagement,
Solidarité,
Cohérence ...

Point 1 - Adoption du PV du dernier CHSCT

Le procès verbal du CHS-CT d'octobre 2015 est approuvé moyennant quelques modifications en séance.

Point 2 - AFB

➤ Point AFB par le directeur général

Paul Michelet rappelle les étapes du projet de loi et notamment l'approbation en première lecture au Sénat le 26 janvier. Le projet de loi est actuellement en seconde lecture à l'assemblée nationale.

Il précise aussi la mise en place du conseil d'administration de transition, indispensable pour pouvoir fonctionner en attendant la constitution du futur conseil d'administration (près de 130 personnes à désigner).

Il rappelle que l'examen de loi a permis de clarifier la différence entre agences régionales de la biodiversité (entités reposant sur des partenariats ou conventions locales ou régionales) et délégations de l'Agence Française de la Biodiversité (qui sont les structures régionales de l'AFB).

Lors du comité de suivi du 7 mars, sera présentée la première version officielle de travail de l'organisation de l'AFB et son organigramme. Le DG Onema précise que la direction de la mer a disparu des versions précédentes. **Ces projets vont être soumis aux différents comités techniques pour avis**, vraisemblablement lors d'un comité technique inter-établissement pressenti pour la fin mars.

Ensuite, sur la base de cet organigramme stabilisé, il y aura **lancement du dispositif de prépositionnement** (proposition à chacun d'un nouveau "contrat de travail"). Le directeur général a déroulé son discours bien rôdé sur les conditions de propositions et les difficultés identifiées pour les sites qui nécessitent une réorganisation territoriale. Il rappelle que cette étape de prépositionnement ne devrait poser des difficultés que pour un petit nombre de personnes, et que les plus gros effectifs, à savoir les services départementaux, ne devraient pas poser de problème.

Le directeur général rappelle **l'engagement d'absence de mobilité forcée**. Il a conscience que les réorganisations et les éventuels mouvements de personnes se feront petit à petit. Il s'agit pour lui de trajectoires à suivre.

Le débarquement d'Olivier Laroussinie (préfigurateur AFB) est présenté conformément aux éléments de langage de la ministre : "L'AFB, après une phase conceptuelle va rentrer dans une phase plus opérationnelle. Aussi, le préfigurateur Laroussinie est remplacé par Christian Aubel". Le directeur général précise d'ailleurs qu'O. Laroussinie est encore juridiquement directeur de l'Agence des Aires Marines Protégées (AAMP).

NDLR : on appréciera la précision de « juridiquement », valable tant qu'un nouveau Directeur n'est pas nommé !

Le SNAPE-Solidaires fait part de son interrogation sur des propositions de postes alors que les missions de l'AFB ne sont pas encore définies.

Le Directeur général répond qu'il n'y a pas de surprises sur les missions de l'AFB, et qu'elles reprennent à minima les missions existantes. Il précise qu'individuellement, au 1^{er} janvier 2017, les agents vont faire les mêmes missions. Le glissement éventuel vers d'autres missions se ferait sur plusieurs années. Le directeur général met alors lui-même le bémol suivant : **sauf pour la quinzaine de personnes pour lesquelles il y aura certainement un glissement rapide de leurs activités**.

Il complète également sa réponse en disant que parmi les missions listées et qui relèveraient de l'AFB, il n'a été précisé nulle part que la réalisation ne pouvait pas être déléguée à d'autres, tout en restant sous pilotage AFB (cf ce qui existe avec l'Onema et l'externalisation des données).

➤ Intervention de la Conseillère de prévention de l'AAMP

La conseillère de prévention de l'Agence des Aires Marines Protégées présente son activité, pour laquelle sont dédiés quatre jours par mois. Un assistant de prévention est nommé par unité géographique (total de 13).

Les risques principaux identifiés sont les risques routiers et les activités liées à la mer (plongée). Sur ce dernier point, des groupes de travail ont produit des instructions nautiques et de plongée qui étaient inexistantes.

Son activité s'oriente vers l'AFB et intègre des nouveaux aspects, tels que l'armement lié au rattachement de la brigade nature de Mayotte à l'AAMP. Elle participe aux réunions des conseillers de prévention des parcs nationaux et PNF.

Point 3 - Bilans 2015

Une répartition des sollicitations à eu lieu entre la conseillère en économie sociale et familiale (CESF) et la psychologue du travail : la sphère professionnelle est prise en charge par la psychologue, et la sphère privée par la CESF.

Sur ces deux prestations, et la plate forme téléphonique, l'obtention d'un contrat pluriannuel a levé plusieurs interrogations et facilite les réflexions.

➤ Bilan de la conseillère en économie sociale et familiale (CESF), Chantal Puvis

Les objectifs de la mission de la CESF sont le soutien aux agents en difficulté, et la prévention. Le travail de la CESF se décompose donc en 2 volets :

- le suivi individuel des agents rencontrant des difficultés personnelles relevant du domaine de compétences de la CESF,
- l'apport de compétences en matière d'actions préventives, auprès de la DRH.

En 2015, le temps dédié aux agents a représenté 57 % du temps de travail de la CESF.

En direction des agents	
Conseil Ponctuel	41
Suivi individuel	4
Conseil Technique	1
TOTAL	46
Nombre entretiens	69

En 2015, les demandes se synthétisent principalement autour de 4 thématiques : la santé (15 agents), le logement (13 agents) : (accession, recherche locative, travaux...), le budget (8 agents) : (séparation, baisse de revenus...), la vie au travail et conséquences familiales (6 agents), autres (4 agents) : gestion des papiers administratifs (2), mutation + arrivée d'un enfant, et assurances.

4 agents se sont adressés au service social pour une demande qui nécessitait un suivi dans les propositions ou conseils émis.

➤ Bilan de la psychologue du travail, Ana Sofia Leclerc

Il y a eu en 2015, 31 contacts d'agents ce qui est plutôt une bonne moyenne. Cela signifie, pour la psychologue du travail, que la communication vers les personnels a été efficace.

Les stressés identifiés parmi les appelants sont :

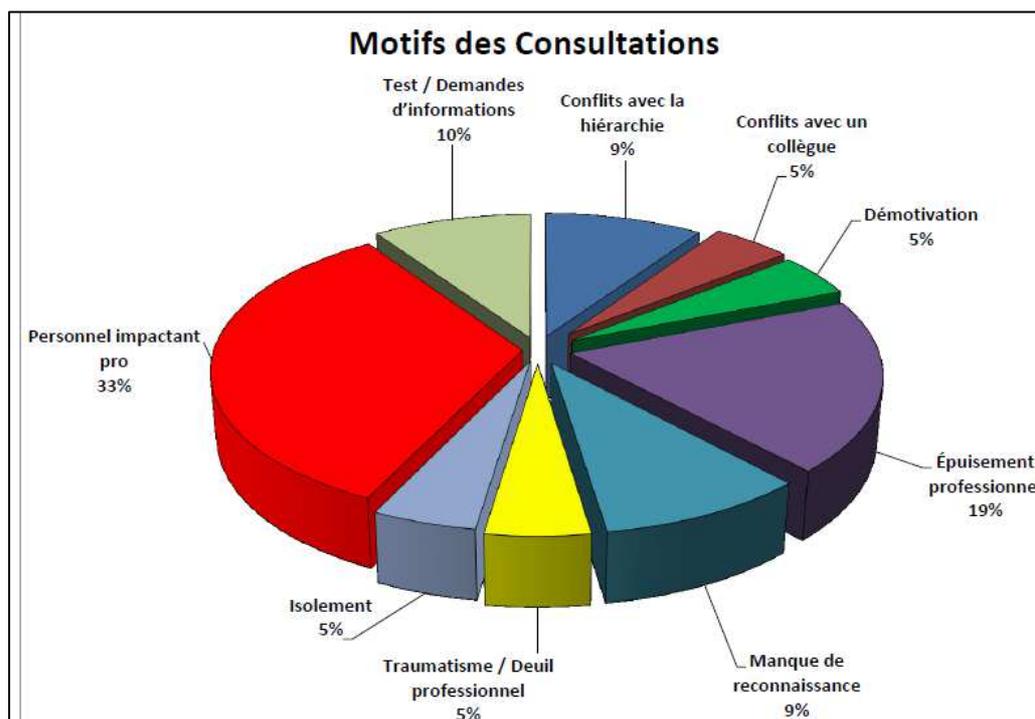
- **l'organisation du travail** dont le manque de planification et la mauvaise distribution des rôles; **le manque de priorisation et la sous-charge de travail;**
- **les conflits entre collègues et avec la hiérarchie; le manque de reconnaissance de la hiérarchie; l'isolement;**
- **la perte de sens** : écart entre valeurs propres éthiques et celles du travail en général;
- **le changement et la reconversion:** manque d'accompagnement.

La CGT s'étonne qu'une intervention de la psychologue ait eu lieu pour tout un service départemental alors qu'aucune information de difficultés sur ce service n'était arrivée au CHS-CT. Aucune réponse n'est fournie en séance.

➤ Bilan de la plate-forme d'assistance téléphonique

Analyse Globale

nombre de consultations	22
Nombre d'Appelants différents	20
Durée Totale	12h 08min
Durée Moyenne	0h33min
Temps moyen par appelant	0h36min
Appels de plus de 60 minutes	1
Appels de nuit (22h à 7h)	1
Appels le dimanche / fériés	0



La conseillère de prévention annonce qu'un renvoi des cartes avec le numéro de la plateforme est prévu.

➤ Bilan de la plate-forme d'assistance téléphonique par Laura Bechtel

Il est rappelé la différence entre un incident (qui a lieu pendant le contrôle) et une mise en cause (indépendante du contrôle, par voie de presse par exemple).

Nouveauté 2015 : c'est la première fois, à pression de contrôle constante, que le ratio nombre d'incidents par catégorie socioprofessionnelle est nettement à la baisse pour la catégorie exploitant agricole.

Le SNE-FSU essaie de comprendre pourquoi 10 cas de mises en cause (sur 24) n'ont pas reçu de réponse de l'établissement. Le manque de temps et l'inopportunité en seraient les motifs.

Le SNE-FSU demande qu'une réflexion sur l'élaboration d'une grille de décodage (telle mise en cause ou tel degré de mise en cause, alors telle action attendue) soit engagée. Cette demande reçoit un avis favorable du directeur général, tout en rappelant que la réponse locale est à privilégier.

Point 4 - Plan d'action pour la prévention des risques psychosociaux (RPS) et situations RPS

Le plan d'action a été adopté en mai 2015.

Concernant l'axe "consolider l'axe managérial", les formations ont été mises en œuvre en 2015.

164 personnes ont été formées, et des objectifs managériaux doivent être intégrés dans les entretiens professionnels.

La CGT relève que le ratio de managers semble élevé. Le SNAPE-solidaires souligne que cela reste cependant plus faible qu'à l'ONCFS. Le directeur général reconnaît que le ratio est un peu élevé, mais qu'il est cohérent avec l'organisation territoriale de l'établissement.

La CGT rappelle qu'en 2013, elle avait souligné que le meilleur management n'allait pas répondre à la raréfaction des postes.

La CGT fait part de l'inappropriation du mot loyauté dans le guide du manager distribué à chaque formation, au motif que ce mot supprimerait la possibilité de discuter ou contester une décision.

Le directeur général précise que dans le cadre managérial, il est effectivement plutôt demandé aux managers de relayer de manière neutre les décisions vers les encadrés, plutôt que de les relayer en les critiquant. Un employeur est en droit d'attendre que les instructions soient appliquées.

Concernant l'axe "consolider l'axe managérial", il s'est déroulé peu de choses en 2015. L'accent sera mis en 2016 sur cet axe, mais l'essentiel se fera au travers de l'AFB.

Concernant l'axe "Mieux gérer les situations sensibles", différents outils ont été mis en place tels que l'observatoire social (échanges entre professionnel de la prévention et du social au sein de l'administration) et les cellules régionales de veille.

Cet axe incluait également les "irritants". Sur ce point, la CGT rappelle qu'en 2013, la réponse aux interrogations quant à l'existence des irritants était surtout le sous effectif.

La secrétaire générale précise que si les postes ont bien été comblés à un moment, cela n'a été que temporaire car il y a eu des départs. Des mesures transitoires vont être développées, avec notamment la mise en place de technicien de proximité.

Aucune échéance n'est fournie.

Le directeur général souhaite que des ajustements au plan de prévention soient possibles, notamment pour s'emparer d'un diagnostic réalisé sur l'écart entre les valeurs éthiques des agents et les valeurs de l'établissement.

La CGT rebondit en déclarant s'être étonnée que la valeur "culture environnementale" n'ait pas été identifiée dans les valeurs de l'établissement rapportées dans le guide du manager.

➤ Situations RPS sensibles

Deux sites présentent des situations qualifiées de particulièrement sensibles et nécessitent d'être abordées en CHS-CT.

Le premier site a déjà fait l'objet de points lors des différents CHS-CT depuis fin 2014. Trois incidents ont été rapportés depuis fin 2014. Des actions ont été mises en place par l'administration dès le premier incident, mais un nouvel incident s'est produit courant février.

Le SNE-FSU rappelle que sur ce site, les organisations syndicales ont alerté dès le début que la situation était plus compliquée et profonde que ce qu'il paraissait. Le SNE-FSU rappelle que l'idée de cocotte-minute avait été émise déjà en 2015.

La conseillère de prévention précise que sur le dernier incident, des mesures conservatoires d'éloignement physique des protagonistes ont été prises.

Le directeur général souligne que les solutions doivent être trouvées localement, entre les protagonistes et la hiérarchie. Il convient que la mesure transitoire ne peut être éternelle, même si des pistes peuvent effectivement s'offrir avec l'AFB.

Le SNE-FSU rappelle qu'au titre de l'article 53 du décret de 82 modifié, une enquête doit être réalisée

par le CHS-CT puisqu'il y a eu accident de service et que c'est le troisième incident pour le même site.

Lettre morte à cette demande.

La CGT rappelle que si la situation est dégradée aujourd'hui, c'est que les encadrants n'ont jamais voulu s'attacher à résoudre le problème.

Le directeur général reconnaît qu'il y a certainement une part de responsabilité du manager, puisque de toute façon, c'est dans les missions de celui-ci. Il déclare que sur ce dossier, il faut désormais un traitement managérial pour éviter une reproduction des conséquences.

La CGT demande copie du courrier précisant les mesures conservatoires.

Le SNE-FSU rappelle l'obligation de résultat sur ces dossiers, et reprend la secrétaire générale qui persiste en parlant d'obligation de moyens.

Il souligne également que l'absence de sanctions disciplinaires suite aux incidents antérieurs a également été source de questionnements. Le directeur général informe le CHS-CT que ce point va être résolu rapidement.

Le SNE-FSU effectue une nouvelle demande d'enquête, argumentant qu'il est important d'entendre tout le monde, car de nouveaux noms sont à chaque fois associés aux incidents. Le SNE-FSU alerte, en nommant les prochaines personnes qui risquent de présenter un mal-être.

En l'absence de réponse formelle sur la demande d'enquête, le SNE-FSU ré-aborde cet aspect plus tard dans le CHS-CT. **Après nouvel argumentaire juridique du SNE-FSU, le directeur général accepte que la demande soit soumise au vote. Le vote est unanimement favorable. Une enquête CHS-CT sera organisée d'ici mai**, en application des articles 53 et 72 du décret de 82. Une lettre de mission définissant le périmètre de l'enquête doit être rédigée, ainsi qu'une information aux personnels sur la nature de l'enquête, **qui n'a d'autres vocations que de recueillir les témoignages de tous** et surtout pas d'inspecter.

Le second site a fait l'objet de plusieurs alertes du CHSCT courant 2015.

La conseillère de prévention déclare que des mesures ont été prises : suivi de formation management, mise en place de réunion de pilotage. Elle déclare qu'avec ces mesures, les personnels ont fait remonter que les choses allaient mieux, et qu'ils souhaitent désormais un temps d'échange collectif. Un séminaire dédié devrait être mis en place et coordonné avec l'aide d'un prestataire extérieur. Un diagnostic complet du site devrait également démarrer dans les mois à venir.

La CGT souligne qu'il est difficile de croire que cela va mieux quand les personnels demandent un travail collectif. La conseillère de prévention reconnaît cette incohérence, mais ne dispose pas d'éléments pour étoffer ses propos.

La CGT reprend en disant que clairement, elle a des échos moins favorables, et que la méfiance et la défiance perdurent.

L'absence des délégués interrégionaux pour le pilotage de leurs unités est également abordée. Le SNAPE-solidaires, déclare qu'en effet, trop absorbés par des missions nationales ou groupes de travail nationaux, ils sont finalement peu présents pour les agents.

Le directeur général déclare que le travail d'un délégué interrégional, c'est le management de sa délégation en priorité.

➤ **Echange sur l'information des représentants du personnel en cas de situations à RPS**

Le SNE-FSU demande qu'un rapportage des groupes de travail soit présenté au CHS-CT. A ce titre, le SNE-FSU demande que la fiche de mission du groupe soit actualisée annuellement, notamment pour que les liens entre groupes et CHSCT soient clairs, et aussi pour faciliter les échanges (formaliser objectif et résultat attendu).

Les organisations syndicales réclamaient de disposer des informations RPS reçues par la DRH en temps réel et nominativement. Si la demande ne choque pas le directeur général, y répondre favorablement lui semble impossible.

La conseillère de prévention informe que dans les autres établissements, ce n'est pas fait non plus. Le SNE-FSU demande, puisque l'information ne sera pas faite, que des travaux soient engagés pour que pour chaque famille de RPS identifiée, les choses à faire à tous les niveaux soient identifiées. Le SNE-FSU propose qu'on s'inspire de ce qui a été réalisé à l'ONCFS sur le sujet et souhaite que cette demande soit transmise au groupe RPS, de même qu'une réflexion sur les stressés identifiés par l'ensemble de la chaîne de prévention, et notamment, comme l'a suggéré le directeur général, sur l'écart entre les valeurs éthiques de l'agent et celles de l'établissement.

➤ **Echange sur l'impact de l'évolution des effectifs (suite à leur cartographie)**

La conseillère de prévention propose de présenter les situations en carence d'effectifs au sein de l'établissement.

Le SNE-FSU rappelle que la demande initiale de l'ensemble des organisations syndicales, telle que formulée par courrier en 2015, était de pouvoir rendre un avis sur le projet cartographie des effectifs. Demande d'avis qui a toujours été refusé par l'administration, s'appuyant sur des analyses juridiques erronées et contestées par des circulaires du ministre allant dans le sens de notre demande.

Le directeur général considère que ces débats ne doivent plus avoir lieu, **puisqu'il a suspendu l'application de cette cartographie.**

A la question précise de savoir si le poste d'un ATE qui part en retraite, dans un service départemental à 6 agents, lui compris, sera donc proposé à la CAPP, le SNE-FSU n'a pas obtenu de réponse claire. Le directeur général a déclaré être à l'écoute des demandes de distribution des postes, sans exclure de pouvoir en rajouter par endroit. Il distingue également et fermement, les cas des postes ouverts sans candidats, des postes non ouverts.

Point 5 - Bilan des retraits et restitutions d'armes par Frédéric Renaudon

Le SNE-FSU fait part de sa volonté que le CHS-CT soit consulté sur l'établissement de la fiche de retour d'informations des retraits/reprises d'armes au sein de l'établissement. Il est en effet impératif pour le CHS-CT de savoir si des mesures d'accompagnement ou réorganisations des missions ont été prises pour l'agent et pour le service.

Le directeur général accède favorablement à cette demande et propose que les échanges aient lieu par échange mail pour avancer.

Une présentation de l'évolution de la conceptualisation de la formation méthodes d'intervention est également assurée par le référent armement.

Point 6 - Point sur les aménagements de poste

Nouveau cas présenté.

Point 7 - Mise à jour de la procédure « Prévenir et gérer les atteintes aux agents et aux intérêts de l'établissement »

La mise à jour de la procédure n'apporte pas de remarques de la part des membres du CHS-CT.

Le directeur général revient sur les demandes de la CGT et du SNAPE-solidaires d'aborder en CHS-CT l'idée du port de l'arme généralisé pour les missions de terrain.

Il rappelle que le drame de l'Aveyron n'a de lien ni avec les actions de contrôles, ni avec le milieu agricole en particulier, et qu'il convient de ne pas tout mélanger, notamment dans des courriers syndicaux. Il rappelle que vis-à-vis du contexte agricole, l'importance est de faire du discernement, quitte à reporter un contrôle si nécessaire.

En réponse au SNAPE-solidaires qui soulignait que l'essentiel des interventions étaient des flagrances, il précise qu'il faut distinguer les flagrances imprévues des cas de réponses à des signalements.

Le SNE-FSU rappelle que la déclinaison du rapport Massat par les préfets, telle que demandée par la circulaire Valls, a pu notamment conduire à l'adoption de postures des préfets : on étale les contrôles chez un même agriculteur plutôt que d'y aller 4 fois la même semaine.

Le SNE-FSU, rappelant qu'il n'avait pas fait de demande sur ce point particulier, rappelle que l'instruction générale armement prévoit déjà le port de l'arme sauf "liste dérogatoire" laissée à la décision des chefs de service, et demande qu'un état des lieux des notes et de leur existence soit réalisé.

Le directeur du contrôle des usages répond qu'il serait intéressant de pouvoir en disposer, mais que la DCUAT ne dispose pas des éléments à ce jour.

Le SNAPE-solidaires rappelle que sous le conseil supérieur de la pêche, des tenues techniques et des tenues police avaient été définies, il demande donc si une démarche identique ne pourrait pas être initiée.

Le directeur général répond par la négative, en précisant qu'il ne faut pas tout figer.

Point 8 - Médecine de Prévention

Présentation du Docteur Antonio URSINI, médecin de prévention du siège et SID IDF

Après 9 années sans médecin, il y a enfin un médecin de prévention pour le siège. Les visites ont été enclenchées en novembre 2015, et aujourd'hui 2/3 des effectifs seraient passés.

L'association à laquelle appartient le Dr Ursini ouvre également des perspectives sur d'autres thématiques, telles que l'ergonomie. Un projet visant à former des référents ergonomie pourrait voir le jour.

Le médecin de prévention demande à pouvoir disposer du document unique et de la fiche d'évaluation des risques.

Le SNE-FSU demande que soit fournie au CHS-CT la cartographie des nouvelles zones sans médecin de prévention (9 conventions n'ont pas été signées en 2016)

La chargée de gestion sociale précise qu'en ce qui concerne l'outre mer, les choses devraient être opérationnelles dès 2016.

Point 9 - Bilan santé et sécurité au travail

Information sur les mentions et accidents depuis le dernier comité

Bilan 2015 sur les mentions et accidents

Véhicule non confortable : le CHSCT fait une relance quant à la constitution d'un groupe d'échange pour le choix des nouveaux véhicules.

Point 10 - Plan de prévention 2016

Adoption du plan de prévention

Vote : Abstention : 1 SNE-FSU, pour cause du manque d'informations émanant des groupes de travail préparant le document

Pour : 2 CGT, 2 SNAPE Solidaires

Guide des EPI de l'Onema

Le SNAPE-solidaires s'enquiert des suites à donner sur les éventuelles révisions des gilets pare-balle, et sur leur conformité.

La conseillère de prévention précise que pour certains équipements de protection individuels, il n'existe pas de norme de fréquence de révision, et que c'est à l'établissement de les produire. Le travail est en cours.

Point 11 - Bilan 2015 des assistants de prévention

Aucune remarque

Point 12 - Questions diverses

Une information sur le virus Zika sera réalisée par l'ISST.

Le SNE-FSU demande qu'un bilan des actions de l'ISST et des temps passés soit présenté au prochain CHS-CT. Une attention est attirée par le SNAPE-solidaires quant à l'habillement pour les personnels hors normes. La conseillère de prévention annonce qu'un recensement des personnes et des solutions sera réalisé.

➤ Suivi des dossiers

- **En rouge** : dossier dont la gestion est reportée
- **En orange** : dossier en cours de gestion
- **En vert** : dossier amené à son terme
- **En gras** : information nouvelle

- **Politique nautique** : lettre de mission en cours de signature
- **Lettre de cadrage des assistants de prévention et conseiller de prévention** : les 9 délégations ont rédigé la lettre. Restent les lettres pour le Paraquet et le siège, mais qui sont un peu atypiques.
- **Lettre de mission inspecteur santé et sécurité au travail** : **En attente depuis 2012. engagement pris lors du CHSCT de le présenter en octobre non tenu, nouvel engagement obtenu (la lettre type existe, il n'y a qu'à la signer) pour le CHS-CT de juin**
- **Mise en place du registre de danger grave et imminent** : il existerait, mais aucune communication n'en a été faite.
- **Fiche "réflexe" à élaborer sur le droit d'alerte et de retrait** : non abordé, en attente de validation d'une ébauche présentée en 2014.
- **Proposer à la DCUAT une modification de l'IGA pour introduire une démarche de santé au travail spécifique aux moniteurs de tir** : cet aspect sera intégré dans la refonte de l'IGA pour passage à l'AFB.
- **Présenter une nouvelle méthode de recueil et de présentation au CHSCT des mentions portées au registre SST** : non abordé depuis 2014 (réunion des assistants de prévention du 30 juin 2014)
- **Proposer une analyse de sang à tous les moniteurs de tir pour mesurer la plombémie** : réalisé. Cette démarche est désormais proposée aux nouveaux moniteurs.
- **Communiquer sur le document unique adopté en 2014** : non abordé. février 2015 – Article dans Stabil'eau en prévision. **Mise en ligne sur internet. Quel délai si connu ?**
- **Apporter une attention particulière au changement de locaux du SD 35** : déménagement prévu le 29 décembre. Visite à faire début 2016.
- **Conforter les outils de suivi des agents en arrêt de travail de longue durée (Congé de Longue Maladie et Congé de Longue Durée)** : **Non abordé**. En lien avec la structuration du suivi des situations individuelles sensibles - février 2015 – à établir. **Mai 2015 - Mise en place de la nouvelle organisation de la DRH pour un suivi complet et réactif des dossiers individuels. Les procédures en la matière sont lourdes et complexes, y compris pour les agents, mais elles permettent de bien encadrer ces situations souvent délicates à vivre.**
- **Etudier la nécessité du port du casque de protection auditive sur les embarcations nautiques avec moteurs** : **Des EPI (bouchons d'oreille) ont été distribués, à chacun des utiliser à bon escient.**
- **Pneus hiver** : **vérifier et diffuser des recommandations d'usage - non abordé**