

CHSCT M des 31 mai et 1er juin 2022 : RETEXPOOL

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ



L'objectif étant de construire un groupe de compétences dédié au développement et à la mise en connaissance pour tous de retours d'expériences conduits dans les structures, la mise à disposition d'un guide méthodologiques pour les établissements qui voudraient tester la méthode,

Présentation du dossier RETEXPOOL

La réunion de ce CHSCT M a été l'occasion de recevoir un bilan de l'expérimentation « RETEXPOOL » qui a été menée à l'initiative de cette instance avec la collaboration de 4 EPL.

L'objectif étant de construire un groupe de compétences dédié au développement et à la mise en connaissance pour tous de retours d'expériences conduits dans les structures, la mise à disposition d'un guide méthodologiques pour les établissements qui voudraient tester la méthode, et la diffusion la plus large possible à tous les acteurs locaux, dont particulièrement les personnels de direction.

- Ce travail a été mené avec la collaboration de la Fédération Nationale des Sapeurs-Pompiers de France.

Plusieurs points que nous trouvons très intéressants dans la construction de ce projet :

- Constitution du vivier de compétences en interne, cela évite d'avoir à faire appel à des intervenants extérieurs maîtrisant plus ou moins bien nos spécificités, et permet une continuité, même à l'occasion de changements d'établissements
- Engagement d'une stratégie du partage pour favoriser l'émergence des situations à travers des participants conscients de l'utilité de l'outil
- Création d'un outil facile d'utilisation et accessible à tous, sous forme de cartes à imprimer, et qui n'impose pas de contraintes
- Elaboration de RETEX partagés, rédigé au sein d'un collectif avec des acteurs impliqués, menant des actions concrètes et opérationnelles, et aboutissant à des préconisations réalistes.
- Entrée vers une démarche qui vise à progresser, mieux appréhender les expériences futures en intégrant un suivi des améliorations apportées.
- Déploiement possible vers d'autres structures, plusieurs contextes.
- Adaptabilité de l'outil à une rhétorique liée au contexte

Ce travail nous paraît absolument pertinent et nous en attendons une diffusion et utilisation large dès qu'il sera définitivement opérationnel.

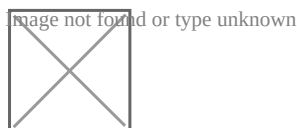
Point sur les autorisations de conduite de machines dangereuses dans les EPLEFPA.

La DGER nous rappelle que cette démarche est encadrée par le code du travail. Il y aurait deux façons de les approcher dans un établissement : l'aspect formation/sensibilisation sur leur usage, et l'aspect autorisation de conduite. Elle est réduite et encadrée à des outils bien précis. Il appartient au directeur d'EPL de définir sa politique de sécurité, en vérifiant si l'agent est en mesure de conduire puis en délivrant une autorisation. Certains diplômes supposent une compétence en matière de conduite. Le chef d'établissement doit permettre le cas échéant de donner accès à des formations.

Une fiche a été rédigée par le réseau ISST et elle va être mise à jour et diffusée à nouveau.

Il faut aussi compter sur les autorités académiques qui doivent être en mesure de faire ces rappels réglementaires.

Un module SST destiné aux chefs d'établissements lors de leur formation est très sérieux et bien construit, il va se renforcer en réactualisant le contenu.



Nous rappelons que si la problématique revient, c'est que malgré ces rappels réglementaires, il subsiste des problèmes quant à l'application des directives, toutes claires qu'elles soient ! Il arrive encore des confusions entre formation et habilitation. Sur le même modèle que l'habilitation

électrique pour laquelle on a pu être formé, tant qu'on ne reçoit pas de son supérieur l'expression de l'habilitation, on n'est pas fondé à gérer les problèmes électriques !

Nous avons ainsi soutenu unanimement un avis demandant que ce cadre soit respecté systématiquement.

Lettre de mission et désignation du référent violences sexistes et sexuelles.

Une demande du ministère de la fonction publique qui nous avait déjà été présentée en octobre 2021 vise à désigner dans les ministères des référents en lien avec l'administration pour assurer une vigilance à cet égard. Après avoir retravaillé la lettre de mission qui s'adresse à un membre du CHSCT Ministériel, et même si nous n'avons pu obtenir satisfaction pour faire en sorte que l'administration mette un temps de décharge à la disposition de cet agent pour assurer sereinement ses missions, nous avons désigné Mme Anne Le Quéré. Nous lui souhaitons force et détermination pour assurer cette mission délicate, et soutiendrons à nouveau la demande de reconnaissance du temps passé lors du bilan qui devrait être effectué après 6 mois dans la mission.

Présentation des rapports d'activité :

Comme défini réglementairement, l'administration nous établit les bilans des différents services qui touchent aux sujets concernant le CHSCT M. Nous avons ainsi pu prendre connaissance des bilans concernant les activités du service social du personnel, de la médecine de prévention, du prestataire de services IAPR, de la cellule de signalement des discriminations, des ISST et, même si cela ne relève pas d'une obligation, de la politique d'intégration du handicap au MASA.

Ce que nous avons retenu ou porté :

- Le réseau des ISST assure un travail riche et très intéressant au sein du MASA. Nous avons à nouveau félicité les collègues, et demandé à ce que leur effectif s'étoffe afin de leur éviter certaines charges de travail, et diminuer le risque routier fortement en lien avec l'exercice de leur mission, tant les territoires couverts sont importants.
- Le réseau des assistants de services sociaux assure aussi un travail remarquable, et un vœu a aussi été émis afin que le recrutement des ASS soit revu à la hausse.
- Comme chaque année depuis déjà trop longtemps, nous constatons aussi les manques en personnels de santé pour assurer les missions de médecine du travail. Des pistes sont explorées par l'administration pour palier à cette pénurie, mais cela pose de plus en plus de difficultés partout sur le territoire.

Ce rapport dans cette forme, que nous attendions de longue date au sein du CHSCT M, nous envoie un bon signe de la volonté de partager les informations afin de construire une politique de prévention la plus performante au sein du MASA. Nous l'avons ainsi unanimement approuvé lors de l'interrogation du Président.