

Anses : CHSCT du 10 novembre 2017

[Article mis à jour le 6 juin 2018.]

Le CHSCT de l'Anses a eu lieu le 10 novembre 2017. La CFDT était représentée par Corinne Lazizzera et Béatrice Vallantin.

Prévention des addictions

En milieu professionnel, il s'agit de tabac, alcool, médicaments psychotropes et drogues. S'il n'existe pas à proprement parler à l'Agence de plan de prévention formalisé pour encadrer le risque lié aux addictions, une action de sensibilisation sur le tabac a été lancée (le « moi(s) sans tabac »), et l'évaluation des risques aux addictions reste à finaliser dans le document unique (DU). Il n'en reste pas moins que le règlement intérieur de l'Agence n'encadre pas les contrôles en cas d'ébriété, et il est à noter un manque d'encadrement médical.

Cette démarche de prévention se fera dans un esprit de concertation et devra être proportionnée aux risques dans le respect de la vie privée. Les RH s'emparent du sujet et vont lancer un accompagnement par un prestataire et créer, au cours du premier semestre 2018, un groupe de travail pluridisciplinaire comportant des membres du CHSCT et le

prestataire retenu.

Rapport d'activité des médecins de prévention

Le médecin coordonnateur des médecins de préventions a souligné les mouvements importants de personnels et le manque de médecins sur 4 sites. Cependant les risques en laboratoires sont maintenant assez circonscrits (les équipes, assez jeunes, sont au fait des préconisations et les appliquent) : ils ont gagné en gravité mais sont plus réduits. Elle a salué une vraie prise de conscience avec l'évaluation des risques professionnels et souligné que les RPS et TMS sont les risques prégnants à l'Agence.

Il y a eu un réel accroissement des visites occasionnelles, la moitié à la demande du médecin de prévention et à celle des agents, et le reste à la demande de l'employeur.

Les RPS suite au groupe national RPS du 6 novembre 2017

Il y a 16 groupes de travail RPS représentant 125 personnes sur l'ensemble des entités, dont 4 pour le seul siège, et un groupe de travail national mis en place en septembre 2013, piloté par l'administration et plus spécifiquement chargé de garantir la méthode générale, la déontologie et de veiller à ce que la démarche ne s'épuise pas.

Une première « vague »

Presque toutes les entités ont achevé la première vague et un plan national de 11 actions a été établi ¹.

Il a été constaté par certains groupes de travail que l'accompagnement par un consultant était encore nécessaire et une mise en concurrence a donc été lancée par les RH pour trouver un prestataire.

Seconde vague

La démarche est relancée et les groupes de travail doivent cette fois-ci sélectionner une à deux situations apprenantes pour parvenir à mettre en place un nouveau plan d'action.

En raison de départs divers au nombre de 15, de nouveaux membres ont été ou seront intégrés, avec appel au volontariat. La composition des groupes est la suivante :

Les RPS suite au GT National		
Composition des GT RPS		
	NATIONAL	LOCAL
PILOTAGE <i>(coordonner)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Isabelle Tilly-Becker Emilien Broussal 	<ul style="list-style-type: none"> Un membre volontaire nommé par le directeur d'entité
GROUPE DE TRAVAIL <i>(analyser proposer)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Secrétaire du CHSCT 1 représentant par étiquette syndicale DRH / DPRP DGA Ressources + DGA Scientifique Médecin coordonnateur Inspecteur coordonnateur SST 1 directeur de labo 1 chef d'unité expert 	<ul style="list-style-type: none"> Médecin Assistant de prévention Correspondant RH Volontaires avec mixité encadrant et opérationnel (max 5 personnes)
GROUPE DE SUIVI <i>(valider)</i>	<ul style="list-style-type: none"> CHSCT 	<ul style="list-style-type: none"> GLHSCT

CHSCT du 10 Novembre 2017 10

Point « diagnostic transport de marchandises dangereuses »

À ce jour 6 sites restent à auditer, de novembre 2017 à janvier 2018.

Les premières conclusions font état que le principe de précaution a été appliqué par l'ensemble des acteurs, que le bordereau de suivi des déchets est bien suivi par les sites, et que les laboratoires ont prêté attention à cette démarche avec intérêt.

Il reste des points sensibles, notamment la politique propre à

chaque site sur la mise en DASRI de certains déchets ; le tri des déchets effectué est basé sur les mentions de danger et non sur les codes UN de l'ADR ; la confiance accordée aux sociétés retirant des déchets est sous la responsabilité de l'Agence ; certaines formations réglementaires sont à engager ; les lieux de stockage ne sont pas toujours adaptés, et enfin la traçabilité des expéditions hors déchets ne sont pas centralisée.

Un plan d'action national sera donc mené pour définir et harmoniser les pratiques, former les acteurs locaux, améliorer le suivi et la traçabilité des expéditions avec aide à la prise de décision. Au niveau local, les formalités réglementaires avec les prestataires locaux seront régularisées, la gestion des stocks et l'identification des déchets devront être optimisées et enfin la gestion des procédures des différents transports sera formalisée pour en clarifier les étapes et les acteurs.

La politique handicap

Le handicap est visible ou invisible (diabète, migraine, lombalgies chroniques, surdité) et seuls 3,3 % d'agents se sont déclarés handicapés   ce jour. Des aménagements de poste sont faits pour eux, des appareillages peuvent être pris en charge.

En application du  5.1 du C.O.P. Anses 2018-2022



« Développement de la politique de sensibilisation en matière de handicap visible et concentration sur le handicap invisible », les RH vont :

- sensibiliser tous les agents au handicap ;
- intégrer les handicapés aux équipes ou entités ;
- inciter les agents en situation de handicap à se déclarer.

En effet, les RH voient la nécessité de faire du handicap un projet collectif, dans le cadre duquel chacun sera le référent naturel, car chacun est responsable de ses collègues. La sensibilisation sera pluriannuelle et le premier semestre 2018 verra se mettre en œuvre un outil de formation par le théâtre (avec saynètes à la carte), des communications par flash sur le handicap visible et non visible et des communications faisant état de nos points d'avancement.

La CFDT a souligné l'importance de suivre les équipes au sein desquelles travaillent des collègues en situation de handicap (phénomène d'usure pouvant amener à « placardiser » le handicapé en allégeant sa charge de travail ou à surjouer son comportement ce qui est discriminatoire) et a recommandé un référent handicap dans chaque équipe concernée.

Point sur la conduite à tenir pour les sorties des



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

agents pour raison de santé

Une note d'organisation sera prochainement publiée, spécifiant les mesures à prendre pour que les agents ne pouvant plus occuper pleinement leur poste de travail en raison de leur état de santé aient la possibilité de quitter l'agence. L'agent ne peut en effet quitter son lieu de travail sans autorisation de sa hiérarchie et avis médical autorisé (abandon de poste).

Suivi de la couverture de médecine de prévention sur les différents sites de l'Anses

Il est constaté qu'il est de plus en plus difficile de trouver des médecins de prévention et des mesures sont prises par les RH pour faire effectuer des visites médicales par des associations interprofessionnelles de médecine, des médecins à la retraite, des infirmiers...

La CFDT a demandé à ce que des prises de sang annuelles soient effectuées au laboratoire de Lyon pour assurer ce suivi simple en l'absence de médecin de prévention. Le coordonnateur des médecins de prévention se propose d'émettre des recommandations sur les obligations des agents et des conseils d'actes médicaux.

Questions diverses de la CFDT

Demande d'information sur les agressions verbales de certains



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, ASP, Inao, IFCE, Infoma, CNPF

agents par des personnes extérieures : le PC sécurité du siège a été sensibilisé à ce point, et il n'y a pas de problèmes particuliers sur les sites.

Il y a des problèmes d'identification de colis à Ploufragan, et probablement pour d'autres laboratoires. Les réseaux seront re-sensibilisés à l'importance de l'identification.

Demande de bilan Qualiacc : tout semble être rentré dans l'ordre, et le sujet sera porté au comité technique de mi-février, à la suite de son utilisation en fin de gestion et après un an d'utilisation en année pleine. Des améliorations sont prévues, notamment pour l'organisation des colloques, la conversion des devises, les règlements de participants à leur arrivée, etc.

(1) Pour rappel, il s'agissait d'objectifs de clarification dans l'organisation, d'échanges sur des pratiques managériales et de communication, les 11 actions portant sur cinq points :

- la formation des encadrants : aux RPS ; à la gestion par projets ; pour l'accompagnement à la prise de poste ; à l'évaluation de la formation en lien avec le gain en compétence ;
- des actions RH : la réalisation de la cartographie des métiers et des compétences ; la distinction entre les liens hiérarchiques et fonctionnels dans les organigrammes ; rappel des procédures d'attribution des primes/promotions ; ateliers d'échanges et de partage d'expérience entre encadrants ;
- une réflexion sur la mise en place d'un dispositif de remontées d'alertes RPS ;
- la formalisation d'indicateurs de suivi RPS ;

– le rappel des bonnes pratiques de l'utilisation de la messagerie électronique dans la charte informatique.

Outre le plan national d'actions, ont été mises en œuvre :

- une plaquette d'information sur les RPS et les acteurs (mise à jour prochaine attendue) ;
- l'intégration des situations apprenantes au document unique (DU) ;
- la mise en place d'une psychologue du travail-coach et d'une assistante sociale.