

ANNEXE 2 : Compte-rendu synthétique des débats à partir de la retranscription fidèle

Point 5: **Rapport SST 2021 (pour avis)**

L'administration a principalement évoqué le bilan de la cellule RH/RPS amenée en 2018 à suivre plus particulièrement 14 situations individuelles et 5 collectifs de travail.

Cette cellule créée en 2013 à l'occasion de l'élaboration du plan de prévention RPS est composée des membres suivants : l'assistante sociale, la conseillère de prévention, la responsable du SRH et le secrétaire général.

Elle a vocation à se réunir tous les mois en fonction des situations collectives ou individuelles qui font l'objet d'alertes, de signalements ou de situations particulières. Pour ce qui concerne les suivis collectifs, ce sont des dispositifs d'accompagnements collectifs qui ont été mis en place pour réfléchir à l'amélioration du fonctionnement et de l'organisation des unités de travail. Pour ce qui concerne les suivis individuels, ceux-ci sont mis en œuvre suite à des signalements de situations à risques (charge de travail importante, accompagnement après agressions dans l'exercice des missions, accompagnement dans le cadre de mobilités professionnelles).

Dans tous les cas, les médecins de prévention ont également été saisis en appui des dispositions mises en place par l'établissement.

La cellule a également accompagné en 2018 des agents en situation de congé maladie ou de longue maladie ; le champ s'est élargi à d'autres situations que les situations de risques psychosociaux stricto sensu.

Les représentants du personnel (Nom de l'organisation syndicale 1) s'interrogent sur les 3 actes d'agressions d'agents dans l'exercice de leurs missions, mentionnés dans le rapport.

L'administration précise que ces situations ont concerné des agents en outre-mer, à Saint-Martin, en Guyane et en Guadeloupe, pour lesquels des demandes de protection fonctionnelle ont été faites par les agents. Pour la métropole, le SRH a eu connaissance également de situations de tensions parfois difficiles à gérer pour les agents concernés ; il s'agissait plus d'altercations plus que d'agressions stricto sensu. En métropole, il n'y eu aucune demande de protection fonctionnelle en 2018.

C'est la raison pour laquelle, il est apparu nécessaire d'apporter un premier niveau de réponse en élaborant notamment une fiche action pour préciser la marche à suivre en cas d'agression ; ce projet de fiche est d'ailleurs proposé à la validation du CSA-Formation spécialisée en séance (cf. fiche action). Il est prévu que cette mesure s'accompagne également d'une formation à la gestion de conflits, d'agressions, qui pourrait être proposée aux agents qui en feront la demande. Il y a une possibilité de construire cette formation avec l'appui de l'AFB qui intervient déjà sur un module proposé dans le cadre du conventionnement des gardes.

Il convient de noter que l'impact de ces situations d'agressions est parfois aggravé par un surcroît de charge de travail.

L'administration précise que le travail collectif de la cellule est un atout ; les points de vue différents, les vécus différents, les réseaux différents font que la prise de recul est plus pertinente et la recherche collective de solution est souvent plus efficace.

L'assistante sociale précise qu'elle est très satisfaite du travail fait au sein de l'établissement et de la confiance dans laquelle celui-ci se fait, cela sert le collectif. Elle redit l'importance pour les agents à faire des signalements dès lors que des situations de mal-être sont constatées (collègue qui change d'attitude, qui parle moins, qui s'isole...).

Ce signalement peut se faire auprès de l'assistant de prévention, du manager, du SRH, d'elle-même. Elle précise que tout n'est pas résolu instantanément mais que plus les choses sont connues tardivement, plus il est difficile ensuite d'apporter une réponse adaptée.

Les représentants du personnel (Nom de l'organisation syndicale 2) font remarquer qu'il est parfois difficile de « signaler » car cela peut être vécu comme de l'ingérence par l'agent. L'autre difficulté relevée est celle de leur méconnaissance de la prise en charge des situations individuelles ou collectives par le SRH, la cellule ou l'assistante sociale. Ils ont bien conscience de la notion de confidentialité mais se disent en difficulté dès lors qu'il s'agit par exemple de rassurer les collègues proches des agents concernés.

L'administration reconnaît qu'il n'est pas simple pour elle de donner ce type d'informations car, la plupart du temps, les agents concernés ne souhaitent pas forcément communiquer sur leur situation personnelle.

Les représentants du personnel (Nom de l'organisation syndicale 2) ont bien conscience qu'il s'agit de faire du cas par cas, et que le SRH ne peut pas communiquer sur ces questions. Ils soulignent la nécessité de leur point de vue de poursuivre ces démarches afin de réduire/prévenir les risques.

Concernant les accidents de travail, les représentants du personnel s'interrogent sur la définition même d'accident de travail et sur ce qui le caractérise.

L'administration précise que l'accident de travail est reconnu imputable au service à partir du moment où il a eu lieu pendant le travail ou sur le trajet domicile-travail ; d'où l'importance que le SRH soit prévenu au moment de l'accident pour rapidement prendre en charge l'agent. La difficulté relevée par le SRH est bien d'être averti de ces sinistres ; c'est la raison pour laquelle il est proposé au CSA-Formation spécialisée de valider également une fiche action sur la thématique « que faire après un accident de service ».

Les représentants du personnel (Nom de l'organisation syndicale 1) s'interrogent sur le nombre de formations SST mises en œuvre en 2021 et notamment les formations « risque routier » et « membres du CSA-Formation spécialisée ».

L'administration précise que l'absence prolongée d'un agent au SRH n'a pas permis de réaliser tous les objectifs de formation mais confirme que la formation « risque routier » reste obligatoire car inscrite dans le programme de prévention annuel, y compris pour les risques routiers domicile-travail (fonctions administratives). Pour ce qui concerne la formation des « membres du CSA-Formation spécialisée », elle doit également être mise en place via le CVRH.

Concernant la médecine de prévention, l'administration informe que la structure de référence pour la délégation Bretagne ne peut plus prendre en charge les agents à compter du 1^{er} janvier 2020. Le SRH cherche une nouvelle structure, un contact a été pris avec le centre de gestion du département 22.

De la même façon, la recherche d'une autre structure pour PACA est toujours en cours.

Vote des représentants du personnel concernant le rapport SST 2018 : 3 avis favorables.