

Compte-rendu du CHSCT R DGAC du 1^{er} avril 2019

Suite à la lecture d'une déclaration liminaire en début de séance contre la réforme de la Fonction publique et son opposition au projet loi fusion CT-CHSCT.

La Présidente a répondu : « que, lorsque le projet de loi sera voté, il faudra bien l'appliquer » ! Néanmoins, elle rappelle que la DGAC a toujours eu à cœur de favoriser le fonctionnement de ses CHSCT.

Pour FO, le gouvernement, en persistant dans une campagne dogmatique de broyage des instances de consultation et de dialogue social de la Fonction publique, remet en cause un acquis important qu'est la prise en compte, dans une instance dédiée, de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des agents qu'il emploie. Les CT, n'ayant actuellement ni l'ambition ni les moyens de travailler sur ces problématiques, risquent de se voir reprocher, dans l'avenir, des manquements dans l'obligation de moyens et de résultats qui leur est faite en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Point n° 1 :

Approbation du procès-verbal du dernier CHSCT du 27 novembre 2018.

Point n° 2 :

Approbation du règlement intérieur du CHSCT-R.

La durée du mandat du secrétaire est fixée à 2 ans.

M Philippe BOZZIO (USAC CGT) et Mme Pascale ROBERT (UNSA AC) ont été élu respectivement secrétaire et secrétaire adjointe du CHSCT-R DGAC.

L'ensemble des organisations syndicales ont voté pour à l'unanimité.

FO a demandé que la note fixant les jours contingentés soit renouvelée en prenant en compte le cas échéant les nouveaux périmètres des CHSCT de proximité.

Suites données

Médecine de prévention :

Le Médecin chef de la DGAC fera, lors du prochain CHSCT, une présentation des missions exercées par la médecine de prévention.

Suite à la demande des organisations syndicales, une information sera faite sur les cas de burn-out (épuisement professionnel) pour l'année 2018 à la DGAC.

GT sécurité incendie :

Les différents services vont lancer une réflexion sur les problématiques et les bonnes pratiques liées à la sécurité incendie. Une première réunion est prévue le 14 mai 2019.

Enquête accidents :

Un nouvel atelier sur la réalisation des enquêtes accident sera inclus dans la formation des membres de CHSCT.

Une harmonisation des pratiques de déclaration et de gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles a été demandée par les OS.

Intégration de la prévention dans les projets :

Une réflexion sera menée d'ici l'été pour l'intégration de la QVAT dans le projet UA3.

Formation des secrétaires des CHSCT :

Deux sessions sont prévues en juin et septembre pour les secrétaires (certains feront cette formation avant celle des membres de CHSCT).

La formation des membres de CHSCT, quant à elle, devrait être proposée à partir de juin.

Installation de bornes de recharge électrique :

Une décision sera prise dès la publication de la loi de mobilité qui prévoit 10 % de véhicules propres.

Réseau des ISST :

L'ISST n'étant pas présent, une présentation du positionnement du réseau des ISST ainsi que des bilans 2017 et 2018 sera faite lors du prochain CHSCT R DGAC.

GT DU :

L'Administration a présenté les conclusions du Copil tenu le 14/02. On s'oriente vers un outil couvrant la prévention de la santé/sécurité au travail utilisable par tous les acteurs : assistant mais également médecin de prévention.

L'éditeur pressenti est référencé à l'UGAP, une première partie semble finalisée (médecine préventive, accident de service, maladie professionnelle) mais des contraintes techniques restent encore à travailler avec SSIM.

L'outil devrait être testé cette année pour une mise en service en 2020.

GT lutte violence sexiste :

Une première réunion est programmée le 28 mai, la démarche est inscrite au programme annuel de prévention 2019.



Le programme annuel de prévention

Le programme annuel de prévention 2019 a été approuvé à l'unanimité, il comporte 5 items :

- La qualité de vie au travail.
- La prévention des troubles musculo-squelettiques liés au travail sur écran.
- La mise en service d'un outil numérique en santé sécurité au travail.
- La sécurité incendie sur les sites.
- La lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Qualité de vie au travail

La circulaire et les règlements intérieurs des CSL et de la CNISIST ont été amendés pour intégrer la lutte contre toute forme de discrimination y compris les violences sexuelles et sexistes au travail.

FO regrette que le CHSCT DGAC ne se soit pas prononcé à l'unanimité sur ces textes.

Le flyer et le guide seront mis à jour suite aux modifications validées.

Un point d'information a été fait sur la mission de la Sté Bebetter&co dans la démarche QVAT et la mise en œuvre d'un suivi qualitatif des CSL et de la CNISIST.

Bilan du conventionnement FIPH-FP 2014-2019

Pour information, l'Administration précise que le taux d'emploi des travailleurs handicapés à la DGAC a baissé à 5,76 % de la masse salariale.

Ce taux risque de baisser considérablement suite à la publication d'une ordonnance supprimant du décompte les anciens militaires recrutés via la filière des emplois réservés. Ils entraînent pour une grande partie dans le calcul des RQTH (environ 425 en 2018).

Le SG estime qu'un travail de communication important reste à faire auprès des personnels pour que les titulaires d'une reconnaissance RQTH se manifestent.

FO a posé la question du devenir des référents réseaux qui avaient été mis en place.

L'Administration répond que ce dispositif avait été mis en place au lancement de la démarche et qu'aujourd'hui c'est le rôle des assistantes de service social.

Bilan de la dernière convention :

Pour les périodes de janvier 2015 à décembre 2017, la DGAC a bénéficié d'un versement de 583 122 € par le FIPHFP.

Un avenant d'une année a porté l'échéance de la convention au 31 décembre 2018.

Sur les conseils du FIPHFP, la DGAC a sollicité à titre exceptionnel une nouvelle prolongation de sa convention qui a été accordée, soit une nouvelle échéance au 31 décembre 2019.

Les enjeux du conventionnement :

- Poursuivre la politique engagée en termes de recrutement et de maintien dans l'emploi, dans un contexte économique et budgétaire particulièrement restreint.
- Continuer l'action transversale initiée en mobilisant l'ensemble des acteurs (RH, médical, social, prévention, partenaires sociaux, directions, encadrants) et renforcer la prise en compte de la thématique handicap à tous les niveaux de l'administration
- Etendre l'accompagnement des agents en situation de handicap, nouvellement recrutés, pour favoriser la performance scolaire et la prise de poste
- Améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés, en proposant les modes de compensation adaptés et en renforçant l'accompagnement des agents en situation de handicap psychique.

Questions diverses

Principes d'utilisation des CUMP :

Demande d'élargissement des périmètres d'intervention à un service complet (centre).

Formation des membres de CHSCT :

Demande de consultation des OS pour l'ajout de thématiques locales à la formation.

Qualité de l'air :

Demande d'étude sur la qualité de l'air dans les espaces de travail notamment lorsque les locaux se trouvent dans des zones aéroportuaires.

Architecture du réseau :

Mise à disposition d'une l'information HSCT actualisée sur Bravo Victor.

Cellule de veille contre le sexisme et le harcèlement et les violences:

Demande d'une démarche coordonnée de la part de la DGAC sur ces thématiques, beaucoup d'initiatives locales intéressantes.

Médecin-chef de la DGAC :

Demande sur le nombre de cas de burn-out et utilisation du classement CT10-0, CT10-1 à la DGAC.

Dimensionnement du réseau des médecins de prévention.

Reims : 1 médecin à normes + 1 infirmière. (Procédure CHU non intéressante car les ICNA n'y vont pas).

Lille : 1 médecin de prévention + 1 infirmière (mise en œuvre de l'entretien infirmier).

Vos représentants FO

Anne GIACOMETTI-LIZOT (SNNA-FO)

Dominique THOMAS (SNPACM-FO)

Vous souhaitez défendre l'avenir des services et des personnels de la DGAC ? REJOIGNEZ FO !

<http://www.fodgac.fr/fr/adhesion/>

