



# Compte rendu CSSCT Ordinaire du 02 mars 2021

Monsieur PIN relate que le compte rendu fait suite à la séance de CSSCT ordinaire du 2 mars dernier dont l'ordre du jour concernait 4 sujets :

- Point d'actualité Covid
- Projet de PAPRI Pact 2021
- Mise en œuvre du guide de maîtrise opérationnelle du risque plomb sur les chantiers EDF Hydro
- Suites à donner à l'état des lieux réalisés sur le nettoyage des vestiaires, sanitaires et cabinets d'aisance

Avant d'aborder les points de l'ordre du jour, le Président de la CSSCT a évoqué dans son propos liminaire la situation d'alerte du GEH Pyrénées avec la nécessité de désigner un membre de la CSSCT pour participer à la conduite de l'enquête décidée par l'employeur PAH. Les modalités ont été mises en œuvre lors de cette séance par le biais d'un vote et le Secrétaire a été élu.

## Point d'actualité Covid

Le Président de la CSSCT a évoqué la 1<sup>ère</sup> année dans ce contexte de crise sanitaire en soulignant le fait qu'aucun agent n'avait été gravement malade et ce, dans une dynamique de travail en équipe. Les points singuliers ont été :

- La fiche manager mise à jour avec une augmentation à 10 jours d'isolement si cas positif
- Une information d'un mini cluster sur Hydro Med, notamment Sisteron et Malemort en insistant sur la présence accrue du virus induisant de la nécessité de porter le masque lors de moments particuliers (message de vigilance)
- La vaccination : les médecins du travail se sont portés volontaires dans un 1<sup>er</sup> temps pour vacciner les personnes vulnérables et pour ce faire, il a été évoqué un appui communication de la part du service de l'Unité afin d'expliquer cette démarche dans l'optique de répertorier et organiser cette vaccination pour les salariés volontaires

## Projet PAPRI Pact 2021

### PAPRI Pact 2020

Avant d'examiner ce projet, les représentants du personnel ont souhaité faire un point sur le PAPRI Pact 2020. L'absence d'éléments concernant le GEH Pyrénées a été évoquée, si le préventeur de Pyrénées a reconnu ne pas avoir mis en œuvre le PAPRI Pact en 2020, une feuille de route a été construite à la maille de Pyrénées.

Globalement, l'examen du PAPRI Pact 2020 a fait apparaître certaines actions non terminées en 2020 pour cause de crise sanitaire, d'autres non reportées ou considérées terminées, mais de manière incomplète. Premier exemple : élaboration d'un DUER d'Unité en s'appuyant sur les DUER des SU, même si la forme du document est assez intéressante, le fond nécessite un travail d'harmonisation au niveau des dangers et différentes cotations : gravité, fréquence, maîtrise du risque, mais aussi les mesures techniques et organisationnelles car de nombreuses incohérences ont été relevées sur les activités similaires d'une EOB à l'autre. Deuxième exemple avec la méthodologie de retrait des parasurtenseurs radioactifs dans les baies télécom où cette action n'a pas été réalisée en 2020 et non reportée en 2021 car il est présenté une absence de cadre pour traiter ces déchets. Les représentants du personnel ont demandé, conformément au premier principe de prévention de suppression de risque, que ces parasurtenseurs radioactifs soient tous supprimés des baies télécom, triés conformément à l'agent radioactif, conditionnés dans un contenant adéquat et stockés dans un lieu temporaire centralisé en attendant que la filière de traitement du déchet soit connue et ce, afin que les salariés n'aient plus aucun doute en EOB. Troisième exemple, la réalisation d'un diagnostic RPS partagé au sein de l'Unité avec un taux de réalisation de 25 % où demeurent de nombreux questionnements : diagnostic, méthode, plan d'actions, nombre de jours d'arrêt, budget consommé en 2020 induisant la nécessité d'une acculturation face à ce risque et de nombreuses craintes pour l'avenir ainsi qu'un parallèle sur le DUER où d'une SU à l'autre, des cotations très disparates ont été constatées. A noter que ces exemples pour le bilan 2020 ne sont pas exhaustifs. Dernier exemple sur le projet de bilan HSCT, qui fera partie du bilan social, il a été évoqué en 2020 sur les éléments de 2019 un taux de fréquence annoncé à 2 alors qu'en fonction des heures travaillées, il y a un taux de fréquence à 6.4. Le taux de 2 a été calculé selon le LTIR tandis qu'en 2020, le taux de fréquence est calculé sur la formule de calcul des années 2016-2017-2018 ; afin d'avoir des indicateurs de suivi comparable, il faudrait que ceux-ci soient fiables relate Monsieur PIN. L'examen rapide de cette pièce fait apparaître vis-à-vis de 2019, une augmentation du nombre d'accidents déclarés à la SS de +1, une augmentation du nombre de ASA de +5, une augmentation du nombre d'accidents des salariés des entreprises extérieures travaillant dans l'établissement alors qu'en 2020, ne sont pas comptabilisés les personnels du GEH Pyrénées (130 personnes de moins) ainsi que les prestataires intervenus sur le périmètre du GEH Pyrénées.

Il est à signaler que le prévisionnel des heures de formation de sécurité en 2021 double par rapport à ce qui a été fait en 2020, supérieur de 3400H.

### PAPRI Pact 2021

Les représentants du personnel ont porté les remarques suivantes :

- Construire sur la base du nouveau guide radon en cours d'élaboration par le national. Ils ont rappelé à l'employeur que courant 2020, le Ministère du Travail a publié un guide pratique pour accompagner la prévention du guide radon à savoir que le radon constitue la seconde cause du cancer du poumon derrière le tabagisme. Si ce guide détaille de manière opérationnelle les étapes de l'évaluation des risques qui incombe à l'employeur ; par ailleurs, il est également complété par un dossier de l'INRS.
- En lien avec la médecine du travail, proposer des actions de prévention des RPS alors que le diagnostic prévu en 2020 n'a été réalisé qu'à 25 %.

Avant d'aborder les points de l'ordre du jour, le Président de la CSSCT a évoqué dans son propos liminaire la situation d'alerte du GEH Pyrénées avec la nécessité de désigner un membre de la CSSCT pour participer à la conduite de l'enquête décidée par l'employeur PAH. Les modalités ont été mises en œuvre lors de cette séance par le biais d'un vote et le Secrétaire a été élu.

#### **Point d'actualité Covid**

Le Président de la CSSCT a évoqué la 1<sup>ère</sup> année dans ce contexte de crise sanitaire en soulignant le fait qu'aucun agent n'avait été gravement malade et ce, dans une dynamique de travail en équipe. Les points singuliers ont été :

- La fiche manager mise à jour avec une augmentation à 10 jours d'isolement si cas positif
- Une information d'un mini cluster sur Hydro Med, notamment Sisteron et Malemort en insistant sur la présence accrue du virus induisant de la nécessité de porter le masque lors de moments particuliers (message de vigilance)
- La vaccination : les médecins du travail se sont portés volontaires dans un 1<sup>er</sup> temps pour vacciner les personnes vulnérables et pour ce faire, il a été évoqué un appui communication de la part du service de l'Unité afin d'expliquer cette démarche dans l'optique de répertorier et organiser cette vaccination pour les salariés volontaires

#### **Projet PAPRIACT 2021**

##### **PAPRIACT 2020**

Avant d'examiner ce projet, les représentants du personnel ont souhaité faire un point sur le PAPRIACT 2020. L'absence d'éléments concernant le GEH Pyrénées a été évoquée, si le préventeur de Pyrénées a reconnu ne pas avoir mis en œuvre le PAPRIACT en 2020, une feuille de route a été construite à la maille de Pyrénées.

Globalement, l'examen du PAPRIACT 2020 a fait apparaître certaines actions non terminées en 2020 pour cause de crise sanitaire, d'autres non reportées ou considérées terminées, mais de manière incomplète. Premier exemple : élaboration d'un DUER d'Unité en s'appuyant sur les DUER des SU, même si la forme du document est assez intéressante, le fond nécessite un travail d'harmonisation au niveau des dangers et différentes cotations : gravité, fréquence, maîtrise du risque, mais aussi les mesures techniques et organisationnelles car de nombreuses incohérences ont été relevées sur les activités similaires d'une EOB à l'autre. Deuxième exemple avec la méthodologie de retrait des parasurtenseurs radioactifs dans les baies télécom où cette action n'a pas été réalisée en 2020 et non reportée en 2021 car il est présenté une absence de cadre pour traiter ces déchets. Les représentants du personnel ont demandé, conformément au premier principe de prévention de suppression de risque, que ces parasurtenseurs radioactifs soient tous supprimés des baies télécom, triés conformément à l'agent radioactif, conditionnés dans un contenant adéquat et stockés dans un lieu temporaire centralisé en attendant que la filière de traitement du déchet soit connue et ce, afin que les salariés n'aient plus aucun doute en EOB. Troisième exemple, la réalisation d'un diagnostic RPS partagé au sein de l'Unité avec un taux de réalisation de 25 % où demeurent de nombreux questionnements : diagnostic, méthode, plan d'actions, nombre de jours d'arrêt, budget consommé en 2020 induisant la nécessité d'une acculturation face à ce risque et de nombreuses craintes pour l'avenir ainsi qu'un parallèle sur le DUER où d'une SU à l'autre, des cotations très disparates ont été constatées. A noter que ces exemples pour le bilan 2020 ne sont pas exhaustifs. Dernier exemple sur le projet de bilan HSCT, qui fera partie du bilan social, il a été évoqué en 2020 sur les éléments de 2019 un taux de fréquence annoncé à 2 alors qu'en fonction des heures travaillées, il y a un taux de fréquence à 6.4. Le taux de 2 a été calculé selon le LTIR tandis qu'en 2020, le taux de fréquence est calculé sur la formule de calcul des années 2016-2017-2018 ; afin d'avoir des indicateurs de suivi comparable, il faudrait que ceux-ci soient fiables relate Monsieur PIN. L'examen rapide de cette pièce fait apparaître vis-à-vis de 2019, une augmentation du nombre d'accidents déclarés à la SS de +1, une augmentation du nombre de ASA de +5, une augmentation du nombre d'accidents des salariés des entreprises extérieures travaillant dans l'établissement alors qu'en 2020, ne sont pas comptabilisés les personnels du GEH Pyrénées (130 personnes de moins) ainsi que les prestataires intervenus sur le périmètre du GEH Pyrénées.

Il est à signaler que le prévisionnel des heures de formation de sécurité en 2021 double par rapport à ce qui a été fait en 2020, supérieur de 3400H.

##### **PAPRIACT 2021**

Les représentants du personnel ont porté les remarques suivantes :

- Construire sur la base du nouveau guide radon en cours d'élaboration par le national. Ils ont rappelé à l'employeur que courant 2020, le Ministère du Travail a publié un guide pratique pour accompagner la prévention du guide radon à savoir que le radon constitue la seconde cause du cancer du poumon derrière le tabagisme. Si ce guide détaille de manière opérationnelle les étapes de l'évaluation des risques qui incombent à l'employeur ; par ailleurs, il est également complété par un dossier de l'INRS.
- En lien avec la médecine du travail, proposer des actions de prévention des RPS alors que le diagnostic prévu en 2020 n'a été réalisé qu'à 25 %.

Les 2 autres thèmes faisant partie du PAPRI Pact 2021 ont été abordés en point 3 et 4 de l'ordre du jour à savoir la mise en œuvre du guide de maîtrise opérationnelle du risque plomb sur les chantiers EDF Hydro et la suite à donner de l'état des lieux réalisé sur le nettoyage des vestiaires, sanitaires et cabinets d'aisance.

#### **Mise en œuvre du guide de maîtrise opérationnelle du risque plomb sur les chantiers EDF Hydro SO**

Concernant le guide plomb en date du 11/03/2020 indice 3, les représentants du personnel ont interpellé dans un premier temps sur l'identification des matériaux pouvant contenir du plomb et notamment, les activités diverses et variées à EDF Hydro SO avec la spécificité unique en France du réglage de l'EIM d'Aston.

Concernant la partie mise en place de l'organisation santé/sécurité/environnement de ce guide, ce dernier nécessite des précisions, notamment sur la formation des salariés intervenants, les matériaux contenant du plomb, les mesures d'hygiène à mettre en œuvre sur les vestiaires et douches avec une organisation spécifique pour ces travaux, mais aussi les exigences au sens du guide pour la partie tri et traitement des déchets contenant du plomb.

En résumé, ce guide est une bonne base, qui nécessite des précisions pour que les mesures opérationnelles soient claires et non interprétables afin de répondre aux différentes exigences du code du travail, ce qui n'est actuellement pas le cas avec cette version.

#### **Suites à donner à l'état des lieux réalisé sur le nettoyage des vestiaires, sanitaires et cabinets d'aisance**

Le document de travail proposait des cibles et attendus en fonction des lieux d'embauche des autres sites pour lesquels, les représentants du personnel ne partagent pas la finalité. Force est de constater que dans ce domaine, le code du travail est particulièrement clair pour la partie conception et aménagement de ces locaux et les représentants n'ont pas souhaité débattre sur le document proposé qui induirait de valider des cibles et attendus qui seraient moins favorables que le code du travail, créé dans le but de protéger les salariés. Les représentants du personnel ont rappelé à l'employeur l'ensemble des exigences du code du travail dans ce domaine, mais aussi les situations qui peuvent conduire l'employeur à une dérogation avec l'ensemble des livrables à fournir à l'Inspection du Travail, la DIRECCT dans le cas où il ne souhaiterait pas répondre au code du travail.