

Malgré une prolongation du délai de réponse après les vacances, le gain a été de 3 questionnaires.

La participation au recueil des risques est passé de 25 à 52 % par ce biais par rapport au dernier recueil. La moitié des réponses ont été faites à la fin de la première semaine. La nature des réponses est différente car l'agent est seul à répondre, il n'y a donc pas de réflexion collective à ce niveau.

Certaines Unités de Travail (UT) de travail ont très peu répondu. Les relances individuelles ont été limitées à deux suite à des retours négatifs de la part d'agents qui ont fait savoir qu'ils ne voulaient pas répondre au questionnaire.

L'assistant de prévention proposera aux UT ayant peu de réponses un temps d'échanges. Il souligne que les invitations n'ont pas toujours été lues. Les questionnaires n'ont pas toujours été bien remplis en totalité et seuls les questionnaires complets ont été exploités.

Le nom de l'agent sert à la gestion. Le traitement des résultats sera anonyme, identité des agents pour la gestion.

Pour les questions ouvertes et le traitement des commentaires libres, ça se fera de manière individuelle et confidentiel s'il y a un risque individuel important de détection de la personne.

La CFDT souhaite en savoir plus sur les raisons des refus de répondre. Qu'en est-il du plan d'action ? Est-ce que ce recueil a amélioré les choses ?

Elle souligne que le questionnaire est long, mais qu'il pouvait être repris plus tard. La participation est meilleure, mais il y a beaucoup de questionnaires incomplets. Les agents abandonnent dès les premières demandes d'authentification de l'agent et dès les premières pages.

Les taux de réponses faibles relevés auparavant pour certaine UT sont restés faibles malgré ce nouveau formulaire (ex la DESE). Donc ça n'a pas tout résolu de dématérialiser.

Les risques considérés comme faibles ne sont pas identifiés alors qu'ils peuvent évoluer dans le temps, il aurait fallu les mettre aussi en évidence dans le questionnaire.

Une meilleure participation ne veut pas dire moins de risques, il faut vérifier le qualitatif, y compris auprès des moins répondants.

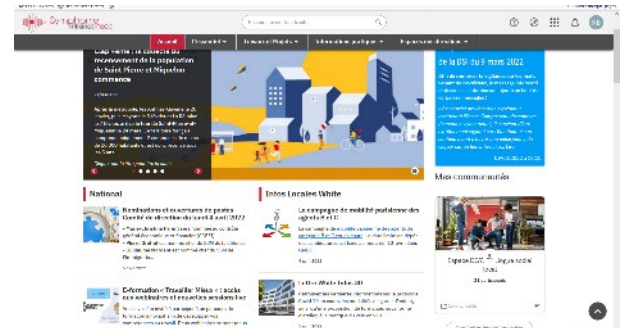
La confidentialité est à améliorer.

Le plan d'actions 2022 se fera avec la collaboration des CAPR, sur trois mois. Le plan 2021 n'a pas été validé par le CHSCT suite à une abstention de confiance. La Direction doit travailler pour réduire le nombre de questionnaires incomplets (la quasi-totalité).

Un risque n'est jamais nul pour la santé.

Elle rappelle que la prévention des risques de l'Inspection Générale et des managers stratégiques ne relève pas de l'équipe de prévention, il y a un prestataire.

Symphonie nouvel intranet



La

Direction indique que l'espace local est construit en 10 rubriques thématiques (Environnement de travail au White. Lettres et flashes, parutions antérieures, veille ...) Ces rubriques doivent permettre de différencier les différents sujets et publications et d'envisager de nouvelles modalités de communication.

Pour la CFDT, l'information est plus synthétique. Elle s'interroge sur les mises à jour.

Il faudrait y rajouter les informations sur le CPF. Il manque encore plusieurs informations RH qui se trouvaient sur Agora.

Une présentation serait utile. Les agents doivent se familiariser avec ce nouvel outil.

La Direction indique qu'un Flash sera fait pour les élections professionnelles et le vote électronique.

Le moteur de recherche est plus performant que l'ancien intranet.

Un plan de communication est en cours de finalisation sous forme de plan d'action.

La Communication par les écrans est gérée par l'UCAT.

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentants CFDT, si vous avez besoin de conseils ou d'aide.

Vos représentants CFDT DG à ce GT

Aline Nay

Aldo Gayen

Fanny Gateau