

Où en est le DUERP ?

Depuis décembre 2020, où concrètement a été lancée la démarche de la réécriture du DUERP, plusieurs événements se sont succédés.

Ainsi, et dans un premier temps, les cadres des tous les services transversaux ont été rencontrés sur le mois de décembre par le Groupe restreint du DUERP. Le mois de janvier fut consacré aux rencontres avec l'encadrement soignant.

Depuis février, nous avons eu le plaisir de rencontrer 8.

On rappelle que l'Unité de Travail correspond parfois à plusieurs Unités Fonctionnelles. L'appellation Unité de Travail est utilisée dans le cadre du DUERP seulement.



Nous n'avons qu'à nous satisfaire des échanges qui ont eu lieu, car au-delà du remplissage d'une grille, il s'est finalement agi de partager sur le quotidien des tâches, faire mieux connaître son travail, ses contraintes et ses difficultés, ses bons côtés parfois

heureusement.

Nous avons pu constater que des équipes de travail mettaient en place une polyvalence des tâches, permettant d'éviter la monotonie, l'ennui, la lassitude...et prévenant de fait des risques possibles.

Nous avons pu rencontrer des équipes dans une énumération franche de ce qu'elles ressentaient comme des activités et/ou situations à risques, permettant dans la foulée d'établir des listes d'intervention qui ont pu se faire très rapidement. Il fallait le faire, même si en toute logique cela doit être l'objet d'un recensement d'un Plan de Prévention des Risques après le DUERP, avec un plan d'actions.

- Aux cuisines, un seul agent le dimanche sans possibilité d'alerte si un problème surgissait : les services techniques vont étudier la possibilité de mettre à disposition un PTI ;
- A la MAS, une bouteille d'oxygène encombrante, inutile et dangereuse au niveau de l'arrimage en salle de soins va être retirée, et il ne restera qu'une bouteille transportable de secours ;
- Le bruit est souvent abordé, sans vraiment pouvoir apporter des éléments tangibles, dans le plan d'action et de prévention, ce sera sûrement un élément à étudier ;
- L'état du revêtement des chaussées de notre Hôpital représente une difficulté pour les chariots, un danger à la marche...
- L'équipement informatique manque de dispositifs comme repose poignet pour la souris, filtre pour l'écran...
- Il existe des situations de harcèlement qui ont été, de concert entre la DRH et les élus du CHSCT, dénoncées et restent intolérables ;
- L'idée d'immersion d'un service à l'autre pour que chacun connaisse mieux le travail et la mission de l'autre, au service du patient, a été avancée ;
- La gestion RH du GHT reste floue, amène des incertitudes sur les conditions de travail de certains collègues dans leurs activités.



Ces exemples ne sont pas exhaustifs. Ils seront rejoints par d'autres éléments au fur et à mesure des rencontres. Tout cela montre combien il est nécessaire de sortir de son quant à soi quotidien de l'équipe, pour le partager en transversalité, en transparence, dans une communication descendante et ascendante. Ils feront, une fois finalisé le travail d'analyse des grilles de chaque Unité de Travail, l'objet d'un Plan d'Action sur un Plan de Prévention.

C'est là tout le gage de l'exercice qui nous incombe avec le DUERP.