

Direction Générale des Services
Direction Générale Adjointe Ressources
Direction des Ressources Humaines

Sous-direction Environnement RH
Affaire suivie par :
Cécile GARCIA
CG/RC



Yvelines
Le Département

**COMITE HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL
DU DEPARTEMENT DES YVELINES**

**Séance du 30 septembre 2020
À 09 heures 30**

**Réunion Exceptionnelle
En présentiel et en visio-conférence WEBEX**

PROCES-VERBAL

Le 30 septembre 2020 à 09 heures 30, le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail du Département des Yvelines s'est réuni sous la présidence de Mme Josette JEAN, Conseillère Départementale déléguée au personnel.

Représentants de la collectivité :

Mme Josette JEAN, Présidente

Représentants du personnel :

Syndicat CFE-CGC : **Mme Sylviane GOUAISLIN, membre titulaire**
M. Pascal LAFOREST, membre suppléant, sans voix délibérative

Syndicat CGT : **Mme Nelly PASCAUD, membre titulaire, secrétaire**
M. Tristan FOURNET, membre titulaire
Mme Sonia OUACEL, membre suppléant, ayant voix délibérative

Syndicat FA : **Mme Sophie DJIAN, membre titulaire**
M. Dario Jean JASEMIN, membre titulaire
Mme Sandrine MATHIEU, membre suppléant, sans voix délibérative
Mme Estelle GABRIEL, membre suppléant, sans voix délibérative

Présents en qualité d'experts :

Pour la Direction des Ressources Humaines :

Mme Cécile GARCIA, Responsable du Pôle Environnement RH
Mme Céline DENOEL, Responsable du Service Santé et Prévention
Mme Caroline LE GALLO, Conseillère en Prévention
Mme Andréa CAUVILLIET, Référente Dialogue Social
Mme Annie LOTODE, Responsable du Service Ingénierie de Formation

La séance se déroulant en mode visioconférence WEBEX, il est procédé à un tour de table afin d'identifier l'ensemble des membres présents.

Après vérification du quorum, la Présidente du Comité hygiène, sécurité et conditions de travail ouvre la séance.

I – 1 ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 18 JUIN 2020

- La Présidente soumet le procès-verbal de la séance du 18 juin 2020 à l'approbation des membres présents.

Le procès-verbal est adopté à l'unanimité par les représentants du personnel.

I – 2 ADOPTION DU COMPTE RENDU DE LA REUNION EXCEPTIONNELLE DU 30 JUILLET 2020

- La Présidente soumet le compte rendu de la réunion exceptionnelle du 30 juillet 2020 à l'approbation des membres présents.

- Les représentants FA indiquent ne pas pouvoir se prononcer et voter abstention en raison de l'absence de leur organisation syndicale lors de cette réunion exceptionnelle.

Avis favorable : 3 représentants CGT
 1 représentant CFE-CGC

Abstention : 2 représentants FA

I – 3 ADOPTION DU COMPTE RENDU DE LA REUNION EXCEPTIONNELLE DU 2 SEPTEMBRE 2020

- Les représentants FA indiquent vouloir reporter la validation de ce procès-verbal, le document leur ayant été adressé il y a peu, le délai ne leur a permis une relecture en amont de la séance.

- La Responsable du Pôle Environnement RH en prend bonne note et indique qu'il sera mis à l'adoption à la prochaine séance.

II – SECRETARIAT DU CHSCT A COMPTER DU 1^{ER} JUILLET 2020

- La Responsable du Pôle Environnement RH informe les membres, qu'au titre de l'Article 10, dernier alinéa, du Règlement Intérieur du CHSCT, le secrétariat de cette instance est assuré par période de 9 mois par un représentant des organisations syndicales. C'est la CFE-CGC ayant assuré ce rôle depuis le 1^{er} octobre 2019, il revient à l'organisation syndicale CGT de prendre le relai à compter du 1^{er} juillet 2020. Madame Nelly PASCAUD a été proposée pour assurer cette fonction jusqu'au 31 mars 2021.

- Les organisations syndicales présentes en prennent bonne note.

III DISPOSITIF DE PROTECTION SANITAIRE AU DEPARTEMENT DES YVELINES :

✓ Point général sur les mesures de maîtrise du risque sanitaire

La Responsable du Pôle Environnement RH présente la poursuite des mesures sanitaires mises en place au sein du Conseil Départemental des Yvelines.

Elle rappelle que l'Institution suit les orientations et directives nationales, avec une adaptation au fur et à mesure selon les consignes gouvernementales. Le protocole actualisé du 31 août 2020 est appliqué, la situation à date de notre région ne nécessitant pas de faire évoluer les mesures de protection globales actuelles.

Pour ce qui est de l'aspect organisationnel du travail, le retour sur site se fait en application du protocole de travail à distance en vigueur (pour rappel, sur accord du manager, possibilité jusqu'à deux jours de télétravail par semaine selon les missions du collaborateur). Elle évoque la réflexion entamée sur ce sujet afin d'identifier les collaborateurs éligibles au télétravail et souligne de nouveau que le télétravail n'est en aucun cas une obligation imposée aux agents. La campagne réalisée arrive à son terme, ainsi la Collectivité compte à ce jour 1 032 collaborateurs ayant adhéré au dispositif du télétravail, contre 650 auparavant.

Elle rappelle qu'un Groupe de Travail mené conjointement avec l'ensemble des organisations syndicales est en cours sur l'évolution du travail à distance.

Concernant l'organisation des présences sur site, l'objectif de l'Administration est de permettre le maintien d'une distanciation physique dans les bureaux partagés, avec un marquage au sol et l'élaboration d'un sens de circulation si besoin. L'équipement en Plexiglas est en cours d'extension (actuellement 75 accueils et 171 bureaux d'entretien en sont déjà équipés).

Sur le sujet de l'hygiène des locaux, le nettoyage renforcé perdure avec, en outre, la mise en place d'une traçabilité et d'un lien continu avec la société de nettoyage. Les espaces de convivialité et de restauration sont accessibles dans le respect des gestes barrières. Le service de cafétéria a repris le 31 août dernier sur le site ALPHA.

- Les représentants CGT se disent satisfaits de cette évolution du télétravail pour les collaborateurs. Toutefois, ils s'inquiètent d'une potentielle seconde vague de la crise sanitaire et de la complexité que cela pourrait engendrer. A ce titre, ils souhaitent attirer tout particulièrement l'attention du Département concernant les agents en formules 100% - 4 ou 4,5 jours par semaine pour lesquels ils réclament la possibilité de bénéficier à minima d'une journée de télétravail hebdomadaire. Ils soulignent que ces agents sont sur site 4 jours par semaine et sont, de ce fait, plus exposés aux risques que les autres, créant ainsi une forme d'injustice de traitement et un vrai questionnement des agents concernés. Ils insistent sur ce point qui leur remonte du terrain.

- La Responsable du Pôle Environnement RH indique prendre note de cette remontée, mais souligne néanmoins que cette question a déjà été abordée. Elle rappelle que le dispositif en vigueur n'est pas ouvert aux collaborateurs qui ont choisis cette modalité de temps de travail. Néanmoins, les personnes ont la possibilité de basculer sur une modalité 100% - 5 jours et ainsi bénéficier des deux jours de télétravail par semaine. Elle précise que des sessions d'information vont être organisées cet automne à l'attention des collaborateurs et des managers afin de lever la nébulosité qui pourrait encore subsister sur ce sujet pour certains personnels. Par ailleurs, elle indique avoir bien entendu les problématiques liés aux Risques Psycho Sociaux (RPS) et confirme que ce point sera éventuellement abordé dans le cadre du Groupe de Travail. Elle précise en outre qu'il est envisagé de travailler sur les TMS avec l'aide d'un ergonome et invite les organisations syndicales à faire part de leurs idées.

- Les représentants FA font remarquer que les communications RH sur le télétravail se positionnent sur un contexte général, de même que le Groupe de Travail mène une réflexion sur l'avenir. Cependant, les interrogations actuelles sont en lien avec la situation présente de crise sanitaire qui nécessite une organisation ciblée en ce sens. Ils disent avoir l'impression de ne pas être dans un contexte lié à la COVID-19 et insistent sur les recommandations de privilégier le télétravail dans le contexte actuel. Ils souhaitent savoir si les retours de chaque service sont disponibles pour faciliter la réduction des flux en présentiel.

- La Responsable du Pôle Environnement RH confirme que les réflexions en cours reflètent les besoins des services décorrélés du contexte COVID-19, il n'en demeure pas moins que les enseignements qui en ressortent pourront servir en cas de seconde vague, tout en continuant à respecter les recommandations gouvernementales. Cette préparation permettra, le cas échéant, d'avoir une plus grande rapidité de mise en œuvre puisque la visibilité des personnels éligibles existera déjà, ce qui n'était pas le cas avant le confinement. Elle ajoute que les retours reçus sont positifs et que les consignes ont bien été retransmises par le Directeur Général Adjoint des Solidarités de respecter autant que possible le taux de présentiel maximum de 50 %, avec une circulation des flux selon la configuration des locaux. Il a également resensibilisé les collaborateurs sur la situation actuelle et sur le respect de tous les gestes barrières. Elle invite les représentants du personnel, en leur qualité membres du CHSCT, de leur faire remonter les difficultés particulières rencontrées sur les sites et à ne pas hésiter à alerter en cas de manquement. Ces remontées sont utiles dans la mise en place d'actions correctives.

- Le représentant CFE-CGC demande de préciser les contours de la règle des 50 % de présentiel.

- La Responsable du Pôle Environnement RH explique que cette règle est liée à la configuration des locaux, le but étant d'avoir environ 50 % de présence. Elle rappelle que sa mise en place a été faite dès le déconfinement et demande s'il existe une alerte sur ce sujet.

- Le représentant CFE-CGC souligne que l'aménagement des espaces de travail doit permettre de protéger les agents, en particulier dans les open spaces. Il indique qu'il est difficile d'apprécier si les mesures mises en place sont adaptées sans avoir connaissance du nombre de cas de COVID et de cas contacts. Il s'étonne du manque de suivi de ces mesures et cite en exemple le site ALPHA où il constate un relâchement dans le port du masque par les collaborateurs. Le port des masques, fournis ou non fournis par le Département, sans changement régulier ou mal portés réduit son efficacité. Il indique avoir fait 2 tours du site ALPHA les 23 et 28 septembre dernier durant lesquels il a observé le non port du masque dans plusieurs salles de réunion. Il souhaite que les consignes soient redéployées. En outre, il ajoute que les agents s'interrogent sur l'aération dans les salles bulles. Il propose d'accompagner le service prévention si nécessaire pour partager ses observations

- La Responsable du Pôle Environnement RH s'étonne de ce constat en expliquant que ce site, qui héberge plus de 600 personnes, a fait l'objet de plusieurs visites de prévention, avec une sensibilisation faite par un affichage, sans compter les flashes d'information. Elle souligne que les messages de prévention sont communiqués et répétés en ce sens. Elle demande aux organisations syndicales de faire remonter aussitôt les problèmes constatés, et recommande de ne pas faire de généralité sur l'inefficacité des actions, l'objectif de l'Administration étant le même que celui des organisations syndicales, de protéger au mieux l'ensemble des collaborateurs. Elle souligne par ailleurs qu'en qualité de membre du CHSCT, il est dans leur rôle d'intervenir en cas de manquement et de recueillir les écarts afin que le service prévention puisse cibler exactement les directions et services concernés, avec des signalements faits immédiatement. Elle demande s'ils ont une proposition à faire sur ce sujet.

- La Responsable du Service Santé et Prévention ajoute pour ce qui concerne les systèmes de climatisations et chauffage, que le service prévention reste en liaison avec la Direction des Bâtiments Unifiée. Pour ce qui est du site ALPHA, elle rassure sur ce sujet, les ailettes des bouches de circulation d'air ont été orientées vers le plafond et la vitesse de circulation d'air est réduite. De plus, l'air est bien renouvelé en air neuf.

- Le représentant CFE-CGC suggère de communiquer ces informations afin de rassurer les collaborateurs sur la qualité de l'air qui circule et qu'ils respirent.

- La Responsable du Pôle Environnement RH répond qu'il est compliqué de faire une communication globale sur ce sujet, puisqu'il y a autant de variétés de systèmes que de sites.

- Les représentants CGT indiquent que sur le sujet du port du masque qu'ils ne manqueront pas de continuer à faire remonter les informations. Sur la question du télétravail pour les collaborateurs sur 100%-

4 jours, ils indiquent noter avec satisfaction sa mise en réflexion. Néanmoins ils craignent d'être dépossédés du sujet s'il n'est pas inscrit dans le Groupe de Travail, et soulignent la nécessité de l'inclure. Ils expliquent que dans le cadre du CHSCT, ce sujet est abordé en tant que sujet de crise dans le contexte sanitaire actuel. Ils font observer que plusieurs collaborateurs disent avoir l'impression d'une volonté d'utilisation du télétravail pour passer à des modalités de travail sur 5 jours.

- La Responsable du Pôle Environnement RH rappelle que de longs échanges ont déjà eu lieu sur cette question qui concerne 3 50 collaborateurs uniquement et que leur suggestion est bien notée de nouveau pour une réflexion sur le long terme. Néanmoins, il n'y a pas d'évolution programmée sur le court terme pour le moment. L'objectif du Groupe de Travail sur le télétravail doit être efficace, c'est la raison pour laquelle, sur les 10 thèmes ressortis des échanges, il est souhaitable de n'en sélectionner que deux afin de mettre un focus précis et de gagner en efficacité.

- Les représentants FA souhaitent se voir préciser l'organisation des flux et du taux de présence de 50 %. Ils ont noté que cette notion n'est pas appliquée sur tous les sites, ce qui les interpelle sur le décalage entre la communication sur la COVID et la réalité du terrain.

- La Responsable du Pôle Environnement RH répond que les services de la DRH ont des contacts quotidiens avec les collaborateurs, pour autant, à leur niveau ils n'ont jusque-là pas eu de telles remontées d'information. Elle insiste sur la nécessité pour l'Administration d'avoir des remontées précises de la part des organisations syndicales afin d'avoir connaissance des écueils qui peuvent exister sur le terrain. Elle précise que tous les éléments sont donnés aux managers qui ont la responsabilité d'organiser leurs services en tenant compte des consignes, de même qu'il leur appartient d'apporter les informations en complément de la communication globale en cas de besoin. Si aucun décalage n'est remonté du terrain, il n'est pas pertinent de passer des consignes aux responsables.

Point sur les dotations

Les commandes et livraisons de matériels de protection sont pilotées par la Direction des Moyens Généraux, avec un recensement effectué chaque semaine auprès des Directions et services et une distribution assurée aux collaborateurs par chaque directeur. Ainsi au 28 mai, ce sont 80 063 masques, 14 743 gants, 860 visières, 3 906 lingettes et 7 623 gels hydroalcooliques qui ont été attribués.

- La Responsable du Pôle Environnement RH précise qu'une nouvelle dotation de masques est programmée d'ici quelques jours, à hauteur de 2 masques par jour de présence sur site (soit 10 masques pour un temps complet). Ces masques sont lavables une trentaine de fois, ce qui représente environ 2 mois de dotations. L'idée est de distribuer un kit complet comprenant un flyer, des masques selon la quotité de travail, un flacon de 100 ml de gel hydroalcoolique et une pochette pour le rangement. Deux communications et un flash vont accompagner cette distribution. La distribution étant assurée par les directions de missions, elle permettra un temps de resensibilisation et pourra être l'occasion pour les collaborateurs de faire remonter les éventuels questionnements.

- Le représentant CFE-CGC se dit très satisfait de la dotation du gel.

- Les représentants CGT font part également de leur satisfaction sur cette nouvelle dotation et demandent la prise en compte des 3 personnes en décharge d'activité lors des distributions. Ils font part de leurs remontées du terrain sur le port du masque qui est globalement accepté et compris par les collaborateurs ; néanmoins ils soulèvent plusieurs contraintes, notamment la fatigabilité, les maux de tête et les lésions cutanées engendrées. Ils proposent d'instaurer une organisation permettant un temps de soulagement pour les agents en espace partagé, par exemple par des temps de pause possibles, par une mise à disposition de bureau isolé occupable par roulement....

- La Responsable du Pôle Environnement RH ajoute que cette question a été abordée à plusieurs reprises et que l'Institution suit les recommandations gouvernementales sans possibilité de dérogation. Il ne

sera pas fait de communication sur des pauses supplémentaires. Il est de la responsabilité de la hiérarchie d'organiser selon la configuration des locaux. Il n'y a pas d'institutionnalisation possible sur des pauses.

- La Présidente prend la parole pour faire observer que les collaborateurs sont tous des adultes responsables et que le port du masque est une contrainte pour tous. Chacun doit faire un effort sur ce sujet, et ajoute que le port du masque n'est agréable pour personne.

- Les représentants CGT reconnaissent qu'effectivement les personnels comprennent bien cela et que chacun doit être responsable, de même qu'il est du ressort des responsables d'organiser service par service, et que la demande d'aménager l'organisation du travail pour soulager les agents n'était absolument pas une demande de ne pas porter le masque mais de prévoir une organisation prenant en compte le niveau de fatigabilité. Ils souhaitent que cela puisse être confirmé en réunion d'équipe.

- Les représentants FA proposent une attribution de masques supplémentaires aux personnels empruntant les transports en commun. Ils s'appuient les préconisations qui vont en ce sens, et qui leur semblerait être juste.

- Le représentant CFE-CGC remarque qu'en effet le temps de transport allonge les temps de port du masque et augmente en conséquence les besoins. Il ajoute qu'un masque utilisé trop longtemps devient inefficace.

- La Responsable du Pôle Environnement RH précise que les masques sont lavables et réutilisables et qu'il n'est donc pas prévu de dotations supplémentaires. Elle complète en précisant qu'aucun traçage n'est fait pour identifier ce personnel. Il est de la responsabilité des collaborateurs de changer et utiliser les masques à leur convenance et autant que nécessaire dans la mesure où la nouvelle dotation permet de changer plus de 2 fois le masque par jour si besoin. De plus, elle indique qu'aucun retour des collaborateurs n'a été fait en ce sens sur un manque de dotation. Elle évoque, de plus, que les collaborateurs présentant des facteurs de vulnérabilité, peuvent recevoir, sur demande, une dotation spécifique de masques chirurgicaux.

- La Présidente indique à nouveau que les personnels sont des adultes responsables qui se doivent de respecter les temps d'utilisation des masques.

- Le représentant CFE-CGC se dit d'accord avec cette affirmation, cependant il indique qu'il existe de vrais dérives et qu'il est consternant de constater que certaines personnes gardent des masques toute la journée pour une question de coût. Il fait état de témoignages rapportés par des agents.

- La Responsable du Pôle Environnement RH répond qu'il ne faut pas infantiliser les collaborateurs. Elle indique que des cas isolés ne peuvent pas être représentatifs de l'ensemble du personnel. En cas de situation avérée, il faut faire remonter les noms pour resensibiliser ces personnels.

- Les représentants FA s'inquiètent de savoir si cette dotation concerne aussi les agents de maintenance.

- La Responsable du Pôle Environnement RH acquiesce et précise que cela concerne l'ensemble du personnel du Conseil Départemental.

✓ **Les visites de site**

La Conseillère en prévention présente le sujet. Elle indique que les visites de sites se poursuivent selon l'évolution de la situation et selon les demandes et besoins spécifiques. Elle indique que les visites sont très souvent liées à la COVID-19 et à certaines interpellations qui leur parviennent. Elles permettent de faire des rappels à l'ordre, le cas échéant.

Ces visites permettent l'accompagnement de la continuité des activités et des professionnels dans un cadre de prévention du risque COVID. Elles permettent aussi le maintien des missions de prévention hors COVID et notamment les visites de suivi CHSCT, en particulier sur les TAD, assurant aussi les dotations en « trousse à pharmacie » par exemple. De même, les visites de site participent à la mise à jour du document unique en intégrant la gestion de crise sanitaire et l'évaluation des risques au regard des missions exercées. Elle précise que les visites mentionnées dans la présentation ne sont pas exhaustives.

- Les représentants CGT proposent d'ajouter à la liste des visites le Campus IFSY qui a déménagé récemment.

- La Conseillère en Prévention en prend bonne note.

- Les représentants FA souhaitent entamer une réflexion sur les situations de cas concrets de COVID, et cite un cas sur Saint-Quentin-en-Yvelines où le test s'est avéré positif. Ils indiquent que sur le protocole ARS, il est bien noté qu'une personne positive doit nommer ses cas contacts (et non pas les managers) ce qui leur semble compliqué lorsque la personne est hospitalisée. De ce fait, ils suggèrent de réfléchir à un maillage de plus au sein du service qui permettrait de nommer rapidement les cas contacts.

- La Responsable du Service Santé et Prévention propose d'expliquer le déroulement qui s'est opéré autour de ce cas précis cité sur Saint-Quentin-en-Yvelines. Le jour-même, les services DRH ont été en lien avec la Direction du TAD. Dès le lendemain matin, la collaboratrice a pu donner les noms. Une enquête cas contact a été diligentée sous un délai de 72 heures : 27 professionnels et 7 cas contact dont les tests ont tous été négatifs. La Conseillère en Prévention s'est rendue sur le site et a pu répondre aux questionnements. Elle ajoute qu'une enquête pour cas contact peut être un peu longue car l'ARS est actuellement très chargée, il est de leur ressort d'établir les cas contacts. Il est vrai que le temps peut sembler long, mais les services étaient plutôt rassurés pendant l'enquête du fait que tous les agents portaient bien leur masque.

- La Responsable du Pôle Environnement RH précise que dès qu'une interpellation arrive, plusieurs personnes du service santé et prévention se mobilisent afin d'avancer rapidement dans la procédure. Dans ce cas concret, il a pu être constaté que la Direction concernée a eu les bons réflexes et que tout s'est déroulé pour le mieux. Elle reconnaît que la situation actuelle peut être ressentie comme anxiogène du fait des informations véhiculées dans les médias.

- Les représentants FA indiquent que leur proposition serait de prendre le temps d'une réflexion avec les managers pour référencer les cas contacts, dans l'esprit d'accompagner la personne déclarée positive à la COVID.

- La Responsable du Pôle Environnement RH souligne qu'il n'est pas dans les prérogatives des managers de faire ce travail, mais dans celles des médecins. En cas de doute, il est préconisé de se rendre chez son médecin traitant en attendant l'appel de la brigade COVID. Dans ce temps de latence, il n'appartient pas à la hiérarchie d'assurer ce recensement qui reste du rôle de la brigade COVID de l'ARS, il s'agit d'une grosse responsabilité médicale, ce n'est donc pas à l'employeur d'enquêter. Il n'en demeure pas moins que la DRH est toujours sur la même ligne d'accompagnement des collaborateurs, en prenant des nouvelles, sans se substituer toutefois au médecin. Elle souligne que seul le médecin traitant est habilité à recueillir les éléments confidentiels sur les pathologies des agents.

- Les représentants CGT souhaitent apporter une suggestion à ajouter sur la plaquette d'information sur les cas contacts, en ajoutant une ligne telle qu'elle figure sur la plaquette ministérielle en cas de contact : « Si je suis informé(e) par un proche qui a la COVID et j'ai eu un contact risque avec lui (contact rapproché sans masque), je limite autant que possible mes contacts en attendant l'éventuel appel de l'Assurance Maladie et respecte strictement les gestes barrières ».

- La Responsable du Pôle Environnement RH note cette suggestion. Elle indique cependant que certaines personnes peuvent être assez affolées alors qu'elles ne seront jamais appelées par la brigade. Notre

message va donc plutôt dans le sens rassurant disant que l'on n'est pas cas contact tant que l'on n'est pas appelé par la Brigade.

- La Responsable du Service Santé et Prévention tient à souligner la difficulté dans l'accompagnement des collaborateurs au quotidien et indique que le travail est fait au cas par cas et présente une certaine complexité dans la mesure où certains agents pensent que l'Administration peut les aider dans leur prise de décision.

- Le représentant CFE-CGC questionne sur ce qui peut être considéré comme point sensible et en particulier, il demande si les salles de réunion sont considérées comme tel. Il souhaite que certaines dispositions actuelles de salles puissent être revues et organisées pour un placement des personnes et une limitation de leur nombre. Un affichage dans chaque salle rappelant la jauge contribuerait à renforcer l'information des collaborateurs. Il se propose d'accompagner le service prévention pour la visite sur ALPHA.

- La Responsable du Service Santé et Prévention précise que depuis le déconfinement, la Direction a revu les capacités de réservation des salles sur GoodMeeting. La distanciation physique est de la responsabilité de chacun, en occupant une place sur deux. Le nombre de chaises a également été réduit dans chaque salle.

- Le représentant CFE-CGC indique que cela n'est pas le cas dans les petites salles ce qui est préoccupant dans des espaces fermés où les collaborateurs travaillent ensemble. De même, elle soulève le problème de nettoyage des salles de réunion.

- La Conseillère en Prévention souligne que les consignes sont bien rappelées sur la fiche pratique de présence sur site qui a été communiquée dans un Flash collaborateur. Notamment, les petites salles « bulles » sont limitées à une seule personne et un affichage est fait en ce sens. Elle confirme qu'une visite du site ALPHA peut être organisée pour faire le tour des différents espaces.

- La Responsable du Pôle Environnement RH répond sur le nettoyage, qu'il est difficile d'organiser un nettoyage après chaque réunion. Les collaborateurs qui le souhaitent ont la possibilité de se procurer à l'accueil d'ALPHA le spray nécessaire, cela reste de la responsabilité de tout un chacun.

- Le représentant CFE-CGC insiste sur les consignes qui doivent être passées et demande que les salles de réunion soient considérées comme des espaces de travail bénéficiant d'un nettoyage accentué en fin de journée.

✓ **Le port du masque**

La Responsable du Pôle Environnement RH rappelle l'obligation du masque pour l'ensemble des collaborateurs dans tous les locaux (open-spaces, salles de réunion, couloirs de circulation, espaces de convivialité et restauration, vestiaires...), même si la distanciation d'un mètre est respectée.

Il est possible de retirer temporairement son masque uniquement quand le collaborateur est seul (bureau individuel ou mutualisé) et durant la prise des repas dans les espaces de restauration.

Il est rappelé que l'obligation du port du masque est actée depuis le 20 juillet 2020 dans tous les lieux publics clos. Un usager se présentant sans masque à l'accueil d'un des sites du Département se verra refuser l'accès aux locaux s'il n'accepte pas d'en porter un (fourni si besoin par la Collectivité).

- Au terme des débats, la Présidente soumet les deux premiers points de ce dossier à l'avis des membres du CHSCT.

Dispositif de protection sanitaire au Département des Yvelines : Point général sur les mesures de maîtrise du risque sanitaire

Abstention : 3 représentants CGT
1 représentant CFE-CGC
2 représentants FA

Dispositif de protection sanitaire au Département des Yvelines : Focus sur le port du masque

Avis favorable : 3 représentants CGT
1 représentant CFE-CGC

Abstention : 2 représentants FA

✓ Focus sur le dispositif des caméras thermiques

La Responsable du Pôle Environnement RH présente le dossier relatif aux caméras thermiques et indique que ce dispositif, qui a déjà été présenté aux organisations syndicales au mois de juin, est mentionné à nouveau en raison d'une nouvelle évolution puisqu'il devient maintenant facultatif pour les usagers tout comme il l'était déjà pour les collaborateurs. En cas de refus, il est possible d'accéder au site en passant par une entrée secondaire. En cas d'accord pour passer devant la caméra, si la température est supérieure à 38°C, le signal lumineux rouge est visible seulement par l'utilisateur. Dans ce cas, la procédure d'accompagnement est mise en place (dotation d'un masque chirurgical, proposition d'un télé-entretien et procédure renforcée de désinfection des locaux). Il est à noter qu'aucune donnée n'est enregistrée ou stockée et la présence de caméras thermiques ne donne lieu à aucune restriction ou modifications des conditions d'accès aux sites.

Elle fait part du retour d'expérience sur le TAD de Seine Aval (9 sites) : seules 10 personnes ont été détectées fiévreuses ; 5 d'entre elles qui avaient un rendez-vous ont pu faire l'objet d'un télé-entretien, qui s'est bien déroulé. Pour les 5 autres sans rendez-vous, un flyer explicatif leur a été remis. Un aménagement d'horaire du temps de travail des collaborateurs a été nécessaire afin de permettre l'installation quotidienne de la caméra (15 minutes le matin ou le soir).

- Les représentants CGT indiquent que l'allègement de ce dispositif ne change pas leur positionnement sur cet investissement de 500 000 euros qui soulevait de nombreux problèmes de fiabilité et de nombreuses réserves des organismes habilités et rappellent qu'ils auraient préféré voir ce budget investi dans la prévention.

- Les représentants FA indiquent quant à eux que ce dispositif avait été présenté comme un moyen de prévention et demande quelles sont les raisons qui justifient aujourd'hui cette option.

- La Responsable du Pôle Environnement RH indique qu'il s'agit d'un souhait d'évolution de la part de la Direction Générale des Services et précise que finalement il n'y a pas été constaté de réticence de la part des usagers.

Au terme des débats, la Présidente soumet ce dossier à l'avis des membres du CHSCT.

Abstention : 1 représentant CFE-CGC
2 représentants FA

Avis défavorable : 3 représentants CGT

✓ Informations et communications aux collaborateurs

La Responsable du Pôle Environnement RH indique que des flashes RH très réguliers se poursuivent à destination de tous. Le dernier en date portait sur les personnes vulnérables et en lien avec les fermetures d'écoles. Aucune remontée n'a été notée à ce jour sur ce sujet.

Un nouveau Flash RH est à venir sur la nouvelle dotation avec toujours une sensibilisation aux gestes barrières.

Elle fait part également d'une nouvelle mise en ligne sur Intranet au niveau du bandeau d'accueil sur lequel un accès spécifique sur le thème de la COVID a été installé pour une facilitation à l'information. Y sont regroupées toutes les fiches pratiques et tous les flashes collaborateurs, ainsi qu'une Foire Aux Questions (FAQ) qui est régulièrement mise à jour au regard des informations données aux collaborateurs.

Les formats de communications sont variés, ainsi les dernières sensibilisations mises en ligne sont une vidéo du Directeur Général Adjoint des Solidarités sur les cas contacts, un mode d'emploi sur le port du masque et une fiche pratique actualisée pour la présence sur site des collaborateurs.

A cela s'ajoutent des affichages (couloirs espaces de restauration, photocopieurs...) sur tous les sites pour informer et sensibiliser les collaborateurs et les affiches et kit pratiques diffusés au réseau des assistants de prévention pour relai.

- Les représentants CGT indiquent que la proposition avait été faite lors du précédent CHSCT de programmer un temps dédié à la prévention avec l'aide des assistants et en lien avec les responsables. Cela s'est fait dans certains services sociaux. Il serait intéressant de pouvoir acter cela pour une mise en place dans chaque service, afin de rappeler les règles et mesures de prévention des risques.

- Les représentants FA rejoignent la suggestion de leurs collègues sur ce sujet.

- La Responsable du Pôle Environnement RH répond qu'une campagne visuelle est prévue pour continuer à interpeller les agents à laquelle participent les agents de prévention. Cette équipe est un véritable relai et un appui certain sur le terrain, qui permet la remontée des interrogations des agents, néanmoins elle indique que ce n'est pas le rôle des assistants de prévention.

Au terme des débats, la Présidente soumet ce dossier à l'avis des membres du CHSCT.

Avis favorable : 3 représentants CGT
 1 représentant CFE-CGC

Abstention : 2 représentants FA

✓ Relevé des suites du CHSCT réunion du 2 septembre 2020

La Responsable du Service Santé et Prévention souhaite faire un point sur le relevé des suites du dernier CHSCT en précisant les actions mises en place.

- Défaut de Plexiglas sur certains SAS du TAD de Seine Aval :
 - SAS de Mantes-la-Jolie : bureau d'entretien
 - Accueil du SAS de Limay et de Chanteloup-les-Vignes : installation en cours
- Mise à disposition de lingettes et spray :
 - Proposition d'un paquet de lingettes jetables par bureau d'accueil pour les SAS (spray et essuie-tout à disposition)
 - Proposition d'un paquet de lingettes pour chaque véhicule dans les SAS remis avec les clés

- Process validé entre la DGA-S et la Direction des Moyens Généraux (process consiste pour chaque service à remonter les besoins dans le SharePoint)
 - Les TAD ont été dotés de 540 paquets de lingettes
 - Les puéricultrices ont été dotées d'un paquet pour les visites à domicile
- Rappel des consignes par un affichage pour les matériels partagés : une affiche a été créée et diffusée par assistants de prévention ;
- Mobilisation du réseau des Assistants de Prévention :
 - Groupe de travail sur le Document Unique
 - Relai l'affichage et autres outils de communication
- Les représentants CGT se disent satisfaits de ces dotations supplémentaires. Ils indiquent cependant que sur le site de Chanteloup-les-Vignes, l'installation du Plexiglas est toujours en attente. Par ailleurs, ils remarquent qu'un spray pour le bureau d'accueil peut sembler juste, de même que des manquements sont notés sur la remise de lingettes pour les véhicules.
- La Responsable du Pôle Environnement RH répond que pour ce qui est du Plexiglas, la DBU a indiqué que les travaux avaient été réalisés. Il semblerait donc que cette demande corresponde à un nouveau besoin.
- Les représentants CGT confirment qu'en effet ils conseillent que chaque bureau d'entretien en soit équipé. Actuellement, il y a 5 bureaux sur 9 dotés pour les chargés d'accueil et pour 3 collègues, les chargés d'accueil ne disposent que d'un seul Plexiglas. Ils ajoutent que le site d'Elancourt n'est également équipé que d'un Plexiglas.
- La Conseillère en Prévention se dit néanmoins surprise de cette demande complémentaire car aucun besoin n'avait été exprimé lors de leurs différents déplacements.
- La Responsable du Pôle Environnement RH propose de se mettre en rapport avec la DBU pour cette dotation supplémentaire en Plexiglas afin de savoir s'il est possible d'accéder à la demande. Un retour d'information leur sera communiqué.
- Les représentants CGT concèdent qu'effectivement la situation a évolué depuis le mois de juin, la circulation étant plus active maintenant, les besoins ont évolué.

IV - FICHES DU REGISTRE SANTE SECURITE AU TRAVAIL (pour information)

La Conseillère en prévention propose de faire un point sur les fiches du registre SST.

Elle informe qu'il n'y a pas eu de fiche du 16 mars au 2 avril 2020.

Dans la période allant du 2 avril au 8 septembre, ce sont 87 fiches qui ont été créées.

Sur les 87 fiches, les plus significatives se répartissent ainsi :

- 8 fiches « observation SST » concernant les moyens de protection complémentaire
- 5 fiches « observation SST » sur les conditions de travail et ambiance thermique
- 1 fiche « incident violence verbale » (courrier)
- 7 fiches « incident violence verbale » (captation/enregistrements des collaborateurs par les usagers)
- 2 fiches « incident violence verbale » (suite à un placement d'enfant)
- Les représentants CGT évoquent des retours de terrain sur la gestion du port du masque du public, ils observent que lorsque l'accueil se tend, que la tension monte, que l'utilisateur s'emporte, il y a souvent une tendance à retirer ou baisser le masque chez l'utilisateur. Dès lors, rappeler à l'ordre l'utilisateur sur la nécessité de porter le masque devient un facteur de tension supplémentaire. C'est de fait une gestion complexe supplémentaire dans l'accueil des usagers. Le rôle du médiateur est essentiel pour qu'un tiers puisse intervenir dans une relation qui se crispe et soutenir la chargée d'accueil public dans le respect des règles. Le

rôle du chef de service également, et il est impératif qu'il puisse montrer l'exemple. Ils remarquent qu'il n'y a pas de note de synthèse sur les fiches moins significatives.

- La Conseillère en prévention indique, qu'en effet, qu'il n'a pas été jugé nécessaire de faire un focus car il n'y a pas de problématique particulière qui en ressort.

V - LOCAUX DES ORGANISATIONS SYNDICALES – DEMENAGEMENT *(pour information)*

La Responsable du Pôle Environnement RH informe que le site de MERMOZ, destination initialement prévue pour le déménagement des locaux des organisations syndicales apparaît comme n'étant finalement pas la situation privilégiée. En effet, lors des rendez-vous bilatéraux avec la Direction Générale des Services, il en est ressorti qu'un déménagement sur ce site n'était pas le plus adapté, ainsi, il est envisagé de proposer des locaux sur le site d'ALPHA. Une étude de faisabilité est actuellement en cours, pour un déménagement planifié d'ici le 31 octobre prochain. Un rétroplanning sera formalisé avec une proposition de visite des locaux et communiqué dès que possible.

- Les représentants FA indiquent ne pas s'être prononcés en faveur d'un changement pour ALPHA et mettent en avant les difficultés d'accès. Ils demandent quelle est la raison de privilégier ALPHA plutôt que MERMOZ.

- La Responsable du Pôle Environnement RH indique que c'est ce qu'il en est ressorti des entretiens bilatéraux organisés entre la DGS et les organisations syndicales.

- Le représentant CFE-CGC demande que la visite puisse être organisée dès que possible et souhaite connaître les conditions. De plus, il confirme que leur organisation syndicale n'a pas non plus été demandeuse pour ALPHA.

- Les représentants CGT indiquent ne pas avoir abordé ce sujet durant ces rendez-vous bilatéraux et ne sont pas favorables à ce changement de lieu.

- Les représentants FA font le constat que 3 organisations syndicales présentes à ce CHSCT sur les 5 ne sont pas en faveur d'un déménagement dans le bâtiment d'ALPHA.

- La Responsable du Pôle Environnement RH en prend note et demande quelles sont les raisons qui penchent plus en faveur de MERMOZ, si ce n'est celle du parking qui sera étudiée et pour laquelle une solution devrait être trouvée. Elle indique que l'Administration se doit de mettre à disposition des locaux aux organisations syndicales, il s'agit d'une obligation, pour autant le choix des futurs locaux lui appartient et elle ne sera pas en mesure de faire plusieurs propositions. Une étude est actuellement en cours pour la meilleure solution. Un retour sera fait au plus vite. En tout état de cause, elle informe d'ores et déjà qu'il ne sera pas possible d'installer, ni de micro-ondes ni de réfrigérateur, pour des questions de sécurité. Cependant, il sera possible aux organisations syndicales d'utiliser une salle de restauration. Les anciens locaux étant très chargés, elle suggère dès à présent d'envisager de faire du tri car l'ensemble du matériel ne pourra pas être déménagé.

- Les représentants CGT indiquent ne pas s'opposer à ce choix et confirment que ce sujet-là n'a pas été abordé en bilatéral. Ils en déduisent que probablement une seule organisation a donné son avis.

- Les représentants FA demandent quelle configuration est envisagée.

- La Responsable du Pôle Environnement RH précise que ceci est encore à l'étude. L'idée est de donner les espaces comme préconisé dans le protocole. Elle ajoute que beaucoup de salles de réunions sont mises à disposition sur le site ALPHA, avec possibilité de réserver, ce qui fait le point fort de ce bâtiment.

- Le représentant CFE-CGC fait remarquer qu'il serait appréciable d'avoir une salle de réunion dédiée par organisation syndicale.
- La Responsable du Pôle Environnement RH en prend bonne note et rappelle que leurs souhaits sont bien entendus, néanmoins elle ne peut pas garantir que tout sera possible.

VI - QUESTIONS DIVERSES :

✓ **La prévention du personnel de santé PMI : des volontaires pour les dépistages PCR dans les établissements publics**

La Responsable Santé et Prévention indique, qu'à ce jour, l'Administration n'a reçu que peu de sollicitations de la part des professionnels de santé. Elle rappelle qu'une lettre de mission est rédigée par la Direction des Ressources Humaines et que le dépistage est organisé avec la SDIS (Service Départemental d'Incendie et de Secours) qui est doté du matériel nécessaire.

- Les représentants CGT se disent très satisfaits de cette initiative dont ils n'avaient pas eu connaissance. Néanmoins, ils ont été interpellés sur ce sujet et en particulier sur l'organisation du travail que cela induit. Pendant le confinement le personnel était dispensé de revenir sur les sites de PMI en raison des risques de contamination, ils souhaitent savoir ce qu'il en est pour ces agents qui font le test PCR et qui retournent sur le PMI.

- La Responsable du Pôle Environnement RH répond que la situation est aujourd'hui différente. Auparavant les interventions se situaient dans les hôpitaux, aujourd'hui le matériel et la coordination sont sous la responsabilité du SDIS ; la question ne se pose plus car le nécessaire est disponible en termes d'équipement de protection individuelle. Cependant, si une difficulté est signalée, elle invite les organisations syndicales à alerter afin de les prendre en compte dans le cadre de la cellule de crise.

✓ **La conduite à tenir « si je suis cas contact à risque » et « si j'ai des symptômes »**

La Responsable Santé et Prévention présente les fiches sur la conduite à tenir en cas de symptômes et en cas de contact qui ont été élaborées de manière détaillée et rappelle que ces documents sont mis à disposition de tous sur Intranet.

Il est rappelé que la définition d'un cas contact :

« Est considéré cas contact toute personne ayant partagé le même lieu de travail qu'un cas COVID-19 confirmé,

Ayant eu un contact direct avec un cas, en face à face, à moins d'un mètre, quelle que soit la durée, sans protection,

Ayant partagé un espace confiné pendant au moins 15 minutes sans protection »

Les personnes croisées dans les espaces communs de manière fugace ne sont pas considérées comme des personnes-contacts à risque.

Le médecin traitant du collaborateur testé positif transmet les numéros de téléphone des personnes identifiées avec le patient comme personne à risque à une brigade COVID qui prend le relais.

La brigade COVID contacte directement par téléphone les personnes de la liste afin d'évaluer, avec la personne concernée, son exposition et le risque de contamination.

Il est à noter que les managers et la DRH ne sont pas habilités à identifier les personnes contact à risque COVID.

En conséquence, seules les personnes contactées par la brigade COVID sont considérées comme personne contact et peuvent accéder à un test virologique sans prescription médicale et totalement pris en charge par l'assurance maladie. Le test doit être pratiqué immédiatement si le collaborateur vit avec la personne

contaminée ou en cas de symptômes, sinon 7 jours après le dernier contact avec la personne malade. Il convient au collaborateur de s'isoler chez soi, en étant selon ses missions, en télétravail ou en autorisation spéciale d'absence.

✓ **Information sur la composition actuelle de l'équipe de la médecine préventive**

La Responsable du Pôle Environnement RH informe les membres que les deux médecins et l'infirmière de l'équipe de médecine préventive ont quitté le CIG dans des délais très courts. Un médecin de prévention est actuellement mis à disposition par le CIG afin d'assurer les visites médicales, mais les créneaux disponibles sont peu nombreux. De ce fait, les recommandations des médecins traitants sont appliquées avec appel à des médecins agréés le cas échéant. En cas de difficulté particulière ou de cluster, il reste la solution de faire appel aux médecins du Conseil Départemental (au nombre de 3). Elle indique que l'Administration est bien consciente que cette solution n'est pas idéale et le CIG est alerté pour trouver rapidement une solution.

- Les représentants CGT souhaitent savoir si le médecin mis à disposition est médecin du CIG et quelles sont les priorités prises en compte.

- La Responsable Santé et Prévention répond qu'en effet, le Docteur GRASSIN est médecin du CIG. Les priorités sont en tout premier lieu les retours de congé longue maladie avec un aménagement de poste. Ce médecin connaît le milieu territorial, cependant il n'est disponible que deux jours par mois, contre 8 jours par mois précédemment avec les deux médecins. Il n'y a donc pas d'autre choix que de faire des priorisations. Pour ce qui concerne les aménagements de postes, les collaborateurs sont orientés vers leur médecin traitant.

- Les représentants CGT suggèrent de partager cette information avec les collaborateurs et font part de leur préoccupation face à ce manque de créneaux médicaux. Ils soulignent que le CIG doit être en mesure de donner les moyens et souhaiteraient être tenus informés de l'évolution de la situation.

- La Responsable du Pôle Environnement RH indique que pour l'instant les visites de reprises arrivent à être honorées avec le médecin de prévention. Les réponses sont apportées au cas par cas aux agents. Il n'est pas possible de faire du global. Le CIG fait face à de grandes difficultés de recrutement. Elle prend bonne note de tenir les membres au courant de l'évolution.

- La Présidente ajoute que la difficulté liée à une pénurie de médecins est d'ampleur nationale et n'est donc pas spécifique au Conseil Départemental des Yvelines.

✓ **Formation CHSCT des membres qui n'ont pas pu assister à la 1ère session**

La Responsable du Service Ingénierie de Formation rappelle qu'une session de formation a été organisée en décembre 2019 et janvier 2020, à laquelle 13 représentants du personnel ont pu participer. Elle envisage de mettre en place une nouvelle session de formation pour les personnes n'ayant pas pu se rendre disponibles à la première, ainsi que pour les nouveaux membres de cette instance ce qui représentera un total de 7 collaborateurs. Elle indique qu'elle doit se rapprocher du CNFPT qui organise cette formation spécifique, cependant elle désire avoir l'assurance que les 7 personnes ont bien le souhait de bénéficier de cette formation et pourront se rendre disponibles.

- Les représentants CGT se disent très intéressés et remercient pour cette organisation. Ils recommandent néanmoins d'attendre plutôt le début de l'année prochaine pour laisser le temps de l'organisation et avoir ainsi plus de chance d'être au complet.

- La Responsable du Service Ingénierie de Formation en prend note et souhaite savoir si la précédente formation avait donné une complète satisfaction afin d'organiser la prochaine au plus près de la demande.

- Les représentants FA font un retour très positif de la formation qu'ils qualifient de très complète.
- Le représentant CFE-CGC ajoute que l'intervenant était également remarquable. Pour ce qui concerne les formations dans le cadre du parcours syndical, il fait remarquer que les actions de formations n'ont pas encore été mises en place et il propose de faire des suggestions pour 2021.
- La Responsable du Service Ingénierie de Formation précise qu'en effet qu'il serait souhaitable d'anticiper afin de pouvoir les inscrire au plan de formation et lui permettre de se rapprocher du CNFPT. Elle précise également qu'un minimum de 5 personnes est requis par type de formation et jusqu'à 8 maximum. Elle leur propose de se concerter et de revenir vers les services RH.

✓ **Proposition de motion pour le maintien du CHSCT (annexée au procès-verbal de la séance)**

La Responsable du Pôle Environnement RH indique que la proposition de motion de l'organisation syndicale CGT pour le maintien du CHSCT sera annexée au procès-verbal de cette séance. Elle explique que cette motion propose de conserver la logique actuelle de deux instances dissociées alors que les textes évoluent sur ce sujet. Elle confirme que cette motion a bien été entendue par l'Administration, qui pour autant, n'a pas encore pris de position sur la question.

- Les représentants CGT souhaitent pouvoir procéder au recueil des avis de l'ensemble des organisations syndicales présentes afin qu'ils soient inscrits dans le procès-verbal.
- La Responsable du Pôle Environnement RH demande aux membres des organisations syndicales représentées dans cette séance de se prononcer sur cette motion.
- Les représentants FA se disent tout à fait favorables.
- Le représentant CFE-CGC indique que le CHSCT a fait ses preuves et fait part de son souhait de conserver également ce qui fonctionne bien.

✓ **Point d'information « Campagne de vaccination contre la grippe »**

La Responsable du Pôle Environnement RH indique que la campagne de vaccination contre la grippe hivernale débute au niveau national mi-octobre et se poursuit jusqu'à la fin janvier 2021. Elle se fera avec la participation du médecin du CIG et le renfort des collaborateurs de la Direction de la Santé (médecins et infirmières, à l'exception des primo vaccinations). Cette année, elle a été revue au regard du contexte actuel, la quantité de vaccins des années précédentes est doublée, ce qui représente 250 + 250 supplémentaires. Les vaccins arriveront à partir de mi-octobre pour des vaccinations courant novembre au retour des vacances scolaires. L'année dernière, ce sont environ 200 collaborateurs qui ont bénéficié d'une vaccination. La préinscription ouverte cette année permettra d'avoir la visibilité du volume des demandes, et, le cas échéant, de faire une commande additionnelle. Les collaborateurs présentant une vulnérabilité sont cependant encouragés à se rapprocher de leur médecin traitant.

L'organisation de la vaccination se fera sur les cinq sites du Département dotés d'un cabinet médical (ALPHA, Mantes, Poissy, Rambouillet et Versailles – CIG et Hôtel du Département-).

Une communication via un Flash info RH sera adressée cette semaine à l'ensemble des collaborateurs avec un formulaire de préinscription sur Intranet.

- Les représentants CGT indiquent être satisfaits de cette organisation.

La séance est levée à 12H13

LA PRESIDENTE DU CHSCT

LA SECRETAIRE DU CHSCT

Josette JEAN

Nelly PASCAUD

Annexe 1

Motion de l'organisation syndicale CGT pour le maintien du CHSCT

« Les membres du CHS CT du CD 78 soulignent l'importance du rôle de cette instance.

La loi de transformation de la fonction publique prévoyait sa disparition dans le cadre d'une fusion des Comité Techniques et des CHS-CT lors des prochaines élections professionnelles.

Or, la période de crise sanitaire a mis en lumière la nécessité de pérenniser cette instance spécifique de dialogue social présentant un intérêt prépondérant pour l'ensemble du personnel et pour la collectivité. Elle devrait être renforcée et non dissoute dans un Comité Social.

C'est pourquoi nous appelons de nos vœux le maintien de cette instance dédiée et de ses pleines compétences. »