

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 28 mai 2020  
À 14 heures 30**

**Réunion Exceptionnelle  
En visio-conférence Microsoft TEAMS**

**PROCES-VERBAL**

Le 28 mai 2020 à 14 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*  
**Mme Myriam LEPETIT-BRIERE**, *membre titulaire*  
**Mme Corinne SENIQUETTE**, *membre titulaire*  
**Mme Sylvie D'ESTEVE**, *membre suppléant*  
**Mme Stéphanie TRILLE**, *membre suppléant*

**Représentants du personnel :**

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

Syndicat CGT : **Mme Nelly PASCAUD**, *membre titulaire*  
**Mme Lynda SALLES**, *membre titulaire*  
**M. Tristan FOURNET**, *membre titulaire*  
**Mme Violaine BONNET**, *membre titulaire*

Syndicat FA : **M. Sophie DJIAN**, *membre titulaire*  
**M. Dario JASEMIN**, *membre titulaire*

Syndicat FO : *Absence excusée*

Syndicat CFDT : *Absence excusée*

**Présents en qualité d'experts :**

Pour le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne (CIG) :

**Mme Fatiha COLIN**, *Médecin de prévention*  
**Mme Martine PAVILLARD**, *Infirmière en santé au travail*

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*

Pour la Direction Générale des Ressources

**M. Damien BOCZMAK**, *Directeur Général Adjoint Ressources*

Pour les Territoires d'Action Départemental

**Mme Louise BERSHIAND**, *Directrice du TAD de Saint-Quentin-en-Yvelines*

Pour la Direction des Affaires Juridiques et des Assemblées

**Mme Nadia BEN AYED**, *Directrice des Affaires Juridiques et des Assemblées*

Pour la Direction Générale Innovation

**M. Laurent ROCHETTE**, *Directeur Général Délégué Yvelines Numérique*  
**M. Pascal MARTEAU**, *Directeur du Développement Yvelines Numérique*

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

## **I – PRESENTATION DU CONTEXTE DE CETTE SEANCE EXCEPTIONNELLE**

La Directrice des Ressources Humaines prend la parole. Elle explique que cette séance exceptionnelle a pour objet de faire un premier point d'étape après le déconfinement et d'apporter des éléments d'informations sur la reprise de l'activité au Département, puis de présenter la mise en place de dispositifs dans le cadre de la protection sanitaire des collaborateurs du Département.

Elle indique que le souhait de la Collectivité est de proposer un retour progressif aux collaborateurs, en continuant de privilégier le travail à distance, afin de préserver et protéger tant les collaborateurs que les usagers du Département.

Elle mentionne qu'à la date du 28 mai, 56 % des collaborateurs du Département sont en situation de télétravail à 100%.

Concernant la saisie des positions de travail réelles dans la calculette demandée à l'ensemble des collaborateurs, elle précise que la démarche de collecte de ces situations individuelles a pour objectif de faciliter l'organisation du travail en tenant compte des contraintes des collaborateurs et également d'identifier les présences des collaborateurs sur les sites. Ainsi, on peut noter que 74 % des collaborateurs qui viennent travailler sur site privilégient le transport par voiture personnelle, ce qui laisse entendre qu'une appréhension des transports en commun est toujours d'actualité.

L'idée est de débiter sur le mois de juin une nouvelle étape et que tous les collaborateurs puissent revenir progressivement et partiellement sur site. Les managers vont organiser cette étape en restant attentifs à ne pas dépasser un taux de présence d'environ 50 %, les effectifs sur sites seront ajustés selon la configuration des locaux afin de respecter les gestes barrières et la distanciation physique.

## **II – AMENAGEMENT DES ESPACES DE TRAVAIL ET DOTATIONS D'EQUIPEMENTS DE PROTECTION**

La Responsable du Pôle Environnement RH présente les aménagements mis en place dans les espaces de travail.

- Affichage pour le respect des gestes barrières et la distanciation physique.
- Equipement en Plexiglas de protection de tous les services d'accueil de public. De plus, une expérimentation est actuellement en cours sur le TAD de Seine Aval avec l'installation de Plexiglass dans une trentaine de bureaux d'entretien. A l'issue de cette expérimentation, un bilan sera fait afin de décider de la pertinence d'extension de ce dispositif.
- Flux de circulation créés par un marquage au sol permettant de mettre en place un sens de circulation.
- Espaces de restauration : la décision est pour le moment de les laisser fermés, de même que les accès aux réfrigérateurs, machines à café et fontaines à eau. Ainsi, la prise de repas aux postes de travail est autorisée. Sur ce sujet, des mesures spécifiques sont cependant mises en place quand il n'est pas possible de déjeuner à son poste (par exemple au Parc Automobile).
- Hygiène des locaux : un nettoyage renforcé et une désinfection des points de contacts quotidiens continue en complément des opérations de ménage habituelles. Une mise à disposition de sprays ou lingettes est proposée dans les points sensibles tels que les accueils, espaces communs et bureaux d'entretien. Par ailleurs, une feuille d'enregistrement a été mise en place par le prestataire d'entretiens des locaux pour permettre une traçabilité du nettoyage.

La Responsable du Pôle Environnement RH explique que plusieurs visites sur site ont déjà été organisées par le service prévention durant les deux premières semaines qui ont suivi le déconfinement, afin de s'assurer que toutes les préconisations de protection ont bien été mises en œuvre et de permettre également d'apporter des réponses aux questionnements des collaborateurs (10 sites).

- Le représentant CFE-CGC souhaite avoir la confirmation que l'ensemble des dispositifs présentés est bien en place sur tous les sites, notamment les flux de circulation, le ménage renforcé quotidien et le nettoyage des sols. Par ailleurs, elle demande si les zones de contacts dans les parkings sont également prises en compte et déplore que pour ce qui est des véhicules de service, que seules 3 lingettes soient fournies sur le site Alpha.

- La Conseillère en prévention indique que sur le site Alpha, qui a déjà fait l'objet d'une visite de contrôle, le marquage au sol n'est pas fait de façon systématique. Elle précise que cependant peu de personnes circulent actuellement, le marquage sera géré quand les flux augmenteront. La distanciation physique est néanmoins en place à l'accueil et matérialisée par le positionnement de tables. Les espaces communs sont fermés ou aménagés pour le respect des distances d'un mètre. Elle confirme que les points de contact sont nettoyés quotidiennement et de façon renforcée sur Alpha (2 fois par jour), beaucoup d'actions ont déjà été mises en place sur ce site.

- La Responsable du Pôle Environnement RH ajoute que pour ce qui concerne les lingettes dans les véhicules de service, aucune remontée des collaborateurs n'a été portée à leur connaissance et invite les représentants du personnel à lui faire un retour sur ce sujet.

- Les représentants de la CGT confirment qu'ils ont eu des retours sur le sujet des lingettes et que la plupart des services enfances et accueils sociaux en manquent. Ils suggèrent de fournir un paquet de lingettes avec les clés et papiers des véhicules.

- La Responsable du Pôle Environnement RH prend bonne note de cette remarque, et mentionne qu'effectivement cette suggestion de paquet avait été évoquée afin d'éviter le dessèchement des lingettes.

- Les représentants CGT questionnent sur le nettoyage des sols car le constat fait état d'un ménage superficiel dans certains services, notant toutefois une amélioration depuis la mise en place du système de traçabilité. Ils proposent de porter l'accent sur les bureaux d'accueil plutôt que de faire de façon uniforme dans tous les bureaux. Par ailleurs, ils souhaitent s'assurer que les prestataires mettent en œuvre les moyens de protection nécessaires pour leur propre personnel de nettoyage car il semblerait que ce ne soit pas toujours véritablement le cas. Ils sollicitent la vigilance du Département sur ce point.

- La Responsable du Pôle Environnement RH se dit étonnée du relâchement dans la qualité du ménage et demande aux représentants de lui indiquer les lieux précis afin de pouvoir agir en conséquence. Elle ajoute que pour ce qui est de la protection, les prestataires sont soumis aux mêmes règles que celle du personnel du Département.

- Les représentants FA indiquent avoir été interpellés sur le sujet du nettoyage car les personnels ne savent pas où sont stockés les produits d'entretien, et par ailleurs, ils relèvent qu'il y a des problèmes d'approvisionnements sur certains SAS (tel que la Clinique du Lac sur Seine Aval).

- La Responsable du Pôle Environnement RH indique ne pas avoir eu connaissance de ces défauts de dotation de produits et leur demande de lui communiquer les informations précises afin de faire le nécessaire.

- Les représentants FA font remarquer que certains SAS ne sont pas balisés et préconisent pour plus de simplicité d'installer un sens de circulation.

- La Responsable du Pôle Environnement RH explique que le balisage est fait selon la configuration des locaux et le nombre de personnes sur site, il s'agit uniquement d'une préconisation, et

par conséquent, cet aménagement n'a pas été estimé pertinent sur certains sites en raison de leur configuration.

- La Conseillère en prévention indique que durant les visites qu'elle a pu déjà faire, elle a bien constaté des balisages, essentiellement sur les accueils d'usagers, pour le respect des distanciations. Elle confirme que dans les espaces de bureaux, il n'y a pas d'obligation et que le balisage peut être compliqué à mettre en place dans certains couloirs.

- Les représentants FA attestent qu'effectivement les balisages dans les accueils sont bien faits, néanmoins ils recommandent d'étendre ce procédé, compte tenu du fait que la période d'apprentissage des gestes barrières est toujours en cours, et que le nombre de personnels va augmenter au fur et à mesure.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines précise qu'en cas de circulation, le port du masque est recommandé.

- Les représentants FA (répondent qu'effectivement il peut être important dans ce cas d'imposer le port du masque) interrogent sur la préconisation du port du masque dans les lieux communs.

- La Directrice des Ressources Humaines déclare qu'en effet cela est important, et propose de rendre obligatoire le port du masques dans les espaces communs, tant pour les collaborateurs que pour les usagers. A ce titre, elle propose de faire figurer cette obligation dans le Règlement Intérieur pour la période de la crise sanitaire.

- Le Médecin de prévention confirme que le balisage n'est en effet qu'une préconisation et que dans les espaces où le risque de croisement est élevé, le port du masque apporte plus de 98 % de protection.

- Les représentants CGT s'étonnent de la nécessité de faire figurer la notion du port du masque dans le Règlement Intérieur et s'inquiètent du risque de sanction en cas de non-respect. Ils demandent s'il est prévu de pouvoir en fournir aux usagers qui se présenteraient sans masque.

- La Directrice des Ressources Humaines confirme qu'il est nécessaire de l'inscrire dans le Règlement Intérieur afin de contraindre les usagers au respect de cette règle, ce qui permettra de protéger les collaborateurs du Département. Elle précise que l'objectif n'est pas d'appliquer une sanction disciplinaire aux collaborateurs du Département qui ne suivraient pas cette règle. Pour ce qui concerne les usagers, il est prévu de fournir effectivement un masque si besoin afin de les recevoir dans les meilleures conditions.

- Le représentant CFE-CGC demande la procédure à suivre pour les réunions qui se déroulent déjà par exemple à Alpha. Elle souhaite savoir si un kit de nettoyage sera disponible dans les salles de réunions. Elle relève que le port du masque peut être une solution pour sécuriser la circulation dans les locaux

- La Responsable du Pôle Environnement RH répond qu'actuellement les réunions sont organisées sous format dématérialisé et que la question n'est pas d'actualité. Il est néanmoins envisagé de mettre à disposition des sprays désinfectants afin de nettoyer si nécessaire les surfaces en arrivant et en partant de la salle de réunion.

- La Conseillère en prévention ajoute que pour ce qui concerne le site d'Alpha, les salles de réunions sont organisées pour des distanciations physiques et les capacités des salles ont été revues afin de s'adapter au contexte. Par ailleurs, des kits de nettoyage sont à disposition à l'accueil.

- La Responsable du Pôle Environnement RH souhaite faire un point très concret sur les dotations. A ce jour, 60 000 masques ont été distribués sur une période de deux semaines. Les différentes Directions ont d'ailleurs fait un retour positif sur la dotation et le volume. La distribution se poursuivra au fil de l'eau et elle ajoute que C'MIDY est bien équipé également. Elle invite les représentants du personnel à porter à sa connaissance toute information sur des manques signalés.

- Les représentants CGT indiquent avoir reçu l'information que les assistantes familiales n'auraient pas reçu de dotation en équipement de protection et demandent quelles sont les règles du protocole donné.

- La Responsable du Pôle Environnement RH précise qu'effectivement les masques sont bien prévus pour les assistantes familiales, néanmoins la distribution (environ 7 000 masques distribués) devrait débuter la semaine du 02 juin, les masques sont soit envoyés par courrier au domicile de l'assistante familiale ou directement mis à disposition au niveau des SAS.

Le protocole spécifique qui s'applique aux assistantes familiales sera adressé aux organisations syndicales à l'issue de la réunion. Elle indique qu'à ce jour, 10 sites ont déjà été visités par le service prévention et que les visites vont se poursuivre durant la seconde phase du déconfinement.

- Les représentants CGT et le représentant FA notent que ~~sur la question du~~ le gel hydroalcoolique, ~~les quantités qui n'est ne sont pas~~ fournies en quantité suffisante. Il a en effet été constaté qu'il est mis à disposition dans les accueils et bureaux d'accueil mais pas dans les espaces de travail, ce qui semble problématique compte tenu du fait que certains matériels doivent être partagés. Ceci peut poser une difficulté au respect des gestes barrières car les collaborateurs ne vont pas chercher cette protection si elle n'est pas à proximité.

- La Responsable du Pôle Environnement RH rappelle que pour tout manque de dotation constaté, chaque territoire se doit de faire remonter l'information auprès de la DMG afin que cela puisse être ajusté. Toutefois, pour ce qui est des matériels partagés, notamment les photocopieurs, la règle est de se laver les mains avant et après l'utilisation, les sprays désinfectants étant susceptibles d'endommager les matériels informatiques.

- Les représentants CGT suggèrent dans ce cas de mettre à disposition du gel hydroalcoolique et font part du problème de confort du port du masque dont la texture n'est pas agréable.

- La Responsable du Pôle Environnement RH insiste sur l'importance de bien faire remonter les carences à la DMG. Elle rappelle cependant que le Département fait face à des problèmes d'approvisionnements, en particulier sur les sprays désinfectants en dépit des livraisons hebdomadaires reçues par la Direction des Moyens Généraux. .

- Le Directeur Général Adjoint des Ressources ajoute que les sprays sont fournis par les prestataires de nettoyage qui se doivent de réapprovisionner rapidement et rappelle que toute défaillance doit être signalée, un stock de réserve est dédié pour pallier ce genre de difficulté. Pour ce qui est de la qualité des masques, il indique que ce sont des masques grand public. Un dispositif de test est actuellement en cours également sur un équipement en visières qui pourrait permettre d'alterner le mode de protection.

- Le Médecin de prévention ajoute que les masques distribués répondent bien à la norme AFNOR, ils sont donc en coton, mais qu'en effet le port du masque peut être inconfortable, l'alternance du mode de protection pourrait apporter un soulagement. Elle insiste sur l'importance de la distanciation physique qui prévient de toute contamination par projection. Elle précise que les masques fournis sont lavables et peuvent être retirés avec précaution (retrait par l'élastique). Le port d'un même masque ne doit pas excéder 4 heures. Ils sont lavables et dans l'idéal, il faut les repasser. Pour ce qui est du nettoyage des mains, elle souligne que le meilleur moyen reste le lavage au savon, le gel devant être une solution de repli quand le lavage des mains n'est pas possible.

- Les représentants FA déplorent que le nombre de masques distribués ne soit que de deux en mettant en lien avec les missions des agents (comme par exemple agent de médiation et sécurité) et la durée ne devant pas excéder 4 heures, ce qui induit que les agents n'ont une dotation en masque que pour une journée.

- La Responsable du Pôle Environnement RH souligne qu'il s'agissait d'une première dotation, une seconde de six masques supplémentaires étant prévue dès la semaine suivante, soit le 02 juin.

- Le Directeur Général Adjoint des Ressources informe qu'il a été fait appel à différents fournisseurs pour permettre le panachage des types de masques. Il ajoute qu'une commande de plusieurs milliers de pompes d'un litre de gel hydroalcoolique a été passée et que des pompes de cinq litres sont en cours d'acheminement. Le Département subit encore les difficultés d'approvisionnements face à la pénurie de ces produits et est par ailleurs confronté également au manque de fiabilité de certains fournisseurs.

- Les représentants CGT se questionnent sur les raisons qui justifieraient que certaines bornes sont pourvues de deux Plexiglas tandis que d'autres n'en ont qu'une. Ils citent le site de Chanteloup-les-Vignes qui n'est équipé que d'une protection alors que deux personnes sont à l'accueil. Par ailleurs, ils expliquent qu'il peut arriver qu'en cas d'extrême nécessité une visite de foyer soit nécessaire, ils suggèrent dans ce cas de pouvoir équiper le collaborateur d'un kit complet composé d'une surblouse et de surchaussures entre autres.

- La Responsable du Pôle Environnement RH répond qu'il s'agit de matériels pénuriques en ce moment et qu'ils sont réservés aux soignants directement exposés aux risques. Pour ces raisons, le Département ne peut pas s'engager sur une telle dotation.

- Les représentants CGT indiquent que l'idée n'est pas de démunir le personnel soignant mais constatent qu'il y a une augmentation du risque pour les visites à domicile. Un protocole a été établi qui prévoit certaines mesures, mais le problème de son respect se pose dans ce cas.

- La Responsable du Pôle Environnement RH prend bonne note de cette demande et fera un retour sur ce sujet. Elle informe par ailleurs qu'un projet d'installation de bornes de distribution de gel est en cours pour une mise en place dans les semaines à venir.

- Les représentants CGT souhaitent aborder le sujet du présentiel des collaborateurs et demandent si l'idée d'avoir 50 % de présence est bien organisée avec le maintien du télétravail. En outre, ils attirent l'attention sur l'augmentation de la charge de travail sur le personnel du social avec les demandes actuelles qui accroissent le besoin de présence. Ils craignent que la situation ne génère une présence sur site supérieure au seuil de 50 % préconisé, avec des risques non maîtrisés dans les services. Ils souhaiteraient qu'une communication claire soit faite sur la règle des 50 % afin d'éviter les débordements.

- La Directrice des Ressources Humaines explique qu'il y a un suivi des indicateurs tous les lundis avec les Directeurs de TAD. Il est de la responsabilité de chaque Directeur d'évaluer les besoins pour calibrer la présence dans leurs services et permettre le respect de la règle. Les TAD font un retour de leur situation et des flux constatés, l'ajustement étant fait selon ces retours. La règle des 50 % est à titre indicatif et est ajustée en fonction des réalités du terrain.

- La Directrice du TAD de Saint-Quentin-en-Yvelines précise qu'effectivement le télétravail est toujours largement sollicité, y compris dans le domaine du social, et que la règle des 50 % est calculée en tenant compte de la capacité bâtementaire et de la possibilité de mettre en œuvre les gestes barrières. Elle confirme que la règle est bien respectée et que le taux est même inférieur à 50 % sur certains sites.

- Les représentants CGT soulignent qu'il s'agit d'un cap important et qu'il est rassurant pour les collaborateurs de savoir qu'il n'y a pas une rigidité absolue. Ils entendent bien qu'il soit nécessaire d'avoir une visibilité et de connaître les possibilités de retour des collaborateurs, néanmoins ils indiquent que certains responsables de service ont sollicité leurs équipes pour renseigner leur situation dans l'outil de gestion des congés (calculette) dans l'optique d'un retour au présentiel. Ils réclament de la bienveillance à la Direction des ressources humaines, même si le cap des 50 % est rassurant.

- La Directrice des Ressources Humaines rappelle que depuis le début de la crise, toutes les communications ont été faites dans la bienveillance et dans l'optique de tenir compte des problématiques des collaborateurs. C'est dans ce sens qu'il est demandé de saisir sa situation dans la calculette, elle rappelle qu'une autorisation d'absence (ASA) est sans impact sur la rémunération et sur les RTT. La saisie est

demandée avec pour objectif d'être attentif aux situations individuelles des collaborateurs. Elle indique qu'elle est d'ailleurs surprise que seuls 88 collaborateurs aient signalé un besoin en ASA. Elle insiste sur la nécessité de connaître les contraintes des collaborateurs, ce qui inclut également les problèmes de transport, pour permettre l'organisation d'un retour progressif. Il est essentiel de connaître la disponibilité des collaborateurs. La communication sur le sujet a été claire, elle souligne que l'objectif n'est pas de comptabiliser mais bien d'organiser. Il va falloir progressivement revenir à une certaine normalité, même si elle ne sera pas la même qu'auparavant. Le renseignement des situations dans la calculette permet une consolidation des contraintes personnelles et professionnelles.

- Les représentants CGT répondent que cela reste néanmoins compliqué. Les codifications sont différentes entre la période de confinement et le déconfinement. Cela peut paraître flou, certains collaborateurs peuvent télétravailler alors même qu'il garde en parallèle leurs enfants. La communication peut être perçue comme dissonante.

- La Directrice des Ressources Humaines explique que cette perception peut être une interprétation liée à des craintes non fondées. Cette nouvelle codification a été créée pour préparer le retour, avec un outil qui permet plus de souplesse et de précision. Le souhait est de préparer au mieux le retour et avec bienveillance, sans impact sur la rémunération et les RIT, comme cela a clairement été communiqué. Une grande proximité est maintenue avec les collaborateurs et les managers afin de s'assurer que l'information est bien comprise. En outre, la plage horaire de la hotline DRH a été étendue, de même les RRH et chargés RH restent en lien avec les responsables de service pour maintenir un contact et rester attentifs aux situations. Il est important de continuer à faire remonter les alertes.

- Les représentants CGT se déclarent également surpris du peu d'ASA posés, ce qui démontre la conscience professionnelle des collaborateurs, qui, en dépit de leurs contraintes familiales, restent en télétravail. Ils constatent que ceci présente toutefois des aspects négatifs, puisque certains collaborateurs ont d'ailleurs fait appel à l'écoute psychologique mise en place et qui a le mérite d'exister. Ils citent l'enquête faite par *Empreinte Humaine* sur les risques psycho-sociaux faisant état de 45 % des salariés qui se sentaient en position de fragilité dans le cadre du confinement, notamment pour ceux qui en dépit de conditions difficiles, ont travaillé et ont permis une continuité. Ils soulignent qu'il est important de valoriser cet investissement durant cette période difficile et suggèrent de faire une communication dans ce sens, et préconisent la distribution de primes professionnelles pour les agents mobilisés.

- Le représentant ( CFE-CGC ) FA demande si un recensement a été fait des personnes à pathologie ou vulnérables et quels sont leurs statuts administratifs.

- La Responsable du Pôle Environnement RH répond que ces personnels doivent faire parvenir un certificat médical de leur médecin traitant et s'enregistre en télétravail ou en ASA si le télétravail n'est pas possible. Elle précise que le Département suit les recommandations gouvernementales, et qu'aucune comptabilisation n'est faite dans ce sens, d'autant qu'il n'y a pas de retour sur site demandé pour le moment.

### **III – NOUVEAU DISPOSITIF COMPLEMENTAIRE DE PROTECTION : INSTALLATION DE CAMERAS THERMIQUES**

La Directrice Adjointe des Ressources Humaines et le Directeur Général Délégué chez Yvelines Numérique présentent le dossier de mise en œuvre du dispositif de prise de température à distance.

Ils indiquent que cette mesure s'intègre dans un dispositif global de protection des collaborateurs, permettant la prise de température à distance à l'entrée de la plupart des bâtiments du Conseil Départemental des Yvelines et visant à protéger à la fois les personnels et le public.

L'installation du dispositif de caméras thermiques se fonde sur l'obligation de sécurité et de protection de la santé des collaborateurs qui relève de la responsabilité du Président, en sa qualité d'autorité territoriale

(articles 2 et 2-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale).

Ces dispositifs viennent **en complément** des mesures de protection déjà mises en place :

- Le respect des distances
- Le port du masque
- Le lavage fréquent des mains
- La désinfection régulière des zones à risque

Les caméras thermographiques mesurent la température avec une précision de 0,5 °C à une distance de 3 mètres maximum ; lorsqu'une personne passe dans le champ de la caméra, sa température s'affiche.

**Aucune information n'est enregistrée dans le dispositif.**

Le seuil de déclenchement d'alarme a été défini (seuil appliqué : 38°C).

Les caméras seront, soit montées sur trépieds avec un renvoi de l'information sur une tablette de type iPad, soit intégrées dans un portique.

- 58 dispositifs de type trépieds/caméras accompagnés de tablettes à destination des TAD, SAS, PMI/PF
- 2 dispositifs de type «portique» destinés aux sites Alpha et Mignot
- Le déploiement des ensembles «caméra sur trépied / tablette» :
  - Un pilote TAD : Saint-Quentin/Trappes installé et mis en service ce mercredi 27 mai
  - 14 équipements livrés le 28 mai (11 pour territoire SQY, 3 pour territoire TY).
  - 43 équipements semaine du 2 juin
- Une formation (à distance) du personnel utilisateur : 2 sessions (29 mai, seconde date à déterminer)

En tant que collaborateur, il s'agit d'un dispositif facultatif, il leur est néanmoins recommandé. Dès lors que la température est supérieure à 38°C, le chargé d'accueil remettra un flyer d'information au collaborateur, sur lequel il lui est conseillé de se rapprocher de son médecin traitant, l'objectif étant de protéger.

Pour ce qui concerne les usagers, si la température excède les 38°C, le chargé d'accueil en informe la personne, en la rassurant pour autant, et lui conseille de prendre contact avec son médecin. Néanmoins, si la demande de l'utilisateur est importante et/ou urgente, dans les secteurs d'action sociale, une procédure de télé-entretien sera possible ; de même, en PMI ou dans le CEPF une consultation médicale sera possible. Un masque sera fourni obligatoirement à l'utilisateur et il sera procédé à une désinfection des locaux à son départ.

Des affiches d'information aux usagers et aux collaborateurs seront apposées devant chaque site. Il existe un protocole de désinfection après l'accueil d'un usager, qui sera pris en charge par la personne qui accueille l'utilisateur. De même, une notice a été conçue avec les éléments de langage à utiliser pour s'adresser aux agents et collaborateurs. L'idée générale est de ne pas créer de situation malaisante, tant pour les collaborateurs que pour les usagers et les chargés d'accueil.

Ce dispositif est installé sur Trappes depuis le 27 mai.

- Les représentants CGT regrettent que l'ensemble des documents présentés ne leur aient pas été transmis en amont de la réunion et qu'en termes de forme, la décision ait été prise avant même l'avis des organisations syndicales.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines explique que ces documents viennent tout juste d'être finalisés avant la réunion et que cela ne relève pas d'une volonté de faire de la rétention d'information. L'expérimentation a été en effet mise en place avant avis.

- La Directrice des Ressources Humaines ajoute qu'effectivement depuis le début de la crise, les organisations syndicales n'ont pas été consultées avant toute prise de décision afin d'avoir une réelle réactivité, et dans l'unique but d'une protection optimale des collaborateurs. Néanmoins, une volonté de transparence a toujours été de rigueur sur toutes les actions entreprises.

- Les représentants CGT justifient leur réaction sur ce sujet par l'engagement financier que représente ce dispositif pour le Département et par une communication parue dans la presse avant même

toute information aux organisations syndicales. Il reste le sentiment que beaucoup d'éléments n'ont pas été réfléchis jusqu'au bout. Ils rappellent que le Haut Conseil ne recommande pas ce dispositif au vu de son manque de fiabilité, de même que le CNIL et l'OMS ont émis des réserves sur son utilité, notamment en raison de l'asymptomatie de beaucoup de personnes. La mise en place et le comparatif avec le système mis en place en Corée, laisse supposer que cela s'apparente plus à un plan de communication. Il aurait été plus souhaitable selon eux d'utiliser ce budget de 500 000 euros sur des équipements comme c'était le cas jusqu'à maintenant. Ils déplorent cette décision alors même que les résultats ne sont pas probants.

- La Directrice des Affaires Juridiques et des Assemblées répond que pour ce qui est de la pertinence, l'avis du Haut Conseil de la Santé Publique doit être contextualisé. En effet, avant le confinement ce n'était pas une mesure pertinente, pour autant, la température peut être un symptôme même s'il n'est pas systématiquement révélateur. Dans le cadre de sa volonté de protéger ses collaborateurs et les usagers, le Département a décidé d'ajouter une mesure de protection supplémentaire grâce à la mise place de ces caméras, compte tenu de la gravité de la crise. Elle rappelle qu'aucune donnée ne sera conservée et aucun fichier créé afin de préserver la vie privée. Ce dispositif pourra par la suite être recyclé.

- Les représentants FA déplorent sur la forme de ne pas avoir eu les documents en amont du CHSCT pour pouvoir se positionner sur un vote et de n'avoir eu aucune information en amont par l'institution que le sujet serait porté au vote. Par ailleurs ils interrogent sur le cadre de l'instance. Les RP n'ont pas reçu de convocation CHSCT ni document en amont. Sur le fond, cet équipement est proposé comme un outil supplémentaire avec un objectif sanitaire, pour autant ils souhaitent savoir comment cela sera organisé et comment se fera le contrôle. Ils s'inquiètent du sort des usagers en cas de température avérée.

- La Directrice du TAD de Saint-Quentin-en-Yvelines répond que le contrôle sera effectué par le chargé d'accueil. En cas de température, l'utilisateur sera installé dans une pièce équipée d'un iPad, le travailleur social se situera dans une autre pièce, la consultation sera de type télé-entretien. Elle confirme que le critère d'urgence sera bien pris en compte et aucun usager ne sera renvoyé sans réponse aux questions qui ont fait l'objet de leur déplacement. Beaucoup de précautions sont mises en place et des moyens supplémentaires, tels qu'un masque et du gel seront mis à disposition.

- Les représentants FA relèvent qu'il s'agit de la même réponse qu'actuellement. et interrogent sur la plus-value de ce système si le protocole d'accueil reste à l'identique

- La Directrice du TAD de Saint-Quentin-en-Yvelines rectifie en indiquant que les télé-entretiens sont une nouvelle protection et que l'utilisateur ne restera pas en salle d'attente mais placé directement dans la salle d'entretien, ce qui ajoute une protection supplémentaire.

- Le représentant CFE-CGC déclare qu'il rejoint la CGT et rappelle que le protocole national de déconfinement du 3 mai 2020 déconseille la prise de température car le repérage d'une personne possiblement infectée de cette manière n'est pas fiable. Elle déplore que la présentation du dispositif des caméras thermiques n'ait pas fait l'objet d'une communication aux organisations syndicales bien en amont du CHSCT et fléchi comme point soumis au vote du CHSCT. Elle déplore aussi et qu'il n'y ait pas eu communication des règles qui organisent ces instances pendant cette période de crise sanitaire.

- Les représentants CGT regrettent que les éléments apportés par l'Administration n'éclaircissent pas plus le sujet et ne démontrent pas la pertinence de ce dispositif.

- Le Directeur Général Délégué chez Yvelines Numérique souligne que cette mesure fait partie d'un ensemble de mesures et ajoute que si cela permet de préserver ne serait-ce qu'une seule personne, cela peut être considéré comme un bienfait.

- Les représentants CGT indiquent qu'ils pourraient bien entendre cette position si tout était déjà déployé pour mettre en œuvre la protection. Ils citent les kits de protection pour les visites à domicile incluant les surblouses et les surchaussures qui ne sont pas fournis.

- Le Directeur Général Adjoint des Ressources rappelle qu'il n'y a aucune disponibilité de surblouse sur le marché, ces protections étant réservées aux hôpitaux qui eux-mêmes ont beaucoup de difficulté à s'en procurer.

- La Directrice des Ressources Humaines complète en affirmant que le Département est animé par la même préoccupation que les organisations syndicales. Il essaie de réagir au plus vite et de s'adapter au fur et à mesure à l'évolution de la situation. C'est une mesure qui a semblé pertinente pour compléter tous les autres dispositifs déjà mis en place dans la Collectivité, l'objectif commun étant de protéger tous les collaborateurs. Elle entend toutefois bien la position de principe des représentants du personnel.

- Le Médecin de prévention explique qu'effectivement la prise de température n'est pas une mesure de protection quand elle est prise de façon isolée, mais elle existe néanmoins dans beaucoup de structures médicales (tel que chez les dentistes ou cabinets médicaux). Elle confirme l'impossibilité actuelle de se fournir en surblouses.

- Le représentant CFE-CGC propose d'examiner cette question au prochain CHSCT planifié le 18 juin prochain afin de respecter la procédure de vote.

- Les représentants FA soutiennent la CFE-CGC dans cette demande de report afin d'être dans le cadre réglementaire, tandis que les représentants CGT pensent quant à eux, qu'étant donné les avis de l'OMS et du Haut Conseil, le formalisme ne changera pas leur avis qui reste défavorable.

- La Responsable du Pôle Environnement RH précise que cette réunion exceptionnelle a été organisée pour faire un point d'étape dans la gestion de cette crise sanitaire et pour recueillir l'avis des membres du CHSCT. Il s'agit d'un vote dans le cadre d'une crise sanitaire qui permet de ne pas respecter le formalisme habituel, cela s'inscrit dans le cadre d'état d'urgence actuel.

- Le représentant CFE-CGC regrette que la mise au vote n'ait pas été inscrite dans l'invitation.

- La Présidente prend la parole pour indiquer que leur message est parfaitement entendu. Elle rappelle toutefois que nous sommes dans un contexte très exceptionnel, que la Direction des Ressources Humaines s'est très fortement mobilisée pour que l'organisation des services se passe pour le mieux dans la protection de l'ensemble des collaborateurs. Elle cite son cas personnel qui dans le cadre de ses fonctions l'a conduite à rencontrer des Directeurs de collègues très inquiets de rouvrir sans pouvoir prendre les températures, et elle ne cache pas sa surprise à constater la réticence face à la mise en place d'un dispositif de protection supplémentaire.

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

Les organisations syndicales CFDT et FO, ayant été empêchées d'assister à cette réunion, ont été sollicitées pour recueillir leurs votes par écrit.

- Le représentant CFDT émet un vote favorable sur cette proposition pour toute la durée de l'état d'urgence sanitaire (jusqu'au 10 juillet à date) puisque cet outil constitue un outil supplémentaire de protection des agents départementaux et des usagers. Ils s'interrogent néanmoins sur le coût induit par un tel déploiement. Il n'en reste pas moins que la santé des collaborateurs n'a pas de prix, quoi qu'il en coûte.

- Le représentant FO s'abstient car il ne voit pas l'utilité d'un vote sur ce sujet ; néanmoins, il émet le souhait que ce dispositif complémentaire soit installé sur le site ALPHA, à l'entrée des MNA, Boulevard des Chênes, puisque sur l'entrée principale, 11 avenue du Centre, il n'y pas de public autre que les collaborateurs.

Avis favorable : 1 représentant CFDT (*vote recueilli par écrit*)

Abstention : 1 représentant CFE-CGC

2 représentants FA  
1 représentant FO (*vote recueilli par écrit*)

Contre : 4 représentants CGT

#### **IV – PORT DU MASQUE OBLIGATOIRE – MODIFICATION TEMPORAIRE DU REGLEMENT INTERIEUR**

La Responsable du Pôle Environnement RH informe vouloir procéder au vote afin d'acter la décision du port du masque obligatoire dans les espaces communs pour les collaborateurs et les usagers du Département, qui sera inscrit dans le Règlement Intérieur pour la durée de l'état d'urgence sanitaire.

- Les représentants CGT indiquent que n'ayant pas eu connaissance en amont du vote sur ce point, ils ne peuvent pas se positionner.
- La Directrice des Ressources Humaines précise qu'en l'absence d'ajout au règlement intérieur, le port du masque ne pourrait donc pas être imposé aux collaborateurs mais surtout aux usagers durant la période d'état d'urgence, alors même qu'il s'agissait d'une demande de plusieurs organisations syndicales.
- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines propose aux représentants du personnel qui le souhaitent de faire une suspension de séance afin de prendre le temps de délibérer.
- Les représentants du personnel acceptent cette suspension de séance.

##### ***Suspension de séance à 16h55***

##### ***Fin de suspension de séance à 17h07***

- Le représentant CFE-CGC souhaite que les conditions de port du masque soient clairement exposées avant le vote et demande si cela modifiera le Règlement Intérieur.
- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines précise qu'il y aura effectivement une modification temporaire du Règlement Intérieur sur le sujet du port des masques obligatoires dans les parties communes pour la durée de l'état d'urgence sanitaire, il concernera les collaborateurs et les usagers du Département.
- Les représentants FA souhaitent savoir si cette mesure concerne également les agents d'accueil et les agents de maintenance des collèges.
- La Responsable du Pôle Environnement RH précise que ce point spécifique ne s'applique pas aux agents des collèges du Département.
- Les représentants CGT font remarquer que l'inscription de cette mesure dans le Règlement Intérieur peut poser des problèmes d'entre-deux, notamment sur les lieux où c'est obligatoire ou pas, de plus cela donnera un aspect sanction et une image négative. Ils préféreraient que les Ressources Humaines passent un message qui conférerait plus un caractère de communication bienveillante.
- La Directrice des Ressources Humaines explique que l'inscription de cette règle dans le Règlement Intérieur n'est pas envisagée pour l'aspect de sanction disciplinaire mais pour pouvoir consigner cette obligation dans un cadre légal. Elle ajoute qu'il reste le moyen juridique de pouvoir l'imposer dans les locaux du Département notamment aux usagers dans l'unique but de la protection des collaborateurs.

- Les représentants CGT craignent que cette inscription dans le Règlement Intérieur n'ouvre la possibilité à des sanctions.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines stipule qu'il n'est pas prévu d'engager des sanctions disciplinaires pour une absence de port de masque.

- Les représentants FA souhaitent s'assurer que cet engagement sera bien retranscrit dans le procès-verbal de la réunion.

- Le représentant CFE-CGC indique que ce n'est pas tant le port du masque qui pose problème mais la procédure du vote qu'elle déplore.

Au terme des débats, la Présidente soumet cette proposition de modification du Règlement Intérieur à l'avis des membres du CHSCT.

Les organisations syndicales CFDT et FO, ayant été empêchées d'assister à cette réunion exceptionnelle, ont été sollicitées pour recueillir leurs votes par écrit.

- Le représentant CFDT émet un vote favorable sur cette proposition pour toute la durée de l'état d'urgence sanitaire (jusqu'au 10 juillet à date) puisque cela constitue une protection supplémentaire des agents départementaux et des usagers.

- Le représentant FO émet un vote favorable à la modification du règlement intérieur pour cette mesure de protection supplémentaire à destination des collaborateurs du Département directement en contact avec le public.

Avis favorable :      1 représentant CFDT (*vote recueilli par écrit*)  
                                 1 représentant FO (*vote recueilli par écrit*)  
                                 2 représentants FA

Abstention :            1 représentant CFE-CGE  
                                 4 représentants CGT

- La Responsable de l'Environnement RH profite de cette réunion pour faire un point sur la situation des collaborateurs et donne l'information que 101 personnes sont guéries sur les 106 cas de suspicion et aucune hospitalisation actuellement.

- La Directrice des Ressources Humaines souhaite remercier ses équipes qui sont fortement mobilisées depuis le début de cette crise sanitaire.

- La Présidente prend la parole. Elle indique avoir suivi l'activité du Département sur différents réseaux et elle souligne l'implication et le lourd travail qui a été fait, elle est consciente que les résultats sont le fruit d'une équipe solide et d'une forte mobilisation de la DRH.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 17h22

**LA PRESIDENTE DU CHSCT**

**LA SECRETAIRE DU CHSCT**

**Josette JEAN**

**Sylviane GOUAISLIN**