

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



Yvelines
Le Département

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

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

**Séance du 2 septembre 2020
À 10 heures 00**

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

COMPTE-RENDU

Le 2 septembre 2020 à 10 heures 00, 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*

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*
Mme Lynda SALLES, *membre titulaire*
Mme Magalie LE CALVE, *membre suppléant, ayant voix délibérative*

Syndicat FA : **Mme Sophie DJIAN**, *membre titulaire*

Syndicat CFDT : **M. Eric LE LIBOUX**, *membre titulaire*

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*

Pour la Direction Générale des Ressources

M. Damien BOCZMAK, *Directeur Général Adjoint Ressources*

Pour la Direction Générale Déléguée

Mme Carine BRYSELBOUT, *Responsable de la Mission Maîtrise des Risques*

La séance se déroulant en mode visioconférence via Microsoft TEAMS, 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.

CONTEXTE DE CETTE SEANCE EXCEPTIONNELLE

- La Responsable du Pôle Environnement RH rappelle l'objet de cette séance exceptionnelle qui portera sur les mesures de protection mises en place dans le contexte sanitaire actuel lié à la COVID-19.

Elle précise que cette réunion a été organisée dans des délais très courts, au regard de la situation actuelle et en réponse à la demande de plusieurs organisations syndicales. En outre, elle mentionne que cette séance se déroulera sur la base d'échanges qui permettront le recueil de l'ensemble des questionnements des collaborateurs portés par les organisations syndicales, avec pour finalité d'assurer au mieux la protection de l'ensemble des personnels.

Elle explique que le protocole sanitaire en entreprise n'a été réceptionné que la veille et que la circulaire destinée à la fonction publique est attendue dans la journée. Dans ce contexte, l'Administration s'adaptera aux recommandations inscrites dans la note de la Direction Générale de la Fonction Publique. Elle indique que l'Administration s'attache néanmoins à prendre en compte tous les points de vigilance et toutes les interrogations remontés par les organisations syndicales, et tâchera d'apporter les réponses durant la séance si cela est possible, ou ultérieurement le cas échéant.

- La Directrice des Ressources Humaines souligne que la position de l'Institution est de tirer les enseignements de la période de confinement et notamment de l'expérience du travail à distance. Elle explique que la situation actuelle n'est cependant plus celle d'un état d'urgence et qu'il est aujourd'hui nécessaire d'adapter l'organisation de façon pérenne. A cette fin, il est indispensable d'identifier l'ensemble des postes éligibles au télétravail pour s'adapter à un nouveau mode de travail toujours en pleine évolution. L'identification des positions de travail a permis à ce jour de passer de 650 collaborateurs bénéficiant d'un arrêté de télétravail avant la crise à 900 à date. La procédure étant toujours en cours, l'Administration prévoit d'atteindre le cap des 1 200 arrêtés. Un travail d'accompagnement auprès des managers a été mis en place et se poursuit toujours par la DRH, afin de les sensibiliser et de les rassurer si nécessaire, et permettre ainsi un déverrouillage sur ce sujet afin de confirmer le travail à distance en tant que pratique commune et durable au sein du Département. La situation actuelle est basée sur le protocole existant, toutefois, le souhait de la DRH est d'avoir le regard des organisations syndicales et leurs remontées du terrain.

- Les représentants CGT remercient l'Institution pour sa réactivité dans l'organisation de cette séance exceptionnelle dans des délais très serrés en réponse à la demande intersyndicale. Ils expliquent que leur souhait est de communiquer sur les préoccupations des collaborateurs, en lien avec la reprise, qui ressortent dans les éléments recueillis ces quinze derniers jours auprès des collaborateurs eux-mêmes. Ainsi, ce sont essentiellement les sujets liés au port du masque généralisé et aux dotations des matériels de protection et des besoins spécifiques en la matière. De plus, ils souhaitent également pouvoir échanger sur l'organisation du travail qu'ils souhaitent pouvoir être adaptée à la situation actuelle, sous l'angle de la prévention, notamment du fait de la situation du Département en zone sensible.

- La Directrice des Ressources Humaines désire savoir si les éléments qui vont être présentés sont le fruit d'une concertation commune entre toutes les organisations syndicales.

- Les représentants CGT répondent par la négative en expliquant que le délai n'a pas permis un travail de réflexion intersyndical sur ces sujets.

- Le représentant FA propose de compléter les échanges avec les interrogations reçues par son organisation. Il précise qu'un courriel a d'ailleurs été adressé la veille à la DRH sur ce sujet qui reprend les mêmes interrogations que le syndicat CGT. Il souhaite ajouter leurs questionnements portant sur l'organisation des lieux de vie et des espaces communs. De même, ils désirent aborder le sujet portant sur la communication de la DRH, car certains agents font remarquer que les informations de leurs chefs de services ne sont pas portées de façon identique, ce qui génère des confusions dans la compréhension. De plus, il demande un état des lieux sur la question de l'entretien des locaux par les sociétés de nettoyage.

- Les représentants CFE-CGC confirment les points évoqués par les précédentes organisations syndicales (dotations en matériel de protection, masques, gels, aménagement des locaux pour permettre le respect de la distanciation sociale, l'organisation du travail pour une gestion du présentiel et d'alternance sur site, nettoyage des locaux). Par ailleurs, ils souhaitent faire un point sur l'air ambiant dans les locaux (modalités de renouvellement de l'air) et de la procédure d'utilisation des véhicules de service. De surcroît, ils demandent si le réseau des assistants peut être mobilisé sur les sites comme acteurs de la prévention et si les process sont à jour.

- Le représentant CFDT ajoute quant à lui qu'il souhaite que les règles liées au port du masque soient clairement définies, notamment quand et comment le porter et qui s'assure du respect. Il indique qu'en effet, certains collaborateurs s'inquiètent de voir des collègues sans masque. En outre, il demande des précisions sur la mise en place du télétravail en prévention et demande si elle est reconduite, jusqu'à quand et sous quelles modalités.

- La Directrice des Ressources Humaines propose de débiter par le sujet des dotations en faisant un état de la situation actuelle et à venir.

- La Responsable du Pôle Environnement RH commence par la présentation de la situation actuelle. Une distribution de deux masques aux collaborateurs est en cours de réalisation. Un nouvel approvisionnement de masques est attendu sous peu, qui permettra une nouvelle distribution pour la rentrée et sera répartie de façon distincte selon que les collaborateurs télétravaillent ou pas : 10 masques réutilisables pour les collaborateurs en 100 % présentiel et au prorata pour les collaborateurs bénéficiant de jours de télétravail. La répartition se fera tout comme pour les précédentes au sein des directions. Cette nouvelle dotation sera accompagnée d'un gel hydroalcoolique et d'un flyer explicatif du port du masque. L'allocation pourra être incrémentée selon le protocole reçu la veille, le cas échéant. Pour ce qui est de la question du retrait du port du masque, la règle est claire : le masque doit être porté constamment à l'exception des bureaux strictement individuels. La possibilité de retirer le masque pour faire une pause dans la journée est à l'étude.

- Le représentant FA souhaite savoir si cette procédure s'applique aux bureaux d'accueil équipés d'un plexiglas.

- La Responsable du Pôle Environnement RH confirme qu'en effet ce type de bureau n'exonère pas du port du masque.

- Le représentant FA suggère que la distribution des masques puisse être organisée comme un temps collectif durant lequel le contenu des flyers pourrait être porté à l'oral par les managers, ce qui faciliterait une prise de conscience et une harmonisation de l'information.

- La Directrice des Ressources Humaines précise qu'il est prévu de mettre à disposition une vidéo expliquant clairement les consignes et ajoute que les assistants de prévention vont se mobiliser pour la prévention. Néanmoins, elle prend note de passer les consignes aux managers pour rappeler le respect de l'ensemble des gestes de prévention, la préoccupation étant de voir le masque porté en permanence. Par ailleurs, elle annonce que les nouveaux masques en commande seront plus ergonomiques et plus agréables à porter. Un marché est en cours avec un fournisseur qui apportera une solution de confort supérieur. Elle souligne que l'Administration a à cœur de tout mettre en œuvre et fait son maximum pour permettre à ses

collaborateurs de pouvoir respecter les règles. Elle rappelle qu'en tout état de cause, le port du masque relève aussi de la responsabilité individuelle de chacun.

- Les représentants CGT insistent sur l'importance pour le CHSCT d'adopter une posture bienveillante. La majeure partie des agents sont d'accord pour porter le masque la journée complète. Néanmoins, ils encouragent à mener une réflexion pour organiser au mieux le travail au quotidien dans ce contexte et faciliter la qualité de vie au travail, ainsi ils insistent sur l'importance de cette réflexion. La posture de certains personnels est de savoir comment travailler correctement, notamment sur les postes nécessitant des entretiens de durée. L'accompagnement managérial est important et doit pouvoir se faire à partir des questionnements des collaborateurs. Ils citent des exemples possibles : instaurer des pauses supplémentaires pour permettre le retrait du masque et l'aération, donner la possibilité d'échanges privilégiés pour les agents plus vulnérables (problèmes respiratoires entre autres), apporter des précisions sur l'organisation dans les espaces.

- La Directrice des Ressources Humaines répond que sur tous ces points, l'Administration est déjà sollicitée par les collaborateurs dans le cadre de situations personnelles particulières. Elle stipule qu'en l'état, les règles préconisées par les directives gouvernementales seront appliquées, sans possibilité de dérogation. Elle souligne que la Collectivité a toujours une position bienveillante. Pour ce qui est de la communication, elle indique que celle-ci a été très active depuis le début de la crise sanitaire, voire trop active selon le ressenti de certains collaborateurs, avec toutefois une période plus calme durant la période estivale. Elle informe que la communication va reprendre et confirme prendre bonne note de la proposition de s'appuyer sur la ligne managériale. Concernant les autres propositions émises, il est nécessaire d'avoir d'avantage de précisions.

Travail à distance

- Les représentants CGT font part de la demande massive des collaborateurs de faciliter les conditions de travail, l'idée est de voir remettre en place le télétravail prévention pour tous les agents éligibles. Ils donnent l'exemple des travailleurs sociaux lorsqu'ils ne sont pas en accueil public. De même, sur le site d'ALPHA qui brasse beaucoup de monde, ils proposent l'adoption du télétravail prévention autant que possible.

- La Responsable du Pôle Environnement RH explique que le télétravail prévention n'a pas vocation à durer ni à se substituer au télétravail classique. Elle rappelle que le dispositif du travail à distance permet une offre jusqu'à 2 jours de travail à distance par semaine. Cette modalité a pour optique d'organiser, dans le souci notamment de limiter le taux de présentiel à hauteur de 50 %, tout en inscrivant cette démarche dans la durée. Les collaborateurs sont invités en conséquence à se rapprocher de leur manager pour étudier la possibilité de bénéficier du dispositif en vigueur et obtenir un arrêté de télétravail en ce sens.

- La Directrice des Ressources Humaines fait remarquer que la durée de cette crise sanitaire reste encore une inconnue et que le 100 % télétravail n'est ni adapté, ni envisageable. La période à venir est difficile et incertaine, avec des entreprises qui font face à de graves difficultés économiques. La Collectivité a pu faire l'expérience d'une évolution des pratiques professionnelles. L'idée est donc d'entamer une réflexion pour mettre en place des nouvelles modalités du travail qui s'inscriront dans le temps de manière pérenne. Elle demande de faire remonter les cas de managers frileux afin de permettre des accompagnements ciblés et le déblocage de certaines situations. Les consignes ont été adressées à la ligne managériale, leur accompagnement va se poursuivre avec la mise en place de formations et de bonnes pratiques. Elle explique que l'adoption du travail à distance va dans le bon sens, en permettant de faire face à la situation de crise, tout en étant également dans la ligne des enjeux de demain que sont la lutte contre le réchauffement climatique par exemple.

- Les représentants CGT indiquent que beaucoup de collaborateurs souhaitent pouvoir travailler à distance durant cette période de crise sanitaire afin de limiter les contacts et les risques, mais soulignent que beaucoup d'entre eux souhaitent aussi pouvoir revenir sur le service quand la situation s'améliorera, et ne veulent pas s'inscrire dans une modalité définitive. Par ailleurs, ils regrettent que les formules de travail à 4

jours soient exclues du dispositif de télétravail et déplorent que l'adhésion au dispositif impose aux formules 4 jours un retour obligé à une formule temps de travail de 5 jours ; ils s'interrogent sur la réversibilité possible. Ils disent avoir l'impression de voir là un moyen de retirer l'offre de la formule de 4 jours.

- La Directrice des Ressources Humaines confirme qu'effectivement seul le protocole actuel de télétravail est de vigueur, sans accessibilité aux formules 4 jours. Elle rappelle aussi que la formule 4 jours est destinée à une réponse aux besoins du service et non aux besoins personnels. Elle précise que l'arrêté de télétravail est établi pour une période d'un an et qu'il reste réversible, et qu'en tout état de cause, rien ne s'oppose au retour sur site. Elle souligne qu'en aucun cas le télétravail est imposé.

- Les représentants CGT pointent le problème de temporalité puisque la réponse de l'Administration repose sur une organisation pérenne qui est justifiée par une réflexion sur le long terme. Ils considèrent que cela n'apporte pas de solution aux besoins immédiats et à la situation de viralité présente, tout particulièrement dans le département des Yvelines situé en zone rouge. L'objectif actuel est d'éviter une surprésence dans les locaux, tout en limitant l'utilisation des transports en commun. Le télétravail est sur beaucoup d'aspects, une mesure efficace, ils considèrent qu'il y a un défaut de proposition de la part de la Collectivité pour répondre à la situation actuelle.

- La Directrice des Ressources Humaines conteste leur position en précisant que le télétravail prévention est toujours possible jusqu'à fin septembre. L'idée de ce prolongement est de laisser le temps aux collaborateurs de recourir au protocole de télétravail en vigueur. Une communication sur le sujet a été relancée.

- La Responsable du Pôle Environnement RH ajoute que chaque demande individuelle de télétravail prévention fait l'objet d'une analyse jusqu'à fin septembre.

- Les représentants CGT répondent que ce n'est pas l'information donnée à l'ensemble des services. Ils citent le cas du TAD de Seine Aval où selon eux, la plupart des services sociaux se sont vus refuser le télétravail prévention, avec une interdiction sur les pôles sociaux depuis le mois de juin. La communication ne semble par conséquent pas suffisamment claire, et d'une manière générale le manque de clarté a créé un retour en présentiel, avec l'angoisse et les inquiétudes que cela génère. Ils estiment que cela aurait pu être évité. Un travail avec la ligne managériale est de mise pour rectifier le tir.

- La Responsable du Pôle Environnement RH convient qu'il y a probablement eu de l'incompréhension, néanmoins, elle confirme que la communication a bien été faite auprès des managers, de même qu'elle a faite auprès des collaborateurs.

- La Directrice des Ressources Humaines demande que lui soit communiquée l'information des sites concerné par les problèmes et confirme que les consignes sont bien passées aux managers. L'idée est de construire ensemble une reprise dans un climat serein.

- Les représentant CGT indiquent vouloir avoir le sentiment d'être entendus, et soulignent que le TAD de Seine Aval a déjà fait l'objet de remontées, mais qui à priori ne semblent pas avoir été prises en compte. Ils confirment que leur idée n'est pas de donner des leçons, mais ils souhaitent rester dans leur rôle et pouvoir remonter les observations du terrain.

- La Directrice des Ressources Humaines rappelle qu'un groupe de travail est prévu à l'agenda social avec une réunion planifiée dans quelques jours. Il permettra d'entamer une réflexion sur ce qu'il convient de mettre en place dans l'intérêt de l'Administration tout en offrant des conditions de travail optimales aux collaborateurs. Elle invite de nouveau à proposer aux collaborateurs éligibles de faire la démarche de s'inscrire au dispositif du travail à distance.

- Les représentants CFE-CGC rappellent que le télétravail, outre la limitation de l'usage des transports collectifs, a un fort impact sur la sécurité des agents puisqu'il induit un taux de présence réduit et donc les expose moins. Ils soulignent l'importance du suivi du taux de présence dans les espaces, et

proposent la mise en place d'un planning permettant une alternance du présentiel, en lien avec les managers. En outre, ils jugent que si deux jours de télétravail ne suffisaient pas, il conviendrait d'envisager de pouvoir passer à trois jours et garder une souplesse dans l'optique d'éviter une surprésence. Ils rappellent aussi qu'il est important de ne pas oublier les collaborateurs qui ne sont pas éligibles au télétravail et pouvoir leur assurer les meilleures conditions de sécurité dans l'exercice de leurs missions.

- Le représentant FA reconnaît qu'un travail de réflexion global est nécessaire et complète en suggérant effectivement la ré-interrogation des collaborateurs qui pourraient augmenter leur nombre de jours de télétravail.

- La Responsable du Pôle Environnement RH adhère à cette remarque et indique qu'une partie des renouvellements déjà reçus ont fait l'objet de modifications pour une augmentation du nombre de jours. Le message est bien passé chez la plupart des managers. Elle précise qu'il n'est pas nécessaire d'attendre la fin de l'arrêté du télétravail pour modifier la formule de travail à distance et pouvoir augmenter le nombre de jours.

- Les représentants CGT déplorent de nouveau que la formule actuelle de télétravail ne soit accessible qu'aux personnels en modalité 5 jours ou en temps partiel, ce qui fait abstraction de beaucoup de collaborateurs en formules 4 jours ou 4,5 jours (ce qui représente environ 300 agents). Ils souhaitent qu'une réflexion soit entamée pour ces agents pendant cette période de crise sanitaire afin de leur donner accès au télétravail et de leur éviter d'être sur site. C'est selon eux tout à fait compatible avec leurs missions pour la majeure partie d'entre eux.

- La Responsable du Pôle Environnement RH indique que la réponse a déjà apportée. Seuls les agents travaillant sur 5 jours ou en temps partiel sont éligibles dans le dispositif en vigueur.

- La Directrice des Ressources Humaines souligne que l'idée est que le collectif permette de réduire le nombre de présentiel. Le point d'attention plus particulier est de ne pas dépasser le 50 % en présentiel, et c'est ce qui est demandé aux managers.

- Les représentants CGT font observer que les collaborateurs eux-mêmes participent à l'élaboration des plannings puisque leur souhait est de faire fonctionner les services au mieux. Ils insistent qu'une possibilité de télétravail pour les formules 4 jours relève d'un objectif sanitaire pour limiter les contacts, sans compter que la présence a aussi un impact sur les présences à la cafétéria. Le télétravail appliqué à tous permettrait de limiter à 50 % dans cette période d'inquiétude.

- Le représentant FA demande ce qu'il en est du télétravail prévention pour les collaborateurs confrontés à des soucis de santé. Sur ce sujet, ils suggèrent qu'une gestion individuelle puisse être possible et qu'il sera toujours temps de revenir vers quelque chose de plus réglementaire.

- La Responsable du Pôle Environnement RH répond que les textes sont arrivés ce matin. La règle sera appliquée dans le respect des consignes en vigueur. Le nombre de pathologies a été réduit, à priori les retours sur site seront gérés en lien avec la médecine préventive, avec la fourniture de masques chirurgicaux. Elle indique qu'en effet, à l'avenir les règles seront davantage restrictives et destinées aux personnels ayant des maladies chroniques, vulnérables ou cas contact, ce qui permettra un meilleur suivi pour ces personnels. Cela reste néanmoins à confirmer à la lumière des nouveaux textes.

- Les représentants CGT soulignent que le mail d'information RH du 4 juin dernier ne mentionnait pas que c'était pour les agents vulnérables.

- Les représentants CFE-CGC demandent la confirmation que les managers ne peuvent imposer le présentiel que si les locaux le permettent.

- La Responsable du Pôle Environnement RH le confirme.

- Les représentants CGT indiquent que tous ces sujets seront creusés lors les échanges du groupe de travail dédié, néanmoins ils demandent la confirmation que la communication sera bien adressée aux collaborateurs pour être au clair, dans le but de limiter le présentiel.

- La Directrice des Ressources Humaines confirme que des communications régulières sont effectivement prévues, sur un rythme hebdomadaire, c'est une clé pour rassurer les collaborateurs. Elle indique que le plan de communication va être revu puisque les organisations syndicales mentionnent que ce n'est pas suffisamment clair. Elle rappelle néanmoins que le service DRH demande peut toujours répondre à beaucoup de questionnements et invite les représentants du personnel à orienter les collaborateurs à ne pas hésiter à prendre contact avec ce service. En outre, elle explique qu'il s'agit d'un moyen qui permet également d'alimenter les foires aux questions qui sont mises à jour à partir des interrogations remontées, et ainsi améliorer l'efficacité du rendu.

- La Responsable du Pôle Environnement RH ajoute qu'il sera également fait un retour sur les du questionnaire portant sur le travail à distance suite au confinement.

Dotation du matériel de protection et port du masque

- Les représentants CFE-CGC abordent le sujet du port du masque, qui fait partie des mesures de protection pour le travail en présentiel. Sur le plan pratique, ils déplorent la qualité des masques distribués, en termes de tenue des élastiques notamment, et de leur confort d'utilisation. Sur la question de la dotation en gel hydroalcoolique, ils conseillent de pouvoir mettre à disposition des bidons par direction afin de rendre possible la désinfection des équipements communs (salles de réunion, tisaneries, cafétéria, photocopieurs...).

- La Responsable du Pôle Environnement RH rappelle que la consigne passée est de se laver les mains avant toute utilisation. Elle suggère de prévoir un affichage au-dessus de chaque matériel commun pour sensibiliser les utilisateurs.

- Les représentants CGT se disent satisfaits d'une manière globale des installations plexiglas au niveau des bornes d'accueil, néanmoins il subsiste des services avec des manquements constatés. Ils citent des cas concrets où, en dépit d'une remontée de l'information, le problème reste toujours en attente de résolution. Par exemple, le service d'accueil de Limay équipé d'un accueil profond où seul un plexiglas a été installé bien que deux agents y travaillent ; le cas est identique dans le SAS de Mantes-la-Jolie. Sur le site de Chanteloup-les-Vignes, 3 agents et un seul plexiglas, 9 bureaux entretiens et seulement 4 plexiglas. Sur les gels, ils expriment leur satisfaction de savoir que des distributions sont prévues, ce qui répond à leur demande. Ils regrettent, par contre, le manque de lingettes pour les véhicules de service.

- La Responsable du Pôle Environnement RH répond pour les lingettes que l'alerte avait bien déjà été faite. S'il y a des cas de manquements, il est nécessaire de faire le signalement rapidement en mentionnant les sites concernés afin de bien cibler les relances, et gagner en efficacité. Tous les signalements sont étudiés.

- Les représentants CGT constatent que les agents ont très probablement le réflexe de transmettre l'information aux chefs de service. Ils ajoutent qu'en termes de moyens de désinfection, il serait utile de fournir plus de paquets de lingettes, notamment pour les bureaux d'accueil ; actuellement, un seul paquet est fourni par service, ce qui n'est clairement pas suffisant. De même, il y a certains SAS où il ne reste plus de masques jetables à fournir aux usagers qui n'en auraient pas, il faudrait prévoir le renouvellement de stock.

- La Responsable du Pôle Environnement RH répond sur le sujet des masques qu'il ne faut pas hésiter à faire la demande car le stock est disponible. Pour ce qui concerne les lingettes pour les véhicules de service, il avait été convenu de fournir un paquet à la remise des clés pour éviter le dessèchement. Elle indique qu'une revue va être faite auprès de la Direction des Moyens Généraux pour les SAS et s'assurer de la même ligne de conduite sur tous les sites.

- La Conseillère en prévention confirme que le signalement pour Chanteloup-les-Vignes a bien été réceptionné et qu'une diffusion a bien été faite, néanmoins, elle indique que le service prévention est allé à plusieurs reprises sur ce site et n'a pas eu les mêmes remontées sur le terrain, notamment que le plexiglass n'était pas nécessaire. Pour ce qui est des dotations, elle conseille de ne pas hésiter à redemander les dotations manquantes. Elle spécifie qu'il va être procédé à une revue sur ce sujet.
- Les représentants CGT accordent qu'effectivement les plexiglas dans les SAS ont été installés progressivement dans les bureaux, mais qu'avec la reprise normale, il faudrait envisager une installation dans tous les bureaux et à la borne accueil.
- La Responsable du Pôle Environnement RH prend bonne note de cette demande qui va faire l'objet d'une analyse. Le service prévention va prendre attache auprès des personnes concernées, un retour sera fait sur ce sujet lors du prochain CHSCT.
- La Responsable du Service Santé et Prévention ajoute que les besoins sont couverts de façon satisfaisante. Parallèlement les liens sont faits avec les secrétariats généraux des TAD et la DGAS est en relation avec la Direction des Moyens Généraux pour s'assurer des besoins.
- Le représentant FA indique que certains sites ont fait l'objet d'une interruption d'approvisionnement en gel hydroalcoolique.
- La Responsable du Service Santé et Prévention confirme qu'effectivement la Collectivité a connu quelques difficultés d'approvisionnement sur les petits flacons.

Aménagement des locaux

- La Responsable du Pôle Environnement RH invite à aborder le sujet des aménagements des locaux et indique que les espaces de restauration ont été repensés pour respecter les protocoles et des fiches de recommandations ont été rédigées sur ce sujet.
- La Conseillère en prévention ajoute que sur le site ALPHA, la cafétéria a rouvert lundi dernier. Une visite sur site a été organisée avant l'ouverture : un flux de circulation et un système de commandes et de retrait des commandes sont mis en place. Le plan de maîtrise sanitaire a été bien géré, avec une organisation de la salle très bien pilotée.
- Le représentant FA regrette que pour les autres sites, les espaces de repas ne permettent pas d'avoir suffisamment de place pour tous les agents. Il suggère de réfléchir à un marquage et éventuellement mettre en place des horaires qui ne sont aujourd'hui pas suffisamment adaptés.
- La Responsable du Pôle Environnement RH indique que ce sujet a été abordé depuis le mois de juin et que notamment la possibilité de manger sur les postes de travail a été offerte aux collaborateurs. C'est de la responsabilité des managers de s'assurer du respect des règles selon configuration des lieux, et effectivement d'envisager éventuellement un échelonnement des horaires de prise de repas. Cela reste toutefois aussi du devoir et du bon sens de chacun.
- La Responsable du Service Santé et Prévention précise que des fiches pratiques de retour sur site ont été rédigées au mois de juin, qui sont disponibles sur Intranet, à côté de la Foire Aux Questions (FAQ), qui apportent des réponses en particulier sur les sujets liés à la désinfection et aux points de restauration, salles de réunions ou salles d'accueil.
- Les représentants CFE-CGC suggèrent de les afficher afin d'avoir de meilleures chances d'application..

- La Responsable du Pôle Environnement RH répond que l’affichage a bien été fait également. Néanmoins si un défaut est constaté, elle invite à le signaler directement à la DRH, de même que si un besoin d’intervention de sensibilisation est repéré, il est important de signaler la difficulté constatée.

- Les représentants CGT notent l’importance du rôle des assistants de prévention dans cette période de crise sanitaire, qui est tout particulièrement accentué en cette saison de rentrée. Ils suggèrent qu’un point et des rappels puissent être organisés par les managers en y associant les assistants de prévention. Ces réunions feraient probablement l’objet de questions intéressantes.

- La Responsable du Pôle Environnement RH confirme que depuis le début de la crise sanitaire, les assistants de prévention sont un véritable appui et que l’idée de proposer aux managers d’avoir ce petit rituel est pertinent, elle prend bonne note de cette observation.

- Le représentant FA estime que ces revues peuvent un complément intéressant aux communications écrites qui restent indispensables.

Autorisations d’absence

- Les représentants CGT souhaitent soulever le sujet des autorisations d’absence. Ils demandent quelles seraient les modalités si des restrictions de circulation d’un département à l’autre venaient à être instaurées, certains collaborateurs demeurant dans les départements limitrophes de l’Ile de France. De même, en cas d’enfants refusés à l’école et par extension en cas fermeture de classe, ils souhaitent savoir comment s’inscriront les autorisations d’absence (avec présentation de justificatif).

- La Directrice des Ressources Humaines répond que des autorisations de déplacements pourront être fournies aux collaborateurs pour les déplacements interdépartementaux en cas de restrictions.

- La Responsable du Pôle Environnement RH poursuit sur le sujet des autorisations en précisant que la Collectivité suivra les textes réglementaires qui viennent tout juste de parvenir et qui sont encore à l’étude.

- Les représentants CGT suggèrent qu’une réflexion au-delà de ce que les textes prévoient pourrait être avisée sur des mesures particulières. Ils donnent l’exemple de personnes malades ayant besoin de faire le test COVID-19 pour qui il a fallu trouver un rendez-vous en laboratoire, puis attendre les résultats, l’ensemble de cette procédure ayant pris une semaine ; ils demandent quelles sont les règles dans ce cas.

- La Responsable du Pôle Environnement RH confirme que ce sont les règles de droits communs qui s’appliquent, sauf s’il s’agit de cas contact, qui sont du ressort des autorisations d’absence.

- La Directrice des Ressources Humaines indique qu’il n’y a pas de position arrêtée pour le moment. Il y aura probablement d’autres collectivités confrontées à de tels cas, le Conseil Départemental des Yvelines s’adaptera.

- Les représentants CGT font part de la situation d’un collaborateur qui a fait une demande d’absence pour obsèques afin d’assister à une cérémonie de funérailles organisée par la famille, le décès ayant eu lieu durant la période de confinement. La demande d’absence a été refusée, les dates n’étant pas concomitantes. Ils demandent une dérogation par rapport à ce type de situation, réclamant de la part de l’Administration de faire preuve de bienveillance.

- La Responsable du Pôle Environnement RH demande à l’organisation syndicale la communication du nom de la personne après la séance.

- La Directrice des Ressources Humaines souligne que l'Administration peut être bienveillante mais il n'en reste pas moins qu'elle doit être juste aussi, et rester dans un cadre. Le cas de cette personne sera étudié.

Questions diverses

- Le représentant FA souhaite savoir ce qu'il en est de la situation concernant le nettoyage des locaux et si le renfort est toujours d'actualité, notamment si les protocoles restent identiques.

- Le Directeur Général des Ressources explique que la procédure de crise sanitaire est maintenue telle qu'elle avait été mise en place, en conservant les protocoles à l'identique, notamment pour le nettoyage des poignées de portes. Il informe qu'un travail de préparation des devis de septembre à décembre est actuellement en cours.

- Les représentants CGT soulèvent la question de certains contrats d'agents de médiation dans les services d'action sociale sont arrivés au terme de la durée déterminée. Ils ont eu connaissance que sur le SAS de Saint-Germain-en-Laye, des contrats sont déjà finis. Ils souhaitent souligner l'importance du rôle de ces agents et proposent de renouveler les contrats pour ces postes ou de procéder à de nouveaux recrutements, afin de venir en soutien aux chargés d'accueil face à l'activité de circulation actuelle. Ces agents permettent, entre autres, de diriger les usagers vers la distribution de gel et sur le positionnement du masque, ce qui représente une grande aide dans le travail lié à l'accueil.

- La Responsable du Pôle Environnement RH indique que leur question est bien notée, une réponse y sera apportée ultérieurement.

- Les représentants CGT questionnent la procédure mise en place en cas de cas d'utilisateur énervé et virulent refusant de porter le masque. Ils souhaitent savoir quelle suite est donnée à de telles situations.

- La Responsable du Pôle Environnement RH note cette question qui sera abordée en cellule de crise (réunion hebdomadaire les jeudis). Elle rappelle que la prochaine séance de CHSCT est planifiée au 30 septembre prochain.

La séance est levée à 12H13

LA PRESIDENTE DU CHSCT

LA SECRETAIRE DU CHSCT

Josette JEAN

Nelly PASCAUD