

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 20 juin 2019  
À 9 heures 30**

**HOTEL du DEPARTEMENT  
Salle Catinat**

**PROCES-VERBAL**

Le 20 juin 2019 à 9 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 Corinne SENIQUETTE**, *membre titulaire*  
**Mme Sylvie d'ESTEVE**, *membre suppléant*

**Représentants du personnel :**

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

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

Syndicat CGT : **Mme Lynda SALLES**, *membre titulaire*  
**Mme Nelly PASCAUD**, *membre titulaire*  
**Mme Violaine BONNET**, *membre titulaire*  
**Mme Magalie LE CALVE**, *membre suppléant sans voix délibérative*

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

Syndicat FO : **M. Eric DUCHEMIN**, *membre titulaire*  
**M. Abdelkrim LASRI**, *membre suppléant sans voix délibérative*

**Présents en qualité d'experts :**

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

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

Pour la Direction des Ressources Humaines :

**Mme Karine SAUPIN**, *Responsable du Pôle Environnement RH*  
**Mme Cécile GARCIA**, *Responsable adjointe du Pôle Environnement RH*  
**Mme Mélanie COURTINARD**, *Responsable de Service Bien Vivre - Bien Collaborer*  
**Mme Caroline LE GALLO**, *Conseillère en prévention*  
**Mme Chantal METAYER**, *Chargée de mission handicap*

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

## **I – ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 28 MARS 2019**

- La Présidente soumet le procès-verbal de la séance du 28 mars 2019 à l'approbation des membres présents.

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

## **II – BILAN ET ANALYSE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES 2018**

- La Conseillère en prévention présente le bilan des accidents de travail et maladies professionnelles pour l'année 2018.

### **Bilan des accidents de service 2018**

On dénombre pour l'année 2018, 292 déclarations d'accident (contre 275 en 2017, soit plus 6%) concernant les agents de la collectivité (hors foyers, assistants familiaux et EPI) : 66% des accidents de travail sont des accidents de service (soit 194) et 34% des accidents de trajet (soit 98). 203 des déclarations d'accident ont généré un total de 5 950 jours calendaires d'absence (5 346 jours d'absence en 2017 soit plus 11%). Ainsi, dans 69% des cas, la déclaration d'accident génère un arrêt de travail. 14 accidents de service (soit 5% du total des accidents) totalisent 50% des jours d'absences (période d'absence supérieure à 3 mois).

Les directions les plus impactées sont les Etablissements d'Enseignement, la DIFI et les TAD. Les causes les plus fréquentes sont la glissade, la chute, les efforts de manutention entraînant des lésions de type contusion, hématome, traumatisme, entorse, plaie, coupure. 133 accidents de travail sont recensés dans les collèges (contre 155 en 2017). La tranche d'âge la plus touchée est celle des 50-59 ans (122 agents) suivie par la tranche des 40-49 ans (80 agents). 7 parcours de soutien psychologique ont été mis en œuvre dans le cadre du programme « REACTION » (3 à 5 séances en cabinet auprès d'un psychologue). 3 parcours de soutien psychologique ont été mis en œuvre dans le cadre du programme « REPERE » (poursuite d'un soutien psychologique pour des agents avec arrêts supérieurs à 45 jours calendaires avec proposition de 15 séances supplémentaires).

- Les représentants CGT remercient la Conseillère en prévention pour ce bilan de qualité. Cependant, ils font le constat d'une augmentation de 5 % du nombre des accidents de service entre 2017 et 2018 et 10% du nombre de jours d'arrêt. Ils souhaitent savoir ce qu'il en ressort et ce qui va être mis en place pour réduire les risques. A première vue, il pourrait s'agir d'une situation globale de fatigue ou de stress, mais ceci reste une hypothèse car il n'existe pas d'élément factuel. Cela peut être également dû à un contexte de travail. Il est nécessaire de réfléchir à des mesures pour endiguer la progression et ils rappellent qu'il s'agit du rôle du CHSCT d'être vigilant et de faire de la prévention.

- La Conseillère en prévention indique qu'actuellement, de manière globale, un travail de fond est en cours sur le Document Unique, qui permettra d'identifier des actions pertinentes à mettre en œuvre. Elle précise que les chutes et glissades ne sont pas toujours liées à un problème de matériel. Chaque accident génère une analyse des risques professionnels, avec déplacement sur le site si nécessaire, afin d'identifier les causes de l'accident. La Conseillère en prévention souligne que certaines informations ne sont toutefois pas toujours aisées à connaître, telle que la certitude que les chaussures de sécurité étaient bien portées par exemple, ce qui complique l'évaluation des causes. Néanmoins, les bonnes consignes sont rappelées à chaque occasion.

- Le Médecin de prévention précise qu'il reste difficile de dégager un seul facteur de cause. Elle rappelle que la cause la plus importante des incidents est liée aux chutes et glissades et qu'il est nécessaire de se déplacer sur le site dès que possible pour en connaître l'origine mais que cela n'est pas toujours possible. Elle souligne que les cas d'accidents graves sont rares.
- Les représentants CFE-CGC soulignent que la présentation décrit les types d'incidents mais sans donner d'éléments sur les causes réelles.
- La Conseillère en prévention précise qu'un travail d'analyse est réalisé à la réception de chaque déclaration d'accident mais qu'il n'existe pas actuellement de données statistiques en la matière car l'outil ne le permet pas.
- Les représentants CFE-CGC se posent la question du lien éventuel avec l'âge.
- La Conseillère en prévention indique la hausse du nombre d'agents au Département avec un accroissement conséquent l'année dernière. Elle mentionne que la tranche d'âge supérieure est la plus concernée par les accidents de service. La Conseillère en prévention précise que le périmètre des statistiques est constant (on exclut les foyers, assistants familiaux et EPI).
- Les représentants CGT soulignent qu'il sera possible de diminuer le nombre d'incidents ou maladies professionnelles dès lors qu'on aura connaissance des causes initiales, qui permettront de mettre en place des actions de prévention. Les représentants CGT remarquent la redondance de glissades sur les TAD et qu'il serait intéressant de faire un focus sur ces deux directions.
- La Responsable Adjointe Environnement RH rappelle qu'une réflexion va s'amorcer sur la prévention de l'absentéisme, avec l'intervention d'un sociologue pour apporter de l'aide dans cette démarche. Les représentants du personnel y seront associés et seront informés des dates dès que le planning sera arrêté. Ce travail permettra de comprendre les différents types d'absentéisme, puis de les analyser afin d'aboutir à des actions concrètes.
- Les représentants FA indiquent que les contrats aidés sont renouvelés tous les ans, et qu'il serait opportun de mettre en place des actions de prévention dès leur arrivée. La Conseillère en prévention précise que la collectivité est particulièrement attentive à l'équipement de ces agents et que le matériel adéquat est fourni aux agents le plus rapidement possible. Cette dotation s'accompagne d'une formation.
- Les représentants CFE-CGC préconisent de faire un recensement de la circonstance dans la fiche accident.
- La Conseillère en prévention indique qu'un travail est déjà réalisé en ce sens mais il est nécessaire de continuer à responsabiliser les déclarants. En effet, le descriptif est souvent trop succinct et nécessite un complément d'information ce qui génère une perte de temps dans les investigations et contraint de se rapprocher du manager et/ou de l'agent pour consolider la déclaration. En cas de récurrence d'incident, une action est mise en place rapidement, mais ce n'est pas courant. En outre, il est à noter que de nombreux accidents se produisent sur le trajet.
- Les représentants CFE-CGC indiquent qu'il serait intéressant d'avoir dans la présentation des statistiques le pourcentage par groupe hiérarchique.
- Les représentants CGT précisent que l'idée est d'avoir à disposition le maximum d'éléments permettant la mise en place d'actions d'amélioration ; cela pourrait passer par deux ou trois indicateurs ciblés.
- La Responsable Adjointe Environnement RH indique que le descriptif dans le formulaire de déclaration est bien présent et que les données sont reportées dans l'outil RH. Elle souligne que les managers sont effectivement rappelés pour une meilleure compréhension de la situation et une analyse des causes. Néanmoins, le logiciel de traitement ne peut être développé et l'effectif du pôle ne permet pas de garantir la possibilité de recenser plus en détail la cause des incidents. Cependant, la problématique est bien entendue.
- La Conseillère en prévention souligne que les arrêts de longue durée sont peu nombreux, ils représentent 14 accidents et les personnes sont suivies par le service santé et prévention.

## Bilan Maladie Professionnelle 2018

Sur les 42 demandes de reconnaissance de maladie professionnelle initiale ou en rechute (contre 51 en 2017 soit moins 17%), 12 sont des nouvelles demandes sur l'année 2018. Sur les 42 agents en maladie professionnelle, 39 agents ont été en arrêt de travail et 3 ont bénéficié de soins uniquement. Les maladies professionnelles ont généré 6 689 jours d'absences calendaires (8 000 en 2017 soit moins 17% et 6 410 en 2016) ou 5 237 jours ouvrés. C'MIDY est la plus impactée avec 5 307 jours, puis le TAD Seine Aval avec 716 jours et la DRH avec 383 jours. 72% des agents en maladie professionnelle ont subi des lésions aux membres supérieurs et plus spécifiquement pour 25 d'entre eux des troubles musculo squelettiques. La moitié des agents en maladie professionnelle ont plus de 55 ans.

- Les représentants CGT s'étonnent du nombre important à la DRH comparé aux autres départements et souhaitent savoir s'il y a une raison.
- La Responsable Adjointe du pôle Environnement RH indique que cela est la résultante d'un contexte antérieur qui n'est plus le même aujourd'hui. La Directrice des Ressources Humaines a pris ses fonctions en février 2018 et les déclarations des maladies professionnelles sont antérieures à cette date.
- Les représentants CFE-CGC évoquent l'étude d'ergonomie réalisée avant la mise en place de C'MIDY et demandent si l'information a bien été communiquée à Sodexho.
- La Conseillère en prévention indique qu'une étude synthétisée est communiquée à C'Midy et précise que Sodexho est très professionnel en termes de procédures.
- Le Médecin en prévention précise que la pathologie la plus représentée est celle de l'épaule, très certainement liée d'une part à l'âge des agents, mais également liée à la durée d'activité sur le même métier. Il conviendrait d'en connaître les causes, mais elles sont très probablement en lien avec les postures.
- Les représentants CGT souhaitent s'assurer que C'Midy aient bien l'information.
- Le Médecin en prévention indique avoir eu un retour positif des agents indiquant qu'ils ont plus de matériel à leur disposition avec des procédures plus efficaces. Les visites ont permis de constater que Sodexho est à l'écoute des professionnels.
- Les représentants FA demandent si les agents repris par C'Midy vont sortir des statistiques.
- La Responsable Adjointe du pôle Environnement RH répond que les agents mis à disposition sont suivis par la médecine préventive, une réflexion va être menée pour avoir une vue statistique sur cette catégorie mais il n'y aura plus tout à fait la même lecture.
- Les représentants CGT demandent des précisions sur les maladies professionnelles au TAD Seine Aval et souhaitent connaître la nature des lésions par direction, notamment pour les deux directions les plus touchées.
- La Responsable Adjointe du pôle Environnement RH indique que cela concerne 3 personnes et propose de faire l'investigation et fournir les informations par mail. Elle prend note de cette demande pour l'année prochaine.
- Les représentants CFE-CGC soulignent que si les 116 jours d'arrêt concernent 2 personnes, il est important d'avoir les éléments.

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

Avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel.

### III - BILAN DU PROGRAMME DE PREVENTION 2018 ET PRESENTATION DU PROGRAMME DE PREVENTION 2019

- La Conseillère en Prévention présente le bilan du programme de prévention 2018 et le programme de prévention 2019

Bilan de 2014 – 2018 : Accord cadre QVT signé - Mise en place du process employabilité réduite - Optimisation et dématérialisation du process des incidents et observations - Configuration de l'applicatif d'évaluation des risques professionnels - Revue de la procédure d'aménagement des postes de travail - Renforcement des études d'ergonomie - Optimisation du pilotage et nombre des visites sur site.

15 réunions CHSCT ont été organisées, mais également 6 visites ACFI, 115 assistants de prévention formés, 10 enquêtes accident, 30 études ergonomiques, 2 études collectives, 8 groupes de travail CHSCT, 4 groupes de travail AP, 9 documents uniques, 58 visites CHSCT et de suivi, 748 agents formés équipiers de 1ère intervention, 177 agents formés SST (+ 90 mis à jour), 3 ateliers RH Managers, 6 rencontres thématiques.

Des actions de prévention des risques professionnels ont été réalisées concernant :

- Les équipements (acquisition de ventilateurs, de défibrillateurs - Sur le site ALPHA , installations de chaises d'évacuation PMR avec une formation sur site à l'utilisations et aide à la mise en place par l'infirmière elle-même - mise à jour des trousse à pharmacie et récupération de matériel type ventilateurs, repose pieds... sur les sites déménagés) ;
- Les métiers (immersion au sein des régies de la DIFI, élaboration d'un référentiel des EPI et formation obligatoires pour les métiers de la régie ; participation au groupe de travail « métier » du projet Yvelines Accueil, restitution de l'étude d'ergonomie métier menée au sein de collèges en 2017, travail collaboratif avec la DAMDA concernant le partage de responsabilité en termes de sécurité au travail pour les agents des PAT) ;
- Le réseau des assistants de prévention (3 sessions de formation préalables (23 AP) et 3 sessions de formation continue (24 AP) ;
- En milieu de travail (bâtiment, poste de travail, visites) par la participation au groupe de travail Yvelines Accueil, mise en œuvre d'une prestation de mesures des champs électromagnétiques sur ALPHA (plus de 150 points mesurés sur tout le bâtiment avec des résultats bien en dessous des normes de décrets Visites partagées avec l'EPI78/92) ;
- Des visites de sites régulières – 15 visites effectuées en 2018 (7 CHSCT, 4 de suivi, 3 de prévention et 1 ACFI), 206 observations émises suite à ces différentes visites (22 concernent l'espace convivialité, 36 pour l'espace de travail, 41 pour la sécurité, 48 pour l'incendie, 48 pour l'électricité et 11 pour le parking) - 237 axes d'amélioration suite aux visites de 2018 : 33 % des actions d'amélioration sont réalisées, 20 % sont en cours et 47 non réalisées, 32 % des actions d'amélioration prioritaires sont réalisées, 24 % sont en cours et 44 % sont non réalisées (pour certaines il n'y a pas de faisabilité) ;
- Actions de communication et sensibilisation au sein des directions ;
- Outils (DUERP en cours, registres SST dématérialisé) Le Document Unique : définition des unités de travail de métier (lien avec les emplois repères) - appui à l'évaluation des risques professionnels pour le CMP et la MEY - actions de sensibilisation et formation des assistants de prévention à l'utilisation du logiciel (35), formation administrateurs (2) - mise en place d'un GT d'évaluation des risque « bâtiment » sur ALPHA.

Le registre SST : le travail commence en début d'année 2018, en mai 2018 lancement de la phase d'expérimentation, en octobre 2018 clôture de la phase d'expérimentation, fin 2018 ajustements techniques, dont des tests concluants avec des évolutions techniques identifiées. En janvier 2019, le déploiement de l'outil est opéré et il est mis à disposition de tous les collaborateurs depuis avril 2019.

Le bilan global 2018 du registre fait état de 46 observations (30 sur registre dématérialisé et 16 sur papier) et de 164 incidents (103 sur registre dématérialisé et 61 sur papier). Les incidents sont pour 145 des violences verbales, les autres étant des violences physiques, dégradations et vols.

La répartition des incidents concernent pour 45 % le TAD SA, 26 % le TAD SQ, 12 % le TAD GV, 11 % le TAD BS, 3 % la sécurité, 2 % le TAD TY et 1 % la DRH. Les lieux des incidents sont pour la majorité d'entre eux dans les accueils/locaux pour 43 %, le reste étant à 23 % au téléphone, à 19 % dans les bureaux entretien, 9 % à l'extérieur, 5 % au tribunal, 1 % en voiture.

- La Conseillère en prévention précise que pour ce qui concerne l'équipement en défibrillateurs, la collectivité a pris de l'avance sur le décret (qui impose aux établissements recevant du public une mise en place avant 2022) et ajoute que la formation à ces défibrillateurs a été positivement accueillie par les utilisateurs.
- Les représentants CGT confirment que cette action a été positivement accueillie par les agents, ils ont exprimé le sentiment de sécurité apporté par ces installations.
- Les représentants du personnel CFE-CGC indiquent avoir demandé des expertises et être intéressés par la visite du CHSCT sur le site ALPHA (pour la l'analyse de la qualité de l'air par exemple).
- La Conseillère en prévention précise qu'un travail sur le Document Unique du site ALPHA est actuellement en cours de finalisation.
- Les représentants CGT se questionnent sur le taux d'incidents du TAD Seine Aval et souhaiteraient, si cela est possible, avoir plus de précisions quant aux actions possibles pour les réduire car ils soulignent que ces incidents ont des conséquences sur les agents.
- La Conseillère en prévention indique avoir le détail complet et un travail est en cours pour obtenir une typologie ; une extraction mensuelle est en place pour analyser les fichiers. Un déplacement sur le site de Mantes la Jolie a été fait afin d'analyser les causes possibles, une évaluation des risques est en cours afin d'identifier les axes d'amélioration possibles, notamment un protocole de sécurité. Un prochain rendez-vous est prévu en septembre/octobre 2019.
- Les représentants CGT précisent que l'approche attendue est plus sur la prévention des risques et la compréhension que sur l'augmentation de la sécurité. Ils proposent une réflexion afin de permettre la mise en place d'actions simples au niveau de l'accueil. Les représentants sont satisfaits de cette mise en œuvre mais les chiffres restent inquiétants, d'autant que d'après leurs informations, nombre d'incidents ne sont pas déclarés (certainement en raison d'un seuil de tolérance accepté).
- La Conseillère en prévention informe qu'en termes de prévention, le travail est fait sur le Document Unique (risque professionnel) ; elle insiste sur l'importance de la précision des informations sur les fiches qui permettent la mise en place d'actions.
- Les représentants FA souhaitent savoir si le Document Unique existe sur les autres sites et s'il existe un retour sur l'outil.
- La Conseillère en prévention précise qu'il s'agit d'un programme commun avec une cible globale (4ème trimestre 2019 version 01). L'outil permet l'évaluation des risques professionnels pour l'ensemble de la collectivité, l'élaboration et la validation du plan d'actions sera réalisé au plus tard pour janvier 2020. Le logiciel sera pris en mains par les assistants de prévention (au nombre de 115), de façon spécifique suivant leurs propres contraintes. L'outil est bien perçu et son fonctionnement pratique. Il sera limité en accès aux assistants de prévention et à la DRH mais une diffusion du document finalisé sera faite.
- Les représentants FA s'interrogent sur l'Accord Cadre signé il y a 4 ans et estiment qu'il serait intéressant d'avoir un bilan ; ils demandent s'il a été communiqué et s'interrogent sur chaque objectif.
- La Responsable du Pôle Environnement RH précise que cet Accord Cadre a été signé en 2015 avec des équipes insuffisamment disponibles. L'organisation du pôle est actuellement en cours, avec une capitalisation de toutes les expériences qui permettra de lancer les projets et faire vivre cet Accord.

- Les représentants CGT déplorent que le tableau récapitulatif de suivi ne soit plus présenté aux membres, il favorisait les échanges et permettait d'avoir un regard sur le suivi des actions. Ils proposent de les présenter à nouveau en séance et éventuellement de les alléger.
- La Responsable adjointe du pôle Environnement RH propose de les adresser à l'issue de la réunion.
- La Conseillère en prévention indique qu'on peut à nouveau faire le relevé des suites afin d'avoir une vision globale avec un recul sur les derniers CHSCT.
- Les représentants FA indiquent qu'il est noté sur le règlement que ce soit fait de façon systématique.
- La Responsable adjointe du pôle Environnement RH ne souhaite pas le rendre obligatoire pour conserver de la souplesse dans l'organisation, mais propose de le présenter en séance lors du prochain CHSCT.
- Le représentant CFDT fait la remarque pour le vote qu'il y a un bilan 2018 et un programme 2019, qui sont à dissocier en termes de votes.
- La Responsable adjointe du pôle Environnement RH propose de procéder à 2 votes distincts si la présidente est d'accord.

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

1. Bilan du programme de prévention 2018 : Avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel.
2. Programme de prévention 2019 :
 

Avis favorable :	2 représentants FA 1 représentant FO 1 représentant CFE-CGE
Abstention :	4 représentants CGT 1 représentant CFDT

#### IV – BILAN DU TRAVAIL À DISTANCE 2018

- La responsable du service Bien vivre Bien collaborer présente le dossier.

Le déploiement du travail à distance a été progressif et accessible dès le mois d'avril 2018 aux agents éligibles en formule 100% sur 5 jours et à compter 23 octobre 2018 aux agents à temps partiel 80% et 90% (NB: Les Formules 4 jours et 4,5 jours sont exclues du dispositif). Le principe est d'autoriser aux agents 6 jours de non présence sur site par mois. Les jours de travail à distance ne sont pas reportables d'un mois sur l'autre. Il n'est pas autorisé d'effectuer plus de 2 jours de travail à distance par semaine. Ainsi, mis à part les congés, RTT et jours de formation, il n'est pas possible d'effectuer plus de deux jours de non présence sur site dans une même semaine (travail à distance et absence pour temps partiel).

Sur les 396 agents ayant choisi le travail à distance au 31 décembre 2018, 79,04% sont des femmes. Seuls 2% d'entre eux ont choisi le coworking contre 98% en télétravail. 302 sont des collaborateurs titulaires et 94 des contractuels.

19 travaillent à 80% et 5 à 90%. Concernant les agents à temps plein, 163 ont 4 jours fixes de télétravail, 184 ont 4 jours fixes et 2 variables, 2 ont 4 jours fixes et 3 variables (sur dérogation) et 21 ont 4 jours fixes et 4 variables (sur dérogation). Le vendredi a été choisi par 34% des agents, le mercredi par 26% et le lundi par 22%.

Concernant le téléphone portable mis à disposition, 86% des collaborateurs en font usage. 11% ne l'utilisent pas et 3% n'en ont pas (par choix ou matériel en cours d'attribution). Grâce au télétravail, 102,81 tonnes de CO2 ont été économisées sur l'année 2018.

La répartition par DGA est la suivante : 87 agents DGAT, 83 agents DGAR, 80 agents DGAT, 73 agents des TAD, 43 agents DGANI, 20 agents DGS, 4 agents du Cabinet, 2 agents DGD et 2 agents ACTIVITY.

Pour les demandes de travail à distance, le délai moyen de traitement par le service, entre l'envoi de la demande et le début du travail à distance, est de 12,5 jours ouvrés. Seules 84 demandes de travail à distance n'ont pas abouti : 44 ont été validées par le manager mais non envoyées à la DRH par l'agent, 20 sont en cours de validation par le manager, 15 ont été refusées de la DRH pour défaut d'assurance et 5 refusées par le manager.

- Les représentants CFE-CGC demandent les raisons des refus de certaines demandes.
- La Responsable du Service Bien Vivre Bien Collaborer indique que cela concerne la plupart du temps des agents qui viennent d'arriver en poste et pour lesquels il est proposé un report de la demande, l'autre raison pouvant être que le responsable estime que l'agent n'est pas assez autonome.
- Les représentants CGT précisent qu'ils ont des retours positifs des agents, à tous niveaux. La mise en œuvre a été faite de façon fluide et les agents se sont bien adaptés. De même, ils estiment que l'équilibre est juste puisque le télétravail procure une plus-value aussi bien pour l'employé que pour l'employeur. Cependant, ils notent que certains services rencontrent plus de réticences de la part de certains managers ; en outre certains agents auraient ressenti l'utilisation du télétravail comme levier de « récompense ».
- La Responsable du Service Bien Vivre Bien Collaborer précise que des réunions sont organisées avec les managers qui en ressentent le besoin, pour gérer des situations particulières ou simplement rappeler les fondamentaux.
- La Responsable du Pôle Environnement RH précise que de grands pas ont été faits en la matière, puisque tout était à construire sur ce sujet. Les directeurs ont été un réel relai. Les refus sont impérativement motivés, le but étant de faire évoluer les mentalités par notre accompagnement et l'intérêt étant d'obtenir l'adhésion des managers. Beaucoup d'évolutions positives ont été constatées cette dernière année.
- Les représentants CGT regrettent que le télétravail ne soit pas ouvert aux agents en semaine de 4 jours et 4,5 jours.
- Les représentants CFE-CGC regrettent aussi le refus de l'Administration d'accorder le télétravail aux agents en semaine de 4 jours et 4,5 jours. En effet, la règle d'autoriser aux agents 6 jours de non-présence sur site par mois est compatible avec la formule 4 jours (2 jours de télétravail possible) ou avec la formule 4,5 (4 jours de télétravail) possible.
- La Responsable du Pôle Environnement RH explique qu'il n'est pas possible de cumuler deux avantages, les semaines de 4 jours ou 4,5 jours étant considérés comme tels.
- Les représentants CGT souhaitent mettre à la réflexion ce cumul d'avantages ; ils indiquent que les agents en télétravail sont plus productifs que les autres et pensent qu'il est dommage de priver certains agents de cette possibilité. Ils considèrent qu'il est possible de travailler à distance durant 9 heures et indiquent que positionner l'aménagement du temps de travail comme un avantage n'est pas logique et que ce refus est décalé par rapport aux objectifs.
- La Responsable du Pôle Environnement RH précise que compte tenu de la « jeunesse » du dispositif, les réflexions sur le sujet ne sont pas fermées et qu'un bilan du déploiement sera effectué.
- Les représentants CGT informent qu'ils ont de plus en plus de demandes ponctuelles pour un travail dans le calme.
- La Responsable adjointe du Pôle Environnement RH questionne sur les conséquences pour les services si les agents cumulent la formule 4 ou 4,5 jours et le télétravail en termes d'organisation du service : le télétravail ne doit pas devenir contreproductif.
- Les représentants CGT estiment qu'en dépit de l'aspect positif du télétravail, la formule reste à développer, notamment en favorisant les liens et en faisant des propositions innovantes. De plus, ils suggèrent une autre proposition d'amélioration sur la participation sous forme de forfait sur les flux, d'un montant de 10 euros pour participer aux frais (électricité, internet...).

- La Responsable du Pôle Environnement RH indique que tout a été déployé avec des modalités arbitrées par l'équipe projet, néanmoins les réflexions peuvent continuer à tous les niveaux pour faire évoluer le projet.
- La Directrice des Mobilités indique que la démarche d'expérimentation a été intéressante et menée progressivement, avec une évolution qui est toujours en cours. Dans sa direction, elle a constaté des doutes émis au départ sur certains postes, puis le dispositif a finalement bien été adopté par les équipes.

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

Avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel.

## V – BILAN MISSION HANDICAP 2018

- La chargée de Mission Handicap présente le bilan 2018

Une 3<sup>ème</sup> convention avec le FIPHFP a été signée, qui couvre la période du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2020, pour un budget global de 417 278 €. Les dépenses l'année 2018 se sont élevées à 120 671 €, soit 28,92 % du budget global, le premier acompte étant de 152 232 €.

Les principales dépenses (montant de 101 156 €) sont liées à l'axe « maintien dans l'emploi », soit 96 accompagnements - Appareils auditifs (pour un montant de 18 544 €, concerne 11 personnes) - Rémunérations des agents en poste tremplin en formation (pour un montant de 17 616 €, concerne 11 personnes) - Aménagement des matériels de poste (informatique/mobilier) (pour un montant de 16 877 €, concerne 43 personnes) - Accompagnement vie professionnelle (pour un montant de 13 279 €, concerne 1 personne). Le Département travaille avec ARIHM conseil qui aide à faire les bilans médicaux.

Il est à noter une constante évolution de l'activité de la Mission Handicap, le nombre d'agents sollicitant un service étant passé de 75 en 2016 à 138 en 2018, avec un nombre total de rendez-vous passant de 64 en 2016 à 128 en 2018.

Le nombre de BOE (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi) augmente chaque année, passant de 231 au 01/01/2015 à 277 au 01/01/2018. Le taux d'emploi direct et le taux d'emploi légal sont passés respectivement de 5,88 % au 01/01/2015 à 7,15 % au 01/01/2018 et de 5,89 % à 7,19 %. Pour ce qui concerne leur profil, 78,5 % des BOE sont des femmes (21,5 % des hommes) qui sont majoritairement dans la classe d'âge de 41 à 60 ans (83,50 %). La catégorie la plus représentée est la C qui s'élève à 68,70 % (contre 13,10 % en A et 18,20 % en B). La filière professionnelle la plus touchée est la Technique à 47 %, suivie à 38 % par l'Administrative et à 15 % par la Médico-Sociale.

Les actions de la Mission Handicap en 2018 sont essentiellement :

- un partenariat renforcé avec la médecine préventive (augmentation de la fréquence des échanges avec les médecins et des études de poste sur site)
- un nouveau partenariat pour l'accompagnement de certains agents (relevant d'une reconversion professionnelle sur avis médical et pour anticiper un risque d'inaptitude à leur poste)
- un accompagnement de situations individuelles
- de nombreuses actions de communication (via Intranet, plaquettes d'information, animations, participation à une manifestation et à des ateliers).

Le FIPHFP a validé le bilan 2018 et a mis le 2<sup>ème</sup> acompte en versement sur 2019 pour un montant de 147 607,77 € qui prend en compte les dépenses prévisionnelles de 2019 et le report de 2018 principalement sur l'axe 4 de la convention sur le recrutement des travailleurs handicapés et en particulier celui des apprentis. L'engagement pris envers le FIPHFP était le recrutement de 2 apprentis en TH en 2018 sous contrat de 2

ans puis 2 en 2019 et 1 en 2020. C'est l'axe principal du plan d'actions de la convention, à améliorer à partir de 2019.

La Chargée de Mission Handicap nous informe de son prochain départ à la retraite. Elle est remerciée pour ce rapport complet et de qualité, et félicitée pour son travail.

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

Avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel

### **QUESTIONS DIVERSES**

- Les représentants CGT souhaitent porter à la connaissance des membres du CHSCT l'information reçue du PEJ des Mureaux qui sonne l'alarme concernant l'état de souffrance de plusieurs personnes, en raison d'une grande surcharge de travail et d'un manque d'effectif. Ils ont connaissance de la prise en compte par l'Institution mais qui ne leur semble pas à la hauteur de la gravité de la situation, le dossier n'étant prévu en comité emploi que le 1<sup>er</sup> juillet. Ils insistent sur l'urgence de la situation.

La responsable adjointe du pôle Environnement RH indique que l'information a bien été reçue quelques jours auparavant, et que des visites auprès des médecins de prévention sont programmées pour les agents du PEJ des Mureaux, Une vigilance toute particulière est portée sur cette situation évoquée par les représentants du personnel CGT en réunion de concertation le 06 juin.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12 heures 03.

**LA PRESIDENTE DU CHSCT**

**LE SECRETAIRE DU CHSCT**

**Josette JEAN**

**Eric LE LIBOUX**