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 5 mars 2020
À 9 heures 30

HOTEL du DEPARTEMENT
Salle Catinat

PROCES-VERBAL

Le 5 mars 2020 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 Valérie VERMEULEN, *membre titulaire*
Mme Stéphanie TRILLE, *membre suppléant*

Représentants du personnel :

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

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

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

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

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 Cécile GARCIA, *Responsable du Pôle Environnement RH*
Mme Céline DENOEL, *Responsable du Service Santé et Prévention*
Mme Caroline LE GALLO, *Conseillère en prévention*

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 17 octobre 2019

• La Présidente soumet le procès-verbal de la séance du 17 octobre 2019 à l'approbation des membres présents.

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

II – BILAN DE LA MEDECINE PREVENTIVE 2019

La Responsable du service Santé et Prévention présente le bilan de la médecine préventive pour l'année 2019.

La convention avec le CIG prévoit le suivi des agents de la collectivité tous les deux ans. Il est à noter que les agents soumis à une Surveillance Médicale Particulière (SMP) bénéficient quant à eux d'une visite annuelle. Sont concernés : les personnels soumis à des risques particuliers (en contact avec le public, personnels des services techniques, des établissements d'enseignement et des espaces verts, personnels des crèches), les femmes enceintes, les agents en situation de handicap et les agents ayant des pathologies qui nécessitent un suivi régulier. Le tarif 2019 pour ces visites reste stable à 62 € la consultation avec le médecin de prévention (montant inchangé depuis 2014) et 36 € pour l'entretien de santé au travail avec l'infirmière.
L'équipe pluridisciplinaire fait intervenir 2 médecins de prévention, une infirmière de santé au travail, 2 psychologues du travail (agents orientés suite à une visite avec le médecin de prévention) et une assistante sociale (rendez-vous pris directement auprès du secrétariat du CIG).
Les cabinets médicaux sont répartis sur 5 sites (Versailles, Mantes, Rambouillet, Poissy et Guyancourt). Ils ont fait l'objet d'un rapport d'activité établi par le CIG et transmis aux membres du CHSCT.
Le nombre de visites médicales programmées a baissé avec 2 133 agents convoqués (2 694 en 2018) en raison de la réduction du nombre de vacations octroyées par le CIG. Ainsi, 1 509 visites médicales ont été effectuées (il est à noter que certains collaborateurs sont reçus à plusieurs reprises au cours d'une même année), représentant 39 % de l'effectif total des agents du CD78. 624 visites médicales ont dues être reportées sur 2019, dont 139 visites médicales reprogrammées à l'initiative du CIG et 470 en raison d'une non-présentation des agents au rendez-vous (358 d'entre eux sont excusés).

Sur les 1 509 visites médicales sur l'année 2019, 1 042 l'ont été au titre de la Surveillance Médicale Particulière, dont 27 % concernent des agents des collèges (280 agents), 36 % des agents des TAD (380 agents). Ces chiffres doivent être analysés au regard de l'effectif des directions concernées. Il n'en demeure pas moins que la DEJ reste toujours la Direction la plus impactée avec 280 visites.
Au 31 décembre 2019, 483 collaborateurs bénéficient d'un aménagement de poste ou de restrictions pour raisons de santé (dont 152 agents, soit 31 % sont des agents des collèges).
Il est précisé que les agents mis à disposition de C'MIDY ont toujours un suivi médical du travail par le Conseil Départemental. Le nombre de visites a diminué en raison du transfert des PEC (Parcours Emploi Compétences) et contractuels chez C'MIDY, qui, de ce fait, ont maintenant un suivi organisé par leur nouvel employeur.

Sur les 417 visites d'aptitude effectuées auprès des médecins agréés, 312 concernent des agents hors PEC.

198 vaccinations antigrippe en augmentation (176 vaccins en 2018) et 50 contre le tétanos polio, coqueluche et leptospirose ont été pratiquées, auxquelles il faut ajouter 57 examens de laboratoire effectués (prévus par la réglementation en vigueur, pour certains agents soumis à des risques particuliers, tels que les agents exposés aux agents biologiques ou chimiques dangereux, agents en poste dans les services transports...).

36 agents ont fait part de leur souhait de bénéficier d'un soutien psychologique (contre 47 en 2018 et 68 en 2017) qui ont donné lieu à 86 rendez-vous individuels. A cela, il faut ajouter 12 interventions collectives (contre 7 en 2018 et 2 en 2017). Les demandes sont principalement liées à une expérience professionnelle

éprouvante sur le lieu de travail, ou à des situations de violence et/ou traumatisantes mettant en cause un usager des services sociaux. Pour d'autres agents, il s'agit d'un accompagnement après un retour de congé de longue maladie ou de longue durée dans un nouveau poste de travail.

L'assistante sociale du personnel mise à disposition par le CIG reçoit au CIG à raison de 8 journées par mois. 111 agents ont été reçus sur l'année 2019.
Les médecins font à leur tour la présentation du bilan du CIG. Elles précisent que certains chiffres sur le nombre de visites peuvent différer de la présentation précédente en raison du mode de comptabilisation et de l'impact des reports de visites sur leur logiciel.
Globalement l'activité est identique à celle de l'année dernière avec toutefois moins d'entretiens infirmiers mais plus d'actions en milieu de travail. Ces missions impliquent de faire plus de visites et de réunions pluridisciplinaires afin de trouver des solutions à des situations collectives ou individuelles. Cela peut apporter de la complexité aux missions.
Sur l'année 2019, en termes de nouveautés, il est à noter que C'MIDY a bien pris en compte les aménagements de postes, tant sur le plan matériel que sur l'écoute des besoins, ce qui est très positif. De même, pour ce qui est de la situation des PEJ, à la suite des alertes remontées notamment par les représentants du personnel, les médecins confirment que des suivis et des interventions ont bien été mis en place avec le psychologue du travail.

- Les représentants CGT indiquent qu'un certain nombre de points dans ces présentations les alertent, notamment par rapport à la baisse du nombre de visites. Cela leur semble préoccupant au vu des besoins qui paraissent, quant à eux, plus nombreux. Ils s'interrogent sur ce qui peut justifier cette situation. De surcroit, tous les agents ne bénéficient pas du même nombre de visites, est-ce lié aux manques de moyens du CIG ? En outre, ils se questionnent sur les raisons du nombre important d'agents excusés.

- Les Médecins du travail expliquent que les reports sont majoritairement liés aux agents qui annulent les visites. Ils concernent essentiellement les visites périodiques, il est en revanche rare que l'annulation ne soit pas excusée (réunions ou autres…). Néanmoins, le report peut également être du fait du Conseil Départemental, dans le but de privilégier les visites urgentes ou les visites à la demande de l'agent ou du service médical. Les médecins soulignent que les actions menées en milieu de travail par l'infirmière se sont développées, elles sont également très importantes.

- La Responsable du Pôle Environnement RH fait un retour très positif des actions mises en place par l'infirmière en milieu du travail.

- Le représentant FO confirme qu'effectivement les interventions sont favorablement reçues par les collaborateurs.

- Les représentants CGT font observer qu'il y a véritablement un nombre grandissant d'agents exprimant le besoin de rencontrer le psychologue du travail. Ils se disent inquiets face à cet accroissement de situations difficiles. Bien qu'il ne leur soit pas aisé de quantifier ce besoin, ils constatent une hausse des situations préoccupantes et déplorent la baisse des visites du psychologue alors même que le besoin est en augmentation. Ils se retrouvent plus fréquemment face à des agents ayant un suivi médical psychologique en dehors du Conseil Départemental, laissant percevoir qu'il y a une progression non quantifiée de visites à l'extérieur, tandis qu'il y a une baisse en interne.

- La Responsable du Pôle Environnement RH indique que les interventions collectives semblent adaptées à ce stade, et répondent aux demandes. Elle précise qu'un retour est systématiquement apporté à toutes les sollicitations d'intervention. Elle ajoute que le Conseil Départemental est preneur d'une augmentation de plus de disponibilités des médecins de prévention, mais ce n'est malheureusement pas possible actuellement en raison du manque de médecins de manière générale. C'est pourquoi les visites à la demande ainsi que les suivis médicaux particuliers sont privilégiés. Toutefois, en dépit de ces priorisations, il faut noter que tous les besoins sont bien traités. Elle entend bien néanmoins que la réponse n'est pas véritablement satisfaisante, mais les moyens ne permettent actuellement pas de faire autrement.

- Les Médecins de prévention informent qu'elles sont à l'heure actuelle au nombre de 2 au sein du CIG pour suivre plus de 10 000 agents. En outre, elles soulignent que la législation a modifié la périodicité des visites médicales qui est passée légalement à 5 ans. L'infirmière ajoute qu'il lui arrive régulièrement de rediriger les agents vers les médecins de prévention.

- Les représentants CGT indiquent qu'une des solutions pour remédier à ce problème serait de mettre en œuvre rapidement les aménagements de poste préconisés, ceci afin de prévenir les visites répétées. De plus, pour ce qui concerne les professionnels médicosociaux, un focus avait été fait en 2018 avec la mention de vigilance sur ce secteur, qu'on ne retrouve pas sur le bilan de 2019 en dépit d'un épuisement préoccupant.

- La Responsable du Pôle Environnement RH précise que le sujet sur les actions engagées à destination des PEJ sera abordé lors d'un prochain Comité Technique.

- Les représentants CGT reconnaissent que des supervisions ont été mises en place sur les PEJ, cependant le problème touche les travailleurs sociaux dans leur ensemble et dans leur organisation de travail. Ils précisent que les arrêts touchent beaucoup ces professions.

- Les Médecins de prévention assurent que le Groupe de Travail mis en place sur la prévention de l'absentéisme participe à la recherche d'améliorations sur ce sujet. La réflexion commune pourra aider à trouver des solutions pérennes à des situations préoccupantes. Elles soulignent que nous sommes dans une Collectivité qui est dans l'action. Les réunions de travail pluridisciplinaires œuvrent dans le bon sens.

- Les représentants CGT disent craindre de ne plus se retrouver que sur du réactif et moins sur du préventif. Ils confirment que les réunions pluridisciplinaires sont essentielles.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines indique que des aménagements ont déjà été mis en place.

- Les représentants CGT le reconnaissent mais déplorent les délais trop longs selon eux, et regrettent que ce soit compliqué, en particulier sur le site des Mureaux.

- La Responsable du Service Santé et Prévention rappelle que sur le site des Mureaux une dizaine de personnes ont bénéficié d'un suivi depuis le mois d'août dernier. La Conseillère en prévention ajoute que de nombreuses actions concrètes ont déjà été menées et mises en place, en particulier sur des situations individuelles, tant avec les managers qu'avec les collaborateurs.

- La Responsable du Pôle Environnement RH demande aux représentants du personnel s'ils ont un volume à communiquer et que lui soient transmises les situations où un écueil a été observé. Elle précise, qu'au quotidien, une réponse est apportée dès que le service est saisi et le relai est fait avec les Responsables Ressources Humaines.

- Les représentants CGT déplorent une absence de réponse en ce moment, sur des situations CHSCT ou autres, et trouve cela inquiétant.

- La Responsable du Pôle Environnement RH explique que les sollicitations sont très nombreuses mais que tout est mis en œuvre pour améliorer les situations, l'objectif étant d'apporter des éléments de réponse complets.

- Le représentant CFE-CGE exprime le souhait de pouvoir être mis au courant de certaines situations. Elle affirme qu'en dehors des chiffres présentés en CHSCT, elle ne reçoit pas véritablement d'informations.

- La Responsable du Pôle Environnement RH et la Directrice Adjointe des Ressources Humaines invitent les organisations syndicales à faire un mail présentant leurs propositions pour améliorer la communication des informations.

- Le représentant CFE-CGC suggère de créer un espace intranet pour partager les informations.

- La Conseillère en prévention indique qu'un SharePoint existe déjà qui peut permettre l'accès aux données du Registre Santé au Travail. Elle propose de faire une extraction mensuelle avec une mise à disposition sur le SharePoint. De plus, elle précise que le Document Unique pourra bientôt y être déposé.

- Les représentants FA constatent que le bilan fait état d'actions concrètes mais ils s'interrogent pour ce qui est du mal-être de certains collaborateurs qui n'apparait pas sur le bilan. Ils soulignent qu'il est dans les prérogatives du CHSCT d'avoir aussi une réflexion sur les situations collectives.

- La Responsable du Pôle Environnement RH explique que le Groupe de Travail sur la prévention de l'absentéisme a bien avancé. Les retours des organisations syndicales ont été réceptionnés, l'objectif étant maintenant de construire un plan d'actions concret, fruit d'un travail collectif résultant aussi bien des managers que des représentants du personnel et de la RH. Le but est de ne pas rester dans le conceptuel, mais d'avoir des réflexions constructives aboutissant à des actions et à la mise en place d'indicateurs pertinents. Ce plan d'actions sera présenté lors d'une prochaine séance de CHSCT.

- Les représentants FA regrettent que les propositions qui vont être faites soient sur des visions globales.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines indique que les entretiens ou interventions collectives avec le psychologue répondent aux problématiques soulevées par les représentants du personnel et que ce sont là des actions très concrètes.

- Les représentants CGT émettent la proposition d'inviter la psychologue du travail à faire un bilan sur un plan collectif, de manière à éclairer leurs objectifs, et afin de faire des propositions pour désamorcer certaines situations. Force est de constater que la situation est difficile et qu'il serait intéressant d'avoir un regard avisé sur le sujet. Ils s'accordent à dire que certaines actions sont positives, mais la situation reste quand même préoccupante et suggèrent de voir avec le CIG.

- La Responsable du Pôle Environnement RH indique que les médecins ont déjà les retours par le biais du rapport de la médecine préventive rédigé par leurs soins.

- Le représentant CFE-CGC soutient la proposition d'invitation du psychologue pour être dans une démarche d'amélioration.

- Les représentants CGT entendent bien la volonté d'agir du Conseil Départemental, mais constatent que certaines situations n'ont pas eu la réactivité nécessaire pour prévenir la dégradation. Au vu du bilan, ils souhaitent alerter sur la situation complexe de la MEY (Maison de l'Enfance des Yvelines).

- La Conseillère en prévention indique que la MEY a son propre CHSCT, il arrive néanmoins que les médecins de prévention du Conseil Départemental y soient conviés.

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 ET ANALYSE DES ACCIDENTS DE SERVICE ET MALADIES PROFESSIONNELLES 2019

La Conseillère en prévention présente le bilan des accidents de service et maladies professionnelles pour l'année 2019.

En introduction, un bilan est passé en revue sur le sujet de l'absentéisme au Département pour l'année 2019. Une définition du terme « absentéisme » est donnée afin d'avoir les mêmes éléments de langage : maladie ordinaire, maladie professionnelle, accident de service (travail ou trajet), absence injustifiée et congé longue maladie/longue durée. Sont exclues de l'absentéisme les absences liées à la formation, aux activités syndicales, autorisations d'absence, congé de paternité, congé parental, congé maternité, congés payés.

Le taux global d'absentéisme sur l'année 2019 a été de 7,8 % (contre 9,2 % en taux national), 3,3 % lié à la maladie ordinaire - 3,2 % lié à la longue maladie/longue durée - 0,6 % lié aux accidents de service - 0,4 % à la maladie professionnelle et 0,1 % d'absence injustifiée.
Les absences longue maladie/longue durée ont généré 24 699 jours d'absences (125 agents concernés), soit une diminution de 30 % par rapport à l'année 2018 (35 522 jours d'absences, pour 151 agents), la maladie ordinaire a généré 25 364 jours d'absence pour 1 546 agents, soit une diminution de 12 % par rapport à 2018 ; quant aux absences injustifiées, elles ont augmenté de 13 % avec 955 jours d'arrêt pour 107 agents concernés, contre 842 jours en 2018. Les absences injustifiées concernent pour 59 % les contrats Parcours Emploi Compétences.

Bilan des accidents de service 2019

On dénombre pour l'année 2019, 253 déclarations d'accidents de service (contre 345 en 2018, soit une baisse de 26 %). Ils ont généré un total de 3 935 jours calendaires d'absence (soit une baisse de 40 % par rapport à 2018). La diminution significative du nombre d'accidents et du nombre de jours d'absence s'explique par plusieurs facteurs :

- L'effectif des collèges modifié avec une baisse du nombre de PEC et de contractuels. 54 AT en 2018 impactaient ces catégories d'emploi contre 5 en 2019,
- Les conditions climatiques en 2019 sans épisode hivernal brutal ; par exemple en février 2018, il y avait eu 30 accidents de trajet, contre 5 en 2019,
- Un suivi renforcé : 102 expertises médicales en 2019,
- Un renfort du réseau de proximité pour plus de réactivité (115 assistants de prévention, visites de sites et suivi des axes d'amélioration, suivi du registre SST).

Il est à noter qu'à partir de 2019, le périmètre retenu est élargi à l'effectif total de la Collectivité. 69% des accidents de service sont des accidents de travail (soit 174) et 31% des accidents de trajet (soit 79). 96 déclarations d'accident n'ont pas généré d'arrêt de travail et 157 ont généré une moyenne de 25 jours d'absence par accident, totalisant ainsi 3 935 jours calendaires d'absence (1 385 jour sur les accidents de trajet et 2 550 jours sur des accidents de travail). Ainsi, dans 62% des cas, la déclaration d'accident génère un arrêt de travail.

Les Directions les plus impactées sont les Etablissements d'Enseignement, la MEY, la DIFI et les TAD. 66 accidents de travail sont recensés dans les collèges (contre 133 en 2018). Les causes les plus fréquentes sont la glissade/la chute, les objets/masses et véhicule/engin en mouvement. Les efforts de manutention entraînant des lésions de type contusion, hématome, traumatisme, entorse, plaie, coupure. La tranche d'âge la plus touchée est celle des 50-59 ans (42 %) suivie par la tranche des 40-49 ans (30 %). Ce ratio est en corrélation avec la pyramide des âges de la collectivité.

Bilan Maladies Professionnelles 2019

49 demandes de reconnaissance de maladies professionnelles (contre 42 en 2018 soit une hausse de 14%) qui ont généré 4 522 jours calendaires d'absence (3 230 jours ouvrés) ce qui représente une baisse de 33 % comparativement à 2018 (6 689 jours calendaires, 5 237 jours ouvrés).

Sur les 49 demandes, 22 sont nouvelles : 7 d'entre elles sont en cours d'instruction (attente de pièces, expertise et passage en commission) ; 11 ont été reconnues imputables au service ; 2 ont été reconnues non imputables au service (dont 2 CUI – Contrat Unique d'Insertion) et 2 demandes ont été classées sans suite (dossiers non complétés par l'agent).

Sur l'année 2019, 27 agents ont bénéficié de périodes de soins et 25 agents ont eu un des arrêts de travail.

Les Etablissement d'Enseignement (C'MIDY) sont les plus impactés avec 4 001 jours calendaires d'arrêts, puis le TAD Seine Aval avec 304 jours et la DEJe avec 212 jours. 36 % des nouveaux cas d'agents en maladie professionnelle ont plus de 55 ans et 18 cas sur les 22 ont subi des lésions aux membres supérieurs.

- Les représentants CGT souhaitent faire part tout d'abord des retours positifs suite aux actions menées en lien avec les études ergonomiques. Ils demandent ensuite un éclairage pour comprendre la baisse des chiffres d'accidents de service.

- La Conseillère en prévention précise que le contexte a changé en janvier 2019 avec le transfert des PEC (Parcours Emplois Compétences) à C'MIDY, ce qui a modifié l'effectif dans le sens de la diminution, les PEC n'étant plus comptabilisés dans les chiffres présentés. Hormis les effectifs qui sont différents, les chiffres restent stables en comparaison de ceux de l'année passée.

- La Responsable du Pôle Environnement RH indique que les explications sur la baisse des arrêts de travail ont été mises en exergue en conclusion du bilan, il s'agit notamment des conditions climatiques (période de verglas en 2018) ainsi que la systématisation des expertises médicales tous les 6 mois. Cette action menée par le réseau de prévention a été évoquée en Groupe de Travail, elle est déjà mise en œuvre avec un résultat positif.

- La Conseillère en prévention explique que les visites de sites CHSCT et/ou par le service prévention ont permis la mise en place d'actions correctrices sur des points précis identifiés lors des visites.

- La Directrice Adjointe des Ressources fait remarquer qu'il y a une montée en compétence des assistants de prévention qui ont un rôle d'accompagnement indéniable.

- Le représentant CFE-CGC demande si les assistants de prévention sont en nombre suffisant.

- La Conseillère en prévention répond par l'affirmative et explique qu'il n'y pas de règle en matière de nombre et qu'un relai est assuré par le service santé et prévention en tant que de besoin. La construction du réseau s'est opérée sur deux ans et continue à vivre, une nouvelle session de formation est d'ailleurs prévue dans l'année 2020. Ce réseau d'assistants de prévention est un réel canal de remontée d'alertes, et est un acteur primordial dans l'élaboration du Document Unique.

- Les représentants CGT relèvent qu'il y a une hausse des accidents de travail à la Maison de l'Enfance et au Centre Maternel de Porchefontaine. Ils relèvent aussi la hausse des accidents des assistants familiaux et se demandent si cela vient du fait qu'aujourd'hui la démarche est mieux connue. Par ailleurs, ils suggèrent le développement d'une prévention pour cette famille de métiers.

- La Conseillère en prévention informe qu'effectivement il y a plus de déclarations, probablement lié à une meilleure connaissance des droits ; elles se rapportent essentiellement à des chutes ou des lumbagos. La DEJe a d'ailleurs émis le souhait de pouvoir former 2 professionnels assistants de prévention. L'année dernière une collaboration a été engagée avec la MEY et le CMP pour l'évaluation des risques et l'élaboration du document unique.

- Les représentants CGT constatent des chiffres stables mais qui restent pour autant trop élevés. Ils disent voir des professionnels épuisés, ces chiffres ne les étonnent donc pas. Ils soulignent en outre les

agressions violentes qui ont doublé alors qu'ils s'attendaient à l'effet inverse avec la mise en place d'Yvelines Accueil.

- La Conseillère en prévention précise que ces chiffres concernent tous les services, et non pas seulement l'accueil.

- Les représentants CGT souhaitent obtenir des précisions sur les données qui correspondent aux « sans suite » et « divers ».

- La Conseillère en prévention explique que cela concerne les accidents déclarés mais restés sans suite (pas de pièces complémentaires fournies par le collaborateur pour permettre la poursuite de la procédure). Des relances sont bien sûr envoyées par le service santé et prévention mais il demeure de la responsabilité du collaborateur de fournir tous les éléments pour finaliser la complétude du dossier.

- Les représentants CGT s'étonnent des chiffres sur la maladie professionnelle ; seules 4 directions sont représentées. Ils s'enquièrent de la raison pour laquelle la DRH et la DIFI ne sont pas représentées.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines explique que certaines personnes en poste sont rattachées à la DRH, mais travaillent sur d'autres services. Il s'agit de personnes en situation de reclassement professionnel et leur rattachement pourrait porter à confusion.

- La Responsable du Pôle Environnement RH précise par ailleurs que ces chiffres sont un focus sur les nouvelles demandes sur l'année 2019, et ne reprend pas les MP déjà en cours. Elle note que la présentation, telle qu'elle est, peut porter à confusion, elle sera améliorée sur les prochains rapports.

- Le représentant CFE-CGC fait remarquer qu'en termes de procédure, l'information sur les arrêts de travail n'est pas partagée avec le CHSCT, ce qui ne permet pas de voir l'évolution.

- La Conseillère en prévention répond qu'il s'agit d'un travail manuel complexe et chronophage, cependant la requête est bien entendue.

- La Responsable du Pôle Environnement RH indique que le souhait serait de pouvoir faire un retour par le biais d'un nouvel outil sur une cadence biannuelle, il s'agit d'une ambition mesurée, qui, dans l'état actuel des choses, n'est pas encore possible.

- La Conseillère en prévention précise que si les circonstances le justifient, une enquête en bonne et due forme peut être diligentée, cela reste néanmoins rare. Dans ces cas-là, le CHSCT est sollicité.

- Les représentants CGT demandent si les situations de récurrence peuvent mener à une enquête, l'objectif partagé étant d'éviter que cela ne se reproduise.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humains précise que la RRH peut intervenir en collaboration avec le CHSCT.

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 2019 ET PRESENTATION DU PROGRAMME DE PREVENTION 2020

La Conseillère en prévention présente le bilan du programme de prévention 2019 et le programme annuel de prévention 2020.

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

- Les équipements :
  - mise au point de la procédure d'aménagement et équipement des postes de travail (Groupe de Travail DMG, DSI, DRH, ALPHA),
  - Passation d'un marché public d'acquisition des EPI – collaboration avec les moyens généraux et la commande publique,
  - Sensibilisation à l'utilisation des défibrillateurs suite à l'installation du matériel sur 26 sites ; 27 sessions / 338 collaborateurs du département,
  - Fourniture de consommables «hygiène, santé, sécurité», trousses à pharmacie et EPI.

- Le milieu du travail :
  - Visites de sites régulières : 6 visites CHSCT (Chanteloup SAS ; Sartrouville PMI Picasso, Limay SAS, Versailles SAS Rémilly, Saint Germain SAS PMI et Poissy SAS) - 1 visite ACFI sur le bâtiment des Archives, ainsi que 6 visites de suivi et 4 visites de préventions ; 174 observations ont été soulevées lors des visites portant sur les sujets de l'espace de travail (57), de la sécurité (42), de l'incendie (30), de l'électricité (20), des espaces de convivialité (17) et de parking (8). Des actions d'amélioration faisant suite aux visites de 2019 ont été réalisées pour 33 % tandis que 26 % sont en cours et 41 % reste à mettre en place. Pour ce qui concerne les actions prioritaires, 27 % ont d'ores et déjà été réalisées, 30 % sont en cours et 43 % reste à réaliser,
  - Mise en œuvre d'une prestation de contrôle d'air sur le site des archives départementales,
  - Collaboration et participation à des journées «prévention» et à la semaine QVT.

- Les métiers :
  - Evaluation des risques professionnels par métier,
  - Formalisation d'un référentiel de dotation des EPI et des formations obligatoires par métier,
  - Mise en place d'une action de supervision sur le TAD de Seine Aval (4 groupes à raison de 8 séances de 3 heures pour un total de 64 professionnels,
  - Rendez-vous de « proximité » pour mieux comprendre les besoins « métier : IGC, collège, numérisation/ courrier,
  - Poursuite des formations d'assistants de prévention (2 sessions initiales et 4 sessions continues).

- Le Document Unique :
  - Accompagnement des Directions dans la démarche d'évaluation des risques professionnels,
  - Une quinzaine d'interventions sur des CODIR (Directions et DGA),
  - Plus de 80 missions d'appui après des Directions et des assistants de prévention – Groupes de Travail,
  - Une collaboration étroite avec les conseillers de prévention du 92, notamment pour des Directions Unifiées.

Le bilan global 2019 du registre fait état de 66 observations (46 en 2018) et de 196 incidents (164 en 2018). Les incidents sont très majoritairement des violences verbales (171 d'entre eux), les autres étant des violences physiques, dégradations et vols. La répartition des incidents par Direction se répartit pour l'essentiel à 46 % le TAD SA, 29 % le TAD SQ, 8 % le TAD GV, 8 % le TAD BS, 4 % le TAD TY et 3 % la DMG.

Pour ce qui est du programme pour l'année 2020, des actions sont actuellement en cours et notamment sur la mise en place d'actions de communication et de sensibilisation à la prévention des risques professionnels, l'analyse et l'exploitation des fiches ouverts au registre SST en lien avec le plan d'action du DUERP, la finalisation de la version 01 du Document Unique de la Collectivité et validation du plan d'action, de la priorisation des axes d'amélioration retenus suite à l'élaboration du DUERP (consolidation

du plan d'action), la passation et notification du marché des équipements de protection individuelle et l'animation du réseau des AP, avec un suivi des plans d'actions

Le programme DUERP 2020 se poursuit dans la prolongation de l'année précédente. Depuis janvier 2019, les Directions sont accompagnées par la DRH pour la réalisation du DUERP (la réalisation est à 70 %). L'analyse des actions qui émergent du DUERP par Direction est l'objectif du premier trimestre. Le second trimestre permettra l'arbitrage par DGA et le déploiement de la première partie des actions (opportunité, faisabilité, budget et calendrier). L'arbitrage DG et le déploiement de la deuxième partie des actions est planifié sur le troisième trimestre (opportunité et priorité). Le point d'étape sur les actions engagées se fera sur le second trimestre, il viendra nourrir le plan d'actions de prévention de l'absentéisme.

- Les représentants CFE-CGC s'interrogent si les assistants de prévention sont bien reconnus dans leur Direction et dans leur service.

- Les représentants FA ajoutent que le scepticisme du départ est aujourd'hui balayé et constatent aujourd'hui que leur présence a une réelle valeur ajoutée. Ils sont sollicités avec de vrais enjeux.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines propose de faire la recommandation aux assistants de prévention d'indiquer cette mission dans leur signature.

- Les représentants CGT font observer qu'il est parfois compliqué pour les assistants de prévention de dégager du temps pour mener à bien leur rôle. En effet, lors des entretiens, certains managers remontent l'information que les missions de travail ne sont pas pleinement remplies en raison de leur charge liée à leur statut d'assistant de prévention. Il est nécessaire de rester vigilant sur ce point.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines leur demande de lui communiquer le nom des 3 managers concernés par ce sujet afin de voir avec eux la reconnaissance de ce rôle.

- Les représentants CGT font remarquer que les visites CHSCT sont trop peu nombreuses, d'autant, que selon eux, les suites sont faibles. De plus, beaucoup de visites de déménagements ne sont pas programmées.

- La Conseillère en prévention explique que les visites sont organisées sur la base des propositions des organisations syndicales mais également à l'initiative du service santé et prévention. Il s'agit d'une mission lourde en raison de la disponibilité des acteurs et des visites de suivi qui s'en suivent.

- La Responsable du Pôle Environnement RH précise que les visites CHSCT sont très cadrées, et ajoute que s'ajoute des visites effectuées directement par le service prévention mises en place rapidement qui permettent de mettre en lumière des axes d'amélioration. Ce sont des visites informelles qu'il serait intéressant d'ajouter sur le prochain bilan.

- Les représentants CGT confirment qu'effectivement ils ont bien connaissance de ces visites.

- Le représentant FO aborde le sujet de l'amiante qui n'est pas nouveau. Une formation est proposée et ils indiquent qu'il serait opportun de connaitre les sites concernés par l'amiante afin de mettre en place une sensibilisation, notamment en régie, puis faire un bilan. Il suggère de demander aux chargés de travaux de produire les pièces nécessaires. Pour ce qui concerne la formation, si le justificatif de visite médicale n'est pas fourni, la formation n'est pas validée.
-

- Les représentants FA et CFE-CGC indiquent qu'il serait intéressant d'indiquer sur la présentation si les actions sont réalisées et, le cas échéant, si elles ne sont pas faisables. Cela permettrait de faire une analyse plus fine de la situation.

• La Responsable du Pôle Environnement RH répond que les tableaux Excel de suivi avec les pistes d'améliorations sont disponibles, et ne voit pas d'inconvénient à communiquer sur ces informations. Elle informe qu'une des actions mise en œuvre récemment, est la formation aux gestes de premiers secours offerte à tous les collaborateurs du Conseil Départemental. Il s'agit d'une mise en application de l'idée formulée lors de l'IDAY. Il est d'ailleurs tout à fait possible lors de l'entretien professionnel de faire part de sa volonté d'être inscrit à cette formation. Il s'agit d'une mesure également évoquée dans le Groupe de Travail sur l'absentéisme. Force est de constater que l'ensemble des travaux se recoupent.

• Les représentants CGT remarquent que la programmation sur 2020 des actions en cours et à poursuivre ne figurent pas dans la présentation. La proposition de travailler concrètement sur des protocoles semblait avoir été retenue précédemment et facile à mettre en œuvre et constituerait réellement une mesure de prévention. De même que le sujet de l'usure professionnelle pourrait faire l'objet de mesures, ce sujet avait déjà été discuté.

• La Conseillère en prévention précise que ces informations ne sont pas détaillées mais cela fait pleinement partie du plan d'actions du Document Unique.

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.

IV – RELEVE DES SUITES DU CHSCT DU 17 OCTOBRE 2019

La Conseillère en prévention présente le relevé des suites données au CHSCT du 17 octobre 2019.
Suite à la visite ACFI sur le site des archives, certains points d'améliorations identifiés ont été portés sur le relevé des suites.

• Les représentants CGT indiquent que l'aménagement sur le quai de déchargement aux archives départementales a bien été pris en compte, mais que les avis sur le résultat divergent. En effet, une préconisation faite lors de la visite n'a pas été mise en place. Ils conseillent d'échanger avec les personnes travaillant sur le quai, elles ont des idées pertinentes.

• La Conseillère en prévention indique que le Document Unique est en cours de finalisation, ce point sera revu.

• La Responsable du Pôle Environnement RH confirme que ce point sera creusé et qu'une information leur sera communiquée sur ce sujet.

V – QUESTIONS DIVERSES : CORONAVIRUS ACTIONS MISES EN PLACE

Au regard du contexte national, l'ensemble des membres du CHSCT a jugé nécessaire de faire un état des actions mises en place au sein du Conseil Départemental sur le sujet du Coronavirus.

La Direction des Ressources Humaines rappelle que l'objectif de la communication du Conseil Départemental est d'informer l'ensemble des collaborateurs, en tenant compte du contexte national qui évolue tous les jours, et en s'adaptant aux recommandations gouvernementales.

En termes de communication et de prévention, elle expose les actions déjà menées :

- Une première publication sur le sujet du Coronavirus a été réalisée le 3 février sur la page de l'Intranet dans l'Information RH. Un second article a été publié le 26 février et notifié dans un

lien dans le mail « Entre nous de février 2020 » adressé le 27 février à l'ensemble des collaborateurs. Une troisième communication d'informations et de recommandations a été diffusée à l'ensemble des collaborateurs le 3 mars.

- Parallèlement à ces communications globales, il est rappelé que l'ensemble des agents peuvent s'adresser à la médecine préventive pour se voir apporter des compléments d'informations sur leur situation personnelle. En cas de nécessité, le relai sera fait auprès des médecins afin d'apporter des réponses précises. A ce stade, le service a pu apporter des éléments de réponses à l'ensemble des 8 situations qui ont été portées à sa connaissance.

- La Direction des Ressources Humaines fait le lien avec C'MIDY qui transmet la communication aux agents des collèges.

- Une réunion d'information est organisée le 5 mars sur le site d'ALPHA avec la Responsable du Service Santé et Prévention et la médecine du travail afin de communiquer, informer et rassurer les collaborateurs.

- Un approvisionnement en gel hydroalcoolique a été organisé en privilégiant les collaborateurs en relation avec des usagers et les itinérants. L'ensemble des TAD a été livré en lingettes désinfectantes ou gel hydroalcoolique. Sur le site ALPHA, des distributeurs de gel sont installés à tous les étages.

- Une étude chiffrée est en cours avec le prestataire en charge du ménage pour un nettoyage/désinfection quotidien renforcé de tous les sites.

- Les représentants FA se disent agréablement surpris par l'organisation mise en place au sein de notre Collectivité.

- Le représentant CFE-CGC demande si le droit de retrait pourrait être justifié dans ce contexte.

- La responsable du Pôle Environnement RH explique que dans la mesure où tout est mis en œuvre pour préserver la santé des collaborateurs, le droit de retrait n'est pas légitime. Elle questionne si des demandes de droit de retrait ont été portées à leur connaissance.

- Les représentants CGT indiquent que juridiquement le droit de retrait pourrait être justifié individuellement dans un contexte particulier.

- Les représentants FA souhaitent connaitre les consignes particulières de précaution pour les accueils.

- Les Médecins de prévention répondent que les préconisations actuelles sont d'éviter les contacts de proximité. Les recommandations gouvernementales seront rappelées aux collaborateurs.

- Les représentants FA soulignent que les agents d'accueil pourraient se trouver en difficulté, en particulier sur la question du retour de l'étranger où cela peut devenir compliqué avec certains usagers.

- La responsable du Pôle Environnement RH entend cette remarque et fera part de ce point de vigilance los de la prochaine réunion dédiée au Coronavirus avec les DGA et les Directeurs.

- Les représentants CGT indiquent que toutes les consignes pratiques et concrètes dans l'organisation du travail sont utiles et peuvent prévenir le droit de retrait. Malgré tout, elles peuvent parfois être difficiles à mettre en application, en particulier face à l'accueil d'un public parfois compliqué.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines informe que des recommandations en plusieurs langues vont être préparées à destination des accueils et des TAD.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 11h55.

LA PRESIDENTE DU CHSCT **LA SECRETAIRE DU CHSCT**

Josette JEAN **Sylviane GOUAISLIN**