

COMITÉ D'HYGIÈNE ET SÉCURITÉ du 6 décembre 2011

Le procès verbal du CHS du 21 juin est approuvé.

Point sur les suites données au CHS du 21 juin 2011 :

- Rapport d'activité 2010 du médecin de prévention. Une plaquette d'information relative à la vaccination contre la leptospirose a été transmise aux agents de la direction des routes et des bâtiments. Au total, 11 ou 12 agents ont opté pour la vaccination qui commence en décembre.
- Bilan de la visite du collège d'Andouillé le 15/11/2011. La mesure du bruit sera en 2012.
- Lieux où les agents peuvent se retrouver seuls : quel équipement en téléphonie a été fait et pour qui ? comment a abouti la recherche pour une transmission vers un organisme adapté en dehors des heures d'ouverture ? En novembre 2011, la touche SOS a été mise en service pour le gardien du centre de ressources techniques et logistiques et pour celui du centre administratif Jean Monnet. L'appareil avec perte de verticalité est mis en place au LDA avec un relais vers le N° de téléphone personnel du directeur. A notre demande, les agents du LDA réalisant les prélèvements d'eau seront équipés de téléphones étanches.

SUJETS PROPOSÉS PAR LE SYNDICAT CFDT

B1- document unique : qu'en est-il des plans d'actions de prévention qui devaient être validés par les directions ? Quelles sont les actions mises en œuvre ?

En dehors de la Direction de l'enseignement et de la Direction de l'environnement et de la prévention des risques, les directions ont confirmé les contenus des plans d'actions, la suite étant de planifier les actions à mettre en place et désigner un responsable chargé du suivi des mesures de prévention.

Nous interrogeons l'administration sur un certain nombre d'actions qui ne sont pas encore engagées comme la formation « gestes et postures » à l'imprimerie ; les mesures de vibrations à l'exploitation de la route (avec le SPAT) ; l'accès au service insertion logement à la DSEFI (les personnes ayant des problèmes de mobilité sont accueillis dans les locaux place de Mettmann et des personnes handicapées ne peuvent pas travailler sur ce site).

Le représentant du personnel FO fait remarquer que dans les mesures de prévention est inscrite « information sur les addictions » alors que la seule addiction traitée est jusqu'à présent l'alcool pour lequel existe un protocole. Un groupe de travail vient juste d'être constitué par la DRH pour réfléchir aux autres addictions.

La formation « faire face à l'agressivité des usagers » prévue pour les Maisons d'accueil sera intégrée dans une campagne et formation plus générale dite « risques agressions ».

Vote portant sur l'approbation de ces plans d'action : adoption à l'unanimité.

Commentaires CFDT : nous disposons d'un document unique qui est en cours de finalisation. Les mesures de prévention à mettre en place sont identifiées, restent donc à mettre en œuvre les plans d'actions

Analyse CFDT Au regard du nombre d'actions à mener, nous voyons qu'il faudra un certain temps avant d'en voir leur aboutissement ; toutefois, nous constatons qu'un renfort a été apporté avec l'arrivée d'un nouvel ACO, Cécile Rouzel qui fait partie, depuis peu, du service conditions de travail et relations sociales. Les représentants du personnel CFDT se tiennent à votre disposition pour remonter vos questions.

B2) Risque chimique : la réflexion sur l'achat, le stockage, la manipulation et l'élimination des produits chimiques a-t-elle abouti ?

Le listing des produits chimiques est en cours d'élaboration avec les correspondants sécurité.

Pour les unités d'exploitation, un tableau récapitulatif des produits a été transmis aux correspondants sécurité qui doivent évaluer les quantités manipulées et préciser les équipements de protection individuelle mis à disposition. Une fiche individuelle d'exposition par agent sera faite et transmise à la médecine préventive.

Commentaires CFDT : Les facteurs de risques que sont les agents chimiques sont susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé

B3) Exercices incendie : recensement des interventions faites depuis juin 2011 et lieux restant à faire ?.

. Formations incendie : 89 agents ont été formés à la manipulation des extincteurs. Les exercices d'évacuation incendie ont été faits à la Direction de la solidarité, du laboratoire départemental d'analyses, dans les 2 maisons d'accueil, à l'antenne solidarité Ambroise Paré, aux archives départementales ; concernés avant fin 2011 : la bibliothèque départementale de la Mayenne, le château de Ste-Suzanne et le Musée de Jublains. Une formation à l'évacuation incendie a été faite au centre administratif Jean Monnet et à l'antenne solidarité de Mayenne

Commentaire CFDT : à fur et à mesure le calendrier s'élabore.

Analyse CFDT : il est important de le faire dans chaque entité

B4) Médecine préventive : quelles ont été les visites de sites faites par le médecin du travail dans le cadre du tiers temps depuis le dernier CHS ?.

En septembre et octobre, les visites ont été faites aux maisons d'accueil de Mayenne et Argentré pour une prise de contact et de connaissance de ces lieux de travail. En octobre et novembre, 2 collègues ont été visités dont J. Rostand à Château-Gontier (pour un aménagement de poste, la responsable du service collègue étant présente) et celui de Grez-en-Bouère.

B5) LDA : quelles mesures ont été prises et quelles sont celles prévues dans le cadre de l'hygiène et la sécurité concernant les mesures des produits chimiques dans l'air ambiant, le contrôle et la maintenance des sorbonnes, les actions retenues sur le bruit à l'accueil, les projets d'aménagement des locaux au LDA ?.

- les mesures des produits chimiques dans l'air ambiant : un nettoyage complet et une désinfection de la VMC des bâtiments ont été réalisés du 31/10 au 4/11/2011 et seront renouvelés annuellement. Aucun problème n'a été signalé par la société intervenante.
- Le contrôle et la maintenance des sorbonnes (hottes aspirantes) : après appel d'offres annuel, c'est la société Sec Physical qui a été retenue. Les sorbonnes de chimie les plus vétustes vont être remplacées selon un planning de renouvellement annuel lié au budget d'investissement du LDA 53 et à l'avancement des tranches de travaux. Il est prévu le changement de 2 à 4 sorbonnes d'ici juin 2012. Mr le Directeur de l'environnement et de la prévention des risques précise que le but est de protéger les laborantins des toxiques et qu'une amélioration dans les protocoles analytiques est à rechercher.
- Pour le bruit à l'accueil, il est recherché des actions pouvant apporter une correction sonore compatible avec le métier de laborantin ; 2 prestataires ont été sollicités pour faire ces mesures d'acoustique mais ils ont été dans l'incapacité de proposer des solutions adaptées (tous les produits proposés, absorbants le bruit, étant des pièges à poussière).
- Le projet d'aménagement des locaux a pour but de mettre à niveau le bâtiment « neuf » en terme de gestion des fluides et des systèmes électriques et de remise en état des locaux. 3 phases, de 6 mois chacune, sont prévues. La première concerne les travaux au 1^o étage « services bactériologie et hydrologie » ; le chantier se déroulera sur 9 interventions. De juin à décembre 2012, les travaux se feront au rez-de-chaussée du bâtiment « neuf » (services santé animale et logistique). Pour la 3^o phase, ce seront les travaux en rez-de-chaussée et 1^o étage du « vieux » bâtiment (service sols et fourrages) et raccordement des effluents « risques » à une station de prétraitement.

Les agents du LDA ont été avertis des plans de réorganisation des locaux pour la phase 1. La représentante du personnel FO demande pourquoi un agent concerné par le raccordement des effluents n'a pas été informé.

Adopté

Commentaire CFDT : il y a des avancées sur la prise en compte des risques au LDA et l'ensemble de ces travaux vont pouvoir résorber les questions liées à l'hygiène et la sécurité .

Analyse CFDT : Ces sont les agents de l'accueil qui, avec la configuration de leurs postes de travail , vont devoir supporter davantage de bruits avec tous ces aménagements.

B6) Temps partiel sur autorisation : le temps partiel sur autorisation est de plus en plus difficile à obtenir ou à renouveler ; cela a pour conséquence de créer un mal-être au travail. En effet, les demandeurs avaient trouvé un équilibre entre leur vie au travail et leur vie personnelle au prix d'une diminution de revenus . Ne vaut-il pas mieux un agent bien dans son travail à 80% qu'un agent à 100% et régulièrement absent ?. Pourquoi ne plus compenser les temps partiels surtout en cette période d'augmentation de chômage ?.

Si le directeur général des services acquiesce au bien-être des agents au travail, il reprend qu'il y a du travail à faire ; quand les conditions ne le permettent pas, c'est le travail qui prime d'autant plus quand les Directions

demandent un renfort supplémentaire. Il ajoute que lorsque des agents prennent un 80 %, la personne qui effectue les 20% en remplacements n'a pas le choix que de devoir partir si ceux-ci reprennent leur temps plein.

La directrice des ressources humaines veut resituer le débat dans le contexte économique en faisant valoir qu'aux yeux des salariés du privé, nous sommes des privilégiés.

Le président fait valoir que la politique est très claire et qualifie ce temps partiel « de confort » qui est accordé dans certaines conditions propices et s'en tient à la décision du CTP du 29/11/2011.

Commentaire CFDT : Avec le nouveau règlement prenant en compte la consultation des collègues pour apporter l'accord ou le refus du chef de service à la demande du temps partiel d'un agent, nous nous inquiétons sur le devenir des ambiances dans les services ; cela permet de mettre en place le : « diviser pour mieux régner ».

Analyse CFDT : Nous avons réfuté le propos d'être des privilégiés car, pour la CFDT, le chômage existant, le partage du travail est une solution puisqu'en l'occurrence par la compensation du temps partiel nous devenons tous solidaires., Ce refus de regarder le besoin exprimé, tout particulièrement par les femmes, d'équilibrer « vie professionnelle et vie personnelle » aura des effets négatifs et des retentissements sur la vie des agents. Afin de ne pas s'isoler dans la difficulté, chaque agent peut se tourner vers le SPAT et pour tout refus ou modification saisir la CAP (commission administrative paritaire).

B7) Les séniors : comment notre collectivité voit-elle la fin de carrière des agents dont les métiers sont difficiles surtout que chacun devra travailler plus longtemps et particulièrement ceux qui, professionnellement, ont débuté jeunes ?

La directrice des ressources humaines, son adjointe, le chef de service gestion des carrières, le chef de service conditions de travail et relations sociales, le médecin du travail et l'assistant social du personnel – en lien avec le chef de service formation- ont constitué une commission « maintien dans l'emploi ».

Le but est de réfléchir à la mise en place :

- de formation en fonction du parcours professionnel de l'agent ;
- pour les agents ayant des soucis médicaux, d'envisager un reclassement professionnel en pratiquant des périodes d'immersion de quelques jours dans un nouveau poste en vue de favoriser la mobilité interne ;
- d'échanger avec d'autres collectivités (rencontre de la ville de Laval en 01/2012) ;
- de penser, pour certains métiers, à un tutorat exercé auprès de jeunes par des agents, en fin de carrière, qui auraient des soucis de santé.

Les membres du CHS seront associés à cette réflexion en 2012.

Commentaire CFDT : L'administration répond à notre demande.

Analyse CFDT : La pyramide des âges nous montre qu'il est important d'agir rapidement.

SUJETS PROPOSÉS PAR L'ADMINISTRATION

A1) Point d'étape sur le document unique

Voir B1)

A2) Suivi du plan de prévention du risque routier.

- a) Formations : 81 agents ont eu la formation à la conduite sur chaussée glissante. Depuis 2010, 147 agents ont participé à une journée « recyclage au code de la route et analyse de la conduite », une note sera diffusée pour recenser les personnes intéressées pour suivre cette formation en 2012 ; les assistants familiaux y étant intégrés ;
- b) 4 axes d'améliorations ont été définis pour le plan de prévention du risque routier et sont détaillés sous formes de fiches pour :

- les actions sur les véhicules par le choix des véhicules, leurs entretiens, leurs aménagements ;
- les mesures organisationnelles que sont les limitations des déplacements professionnels et domicile/travail, la planification des déplacements, la valorisation des modes de transport alternatifs aux véhicules ;
- les mesures de prévention humaine avec l'accueil des nouveaux embauchés, l'aptitude médicale, la formation, l'information ;
- les mesures de prévention sur l'environnement routier avec les infrastructures routières et les accès aux sites.

Pilotées par différents services, ces fiches feront l'objet de réunions et le suivi transparaîtra avec la mise à jour du document unique.

Nous interrogeons l'administration sur l'action qu'est de limiter les trajets domicile/travail en rapprochant la résidence administrative de la résidence principale ; action qui ne paraît pas en adéquation avec la demande faite pour deux agents de la direction de la solidarité personnes âgées et personnes handicapées qui pourraient moins rouler si le remisage des voitures de service se faisait à l'antenne solidarité de Mayenne. Le directeur général des services affirme ne pas vouloir modifier l'organisation actuelle. La CFDT soutenue par FO déclare ne pas

comprendre cette volonté de nier l'agenda 21 que le conseil général a voté et affirme être dans une situation de blocage.

La CGT est intervenu pour 2 fiches où des attentions doivent être portées au transport avec remorques et à l'incapacité de certains agents à prendre en charge l'entretien de premier niveau des véhicules.

Commentaire CFDT : *satisfaction que les assistantes familiales soient associées puisque du fait de leur métier, elles sont confrontées au risque routier.*

Analyse CFDT : *cette revendication portée par la seule CFDT œuvre à l'intégration de plus en plus importante de ces professionnels en tant que personnel du conseil général 53*

A3) Bilan 2011 des accidents de service et maladies professionnelles

Depuis le début de l'année, 49 accidents de service ont été recensés dont 8 chutes de hauteur, 5 chutes de pain pied, 25 accidents liées à des manutentions, 8 accidents de trajet, 1 agression et 2 pour une rechute d'un accident de service antérieur. Les lésions majoritaires sont aux membres supérieurs et inférieurs. Comparé à l'an passé, le nombre de jours d'arrêt (308 jours) est un peu supérieur, mais les accidents ayant entraîné un arrêt de plus de 15 jours sont au nombre de 4 au lieu de 9 en 2010.. La première direction concernée est celle des routes et des bâtiments.

7 dossiers relatifs à des maladies professionnelles (toutes les directions sont concernées) sont en cours d'instruction.

Nous avons relevé qu'un quart des agents étaient non-titulaires et que cela nous interrogeait ; ces agents auraient surtout été victimes d'accidents de service liés à la manutention.

Adopté

Commentaire CFDT : *c'est le travail sur la prévention des risques qui permettra de limiter les accidents.*

Analyse CFDT : *chaque agent peut œuvrer à l'amélioration des conditions de travail en interpellant sa hiérarchie, le service conditions de travail et relations sociales, le SPAT et les représentants du personnel.*

A4) Formation hygiène et sécurité 2011

.Formation incendie (voir B3)

- a) Formations sauveteurs secouriste du travail : 3 agents de la direction des routes et bâtiments ont dispensé 14 journées de formations de base auprès de 61 agents et 7 journées de formation continue pour 57 agents.
- b) Formation premiers secours civiques de niveau 1 pour 43 assistants familiaux.
- c) Formation habilitations électriques : 39 agents ont eu la formation de base ou le recyclage non électricien. Pour l'électricien, ce sont 5 agents.
- d) Formation des ACMO des collèges nommés en 2010 qui ont eu un recyclage sur 2 jours.
- e) Formations pour des autorisations de conduite et de prise de poste : 98 agents ont été formés pour les engins de catégorie 1 (tondeuse autoportée, min-pelle...) ; 33 agents pour la salage-saumure ; 23 agents pour la viabilité hivernale ; 6 agents au permis C et 6 au permis E(C) et 4 à la prise de poste.

Les représentants du personnel CGT signale l'absence de formation de conduite d'engin de catégorie 8 qui occasionne une immobilisation de ce matériel faute de personnel habilité. Pour 2012, le CNFPT a pris note des besoins de notre collectivité.

Commentaire CFDT : *les besoins de la collectivité étaient particulièrement importants et les réponses s'engrangent à fur et à mesure.*

Analyse CFDT : *Les représentants du personnel sont là pour être à votre écoute et transmettre les manques.*

A5) Antennes relais à la direction de la solidarité place Mettmann

C'est la 2° antenne relais de téléphonie mobile qui est installée sur ce site.

Pour répondre aux interrogations des agents de la solidarité, la directrice des moyens généraux et le chef du service conditions de travail et relations sociales ont rencontré le gestionnaire de la copropriété et il est demandé aux 2 opérateurs de leur transmettre :

- 1- leur certificat de conformité,
- 2- le nom de l'organisme effectuant les contrôles de conformité et la fréquence de ces contrôles,
- 3- d'effectuer des mesures des champs électromagnétiques émis par leur antenne respective et de leur transmettre les résultats.

Les mesures devaient être faites lors de la semaine 50.

Vote : adopté

Commentaire CFDT: *les demandes des agents ont été entendues et prises en compte.*

Analyse CFDT: *le principe de précaution doit déterminer nos démarches.*

A6) Laboratoire départemental d'analyses : projet d'aménagement des locaux

Voir B5)

A7) Prévention du risque agression dans les antennes solidarité

De la rencontre avec la directrice de la solidarité Enfance, Famille et Insertion, le chef de service de l'action sociale de proximité, le directeur du contrôle interne et de la coordination, il résulte la création d'une plaquette sur la démarche de prévention du risque d'agression et il est également prévu de :

- programmer une intervention du service conditions de travail et relations sociales avec le directeur du contrôle interne de la coordination lors de la réunion d'équipe de chaque zone d'action médico-sociale pour sensibiliser et échanger
- réaliser une visite de chaque antenne et lieu de permanence afin d'apporter les conseils en prévention,
- programmer une touche SOS sur chaque téléphone en lien avec la Direction des services d'information.

Un premier planning a été fait de décembre à février 2012 pour Evron, Château-Gontier, Pays de Meslay et Grez, Craon, Ernée-Gorron, Pays du Haut Maine et Pail.

Les agents de la cellule coordination de la Direction de la solidarité qui assurent l'accueil seront également rencontrés.

Nous proposons que les agents à l'accueil familial soient également concernés du fait des relations parfois difficiles quand sont discutées avec les parents les modalités d'accueil de leurs enfants ; l'isolement pour les rencontres au rez-de-jardin va être pris en compte.

Adopté.

Commentaires CFDT : le livret réalisé est parfait et pour répondre à Madame la directrice des ressources humaines qui s'étonnait de notre demande pour les personnels de l'accueil familial, tous les agents du conseil général sont concernés par cette information.

Analyse CFDT: les moyens technologiques permettent de pouvoir assurer une assistance telle que la touche SOS sur les téléphones des agents et c'est une avancée pour prévenir un risque.

A8) Bilan des rencontres avec les agents de la DSPAPH (direction de la solidarité personne âgées et personnes handicapées)

Le directeur général des services donne un compte-rendu de la démarche de l'administration qui a été de rencontrer les agents de ce service (38 agents) ; le mode étant d'être reçu par un binôme composé soit du directeur général des services et de l'adjointe à la directrice des ressources humaines, soit de la directrice des ressources humaines avec la responsable du service conditions de travail et relations sociales.

Un questionnaire servait de base d'entretien avec 3 parties : la première sur le service (l'arrivée de l'agent- les points d'amélioration- demande à rester ou pas dans le service) ; la seconde sur la direction (vision de l'agent- ambiance-relations avec le directeur et son adjointe-management-rumeurs) ; la troisième sur les solutions (mettre fin aux tensions).

Le DGS relève des problématiques humaines qui remontent aux années 1998-2000 alors que le Directeur de la solidarité laissait sa place à sa directrice-adjointe ; ce chef de service a été seul , sans le soutien d'un encadrement de proximité, débordé alors que les missions de son service n'ont cessé de croître. En 2005, au service APA à domicile, les conflits ont connu « une nouvelle flambée » ; puis en 2010 est survenue une méfiance à l'égard des uns des autres. Les clans et les conflits sont parfois anciens et les problèmes sont bien repérés.

Sur 10 ans, il n'y a eu que 4 années de présence de chef de service ; et avec la dernière chef de service, il y aurait eu une perte de confiance dans le management. Le 25/11/2011, le Président du CG a affirmé que cette direction fonctionne bien.

Aucun agent ne veut quasiment partir de cette direction et les reproches entendus sont sur le manque de communication (ne pas serrer la main de ses agents, ne pas leur demander des nouvelles des enfants) . La problématique est dite existante entre les agents. Ce sont des services qui sont côte à côte et il n'a pas d'interrelationnel Les rythmes de travail sont différents et des charges de travail pouvant être plus lourdes pour certains comme à la cellule financière.

Des améliorations organisationnelles sont à apporter (pour l'APA à domicile, il y a un problème de contrôle interne car les agents font le dossier de A à Z ; avec Perceval , il y a des problèmes techniques et de saisie).

La relation avec les établissements est à reconstruire avec l'arrivée d'une nouvelle chef de service.

Pour les assistantes sociales-évaluatrices, il n'y a pas de statistiques fiables, les charges de travail varient selon les secteurs et les déplacements à devoir faire, le DGS se propose de faire tourner ces professionnels sur les secteurs.

La conclusion du DGS est que le problème est juste un problème de communication.

Commentaire CFDT : l'explication des difficultés vécues est ramenée au passé du fait de conflits et de clans alors qu'un nombre d'agents important a quitté cette direction.

Analyse CFDT : ayant été informée de ce projet d'évaluation, la CFDT a fait connaître son avis à la DRH qui était de devoir faire un état des difficultés vécues avec un cabinet externe spécialisé dans les problèmes psycho-sociaux afin d'assurer aux agents une déontologie et permettre ainsi d'aborder le fonds des problèmes sans être dans la délation ou le non-dit.

A9) Programme annuel de prévention 2012

Il comprend le suivi des actions déjà engagées et en cours.

La nouveauté porte sur :

- la mise en place de l'analyse des accidents du travail et les maladies professionnelles (qui sera faite par le SPAT) ;

- le suivi du groupe de travail sur les addictions ;

- l'organisation d'une campagne de communication et de sensibilisation des agents de la collectivité sur le handicap.

Au sujet du handicap, nous reprenons l'absence d'évolution dans le recrutement de personnes en situation d'handicap et la déception antérieurement affirmée de la directrice des ressources humaines dans l'acceptation par un service d'une personne en poste. Nous demandons que le groupe de travail initialement mis en place avec le président du CTP-CHS puisse être réuni pour rechercher davantage de solutions. La DRH nous demande de faire d'abord des propositions d'actions.

Commentaire CFDT: au regard de l'expérience citée, il ne suffit pas que les directeurs soient dans un accompagnement de la personne en situation d'handicap, mais il est nécessaire que le chef de service et les futurs collègues soient sensibilisés aux effets de l'handicap rencontré. Nous avons rappelé que des structures proposent des prestations pour aider les professionnels en poste à intégrer dans leur groupe de travail une personne en situation de handicap. Cette campagne est bienvenue puisque c'est ce que nous avons toujours prôné : c'est bien l'affaire de tous.

Analyse CFDT: nous considérons qu'il faut être plus entreprenant pour recruter des personnes et nous allons affiner nos propositions.

SUJETS PROPOSÉS PAR LE SYNDICAT CGT

C1-D'où en est le bilan acoustique du LDA ?

Sujet vu en B5

SUJETS PROPOSÉS PAR LE SYNDICAT FO

D1- D'où en est la planification de la programmation des touches d'urgence dans les antennes solidarité et dans certains accueils, pour prévenir toute agression ?

Sujet traité en A7

D2- Le recensement des agents de la DRB désireux de se faire vacciner contre la leptospirose a-t-il eu lieu ? Si oui, combien d'agents sont concernés ?. Quand s'effectueront les vaccinations ?

_Voir « point sur les suites données » ; sujet porté par la CFDT au CHS du 21 juin 2011.

D3 – En tant que membre du CHS, nous souhaiterions effectuer une visite de la nouvelle salle abritant les serveurs informatiques.

Cette salle centralisera l'ensemble des serveurs et données du CG 53. Les serveurs seront contrôlés à distance, les interventions sur le site devront être réduites et occasionnelles. Du fait, que des agents ne seront pas en poste dans cette salle ; le directeur général des services fait valoir que les plans et la visite des lieux ne sont pas à faire connaître aux représentants du personnel.