

COMITÉ D'HYGIÈNE ET SÉCURITÉ du 29 novembre 2012

SUJETS PROPOSÉS PAR LE SYNDICAT CFDT

C1- Prévention des addictions : y-a-t'il eu comme prévu des réunions d'information sur les drogues à Mayenne, Laval et Château-Gontier par la gendarme spécialisée ? Si oui, fréquentation ? Pour le risque alcool, dans le cadre du protocole, à quels types d'actions l'administration a-t-elle dû procéder ?

Il ya eu 2 réunions d'information : une le 6 septembre suivie par 12 agents de l'agence technique Nord et la 2^{ème} suivie par 25 agents des agences techniques centre et sud. L'administration recherche un autre partenariat (suite au départ de l'adjudante Ignolin) pour poursuivre ces informations.

Un contrôle alcool a été mené suite à un signalement pour un agent sur un poste présentant une dangerosité; l'agent a été dirigé vers l'assistant social de la médecine préventive. Dans ces cas l'administration souhaite être dans l'accompagnement et privilégier les soins.

Commentaires Cfdt : Nous espérons que les réunions d'information sur les drogues puissent se poursuivre en 2013 avec la même qualité que celles de 2012.

C2) Bilan des accidents de travail et des maladies professionnelles.

Il ya eu 74 accidents du travail pour 915 jours d'arrêts au 1^{er} novembre (49 accidents pour 308 jours d'arrêts en 2011). 10 dossiers pour maladie professionnelle ont été déposés. Ce sont plus souvent les membres supérieurs qui sont touchés. Les directions les plus concernées sont la DRB, la direction de l'enseignement et la DSEFI.

24 déclarations d'agressions d'agents dans les maisons d'accueil ont été déposées dont 11 visant le même mineur. Des moyens ont été mis en place pour faire face à cette recrudescence d'agressions (veilleurs de nuit, éducateurs sportif). Des réunions interinstitutionnelles ont eu lieu pour réfléchir à une complémentarité plus forte d'intervention (parquet, justice, juges des enfants, pédopsychiatre)

Une réunion avec l'ARS a eu lieu pour faire bouger le levier du soin.

Une autre réunion avec la PJJ est prévue le 10 décembre.

Les jeunes agresseurs ont été réorientés.

La Cfdt dit qu'il faut réinterroger les missions du conseil général.

Le président du CTP se demande ce que l'on peut refuser et dit qu'il ne faut pas mettre les agents des maisons d'accueil dans des situations impossibles.

La Cfdt se pose la question de l'analyse de l'augmentation des accidents de travail.

C'est la méthode de l'arbre des causes qui est utilisée.

Une transmission des plans d'actions sera faite aux représentants du personnel.

Commentaires Cfdt : L'augmentation du nombre d'accidents et de la gravité de ceux-ci sont totalement préoccupants et demandent des solutions

Analyse Cfdt : Les faits répétés d'agressions dans les maisons d'accueils devraient être analysés par un groupe de travail composé de représentants du personnel et de l'administration en CHS, de la DRH et d'au moins 1 membre du service relations sociales et conditions de travail.

C3) Est-ce-que la formation aux risques psychosociaux, des agents aux fonctions de management, a été mise en place ? Calendrier.

Le cahier des charges de la formation sera établi au 1^{er} trimestre 2013

C4) Plan annuel de formation 2013 : actions à mettre en place d'après le document unique

- Suivi des plans d'actions de prévention du document unique

- Le plan de prévention du risque chimique sera finalisé au 1^{er} semestre 2013 (sensibilisation, élimination produits périmés...)
- Suivi des fiches actions relatives au plan de prévention du risque routier
- Suivi du plan d'actions défini au comité de pilotage « bien être au travail » (prochain groupe de travail en février)
- Poursuite du travail sur les addictions avec la recherche d'un autre prestataire
- Suivi des formations en hygiène et sécurité
- Suivi de l'organisation en cas d'incendie sur les sites recevant du public
- Suivi des contrôles légionelles (carnet sanitaire), des registres incendies, des vérifications périodiques
- Analyse des accidents (généralisée en 2013)
- Suivi des situations médicales des agents en lien avec le SPAT et accompagnement des agents
- Mise en place d'une réflexion sur les reclassements, les aménagements de postes et sur la définition d'actions de prévention de la pénibilité au travail en vue du maintien dans l'emploi des agents en difficulté à leur poste, et organisation d'une campagne de communication et de sensibilisation des agents de la collectivité sur le handicap

C5) Actions de prévention 2012 : suivi du plan annuel d'actions.

Pour le risque chimique, le recensement des produits est-il finalisé ? Les agents ont-ils été sensibilisés à la nouvelle réglementation ? Formalisation et mise en œuvre d'actions préventives.

Toutes les actions qui seront poursuivies en 2013 étaient déjà en place en 2012 et cette année a notamment débuté l'analyse des accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail supérieur à 30 jours, ou en cas d'accident grave ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente, ou ayant révélé l'existence d'un danger grave même si les conséquences ont pu être évitées, ou présentant un caractère répété à un même poste de travail.

SUJETS PROPOSÉS PAR L'ADMINISTRATION

A1) Modification du règlement intérieur du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail

.Une nouvelle écriture du règlement intérieur du CHS s'est imposée suite à la parution du décret n° 2012-170 du 3 février 2012 qui en fait un CHS-CT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

Dans son rôle et ses attributions, il doit contribuer :

- à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail et du personnel mis à la disposition de l'autorité territoriale et placé sous sa responsabilité par une entreprise extérieure ;
- à l'amélioration de conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Le comité procède à l'analyse des risques professionnels ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et peut proposer des actions de prévention (ex. sur le harcèlement moral...). Il suggère toutes mesures de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans ces domaines. Il veille à la préparation et à la mise en œuvre des actions de formation.

Les membres du comité procèdent à intervalles réguliers à la visite des services relevant de leur champ de compétence (mission confiée par le CHS-CT avec composition d'une délégation) avec rédaction d'un rapport. A chaque accident de service, accident de trajet ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère grave (ayant entraîné mort d'homme ou incapacité permanente) ou répété, le comité doit procéder à une enquête.

La consultation du comité se fait pour :

- le projet d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail)
- le projet d'introduction de nouvelles technologies si elles peuvent avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents ;
- la mise, remise ou maintien au travail des accidentés du travail et accidentés de service, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés (aménagements de postes) ;
- les mesures générales permettant les reclassements des agents reconnus inaptes à l'exercice à leurs fonctions ;

Appel est fait à un expert agréé en cas de risque grave ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

L'inspecteur du travail peut être sollicité s'il y a désaccord entre le CHS-CT et l'autorité territoriale sur le recours à un expert agréé et s'il y a désaccord persistant sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser lors d'un droit de retrait d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé d'un agent après l'intervention de l'agent chargé de la fonction d'inspection.

Commentaire CFDT : avant les élections de 2014 pour le renouvellement des représentants du personnel aux instances paritaires, ce décret permet d'intégrer cette nouvelle prérogative que sont les conditions de travail.

Analyse CFDT : chacun est acteur et les représentants du personnel ont besoin d'être interpellés pour coller aux réalités et problèmes vécus et ainsi assurer leurs missions.

A2) Lettre de cadrage des assistants et des conseillers de prévention

Les documents qui nous ont été remis traitent du rôle des assistants et conseillers de prévention. Ceux-ci les ont reçus et signés. La CFDT demande si la responsabilité des assistants de prévention peut être engagée, ce ne sera pas le cas.

A3) Bilan 2012 des accidents de travail et maladies professionnelles. Modifications des règles applicables aux visites médicales. Méthode d'analyse d'un accident suivant l'arbre des causes.

Voir C2

- Modification des règles applicables aux visites médicales : Auparavant la visite médicale de reprise était organisée après un congé de maternité, une absence pour maladie professionnelle, une absence d'au moins 8 jours pour un accident de travail et d'au moins 21 jours pour maladie et accident non professionnel.

Depuis le 1^{er} juillet 2012, il n'y a rien de changé pour les congés maternité ou les maladies professionnelles mais dans les autres cas, les visites de reprise ne sont obligatoires qu'après 30 jours d'arrêt.

Méthode d'analyse d'un accident suivant l'arbre des causes :

- Pour les accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail supérieur à 30 jours,
- ou en cas d'accident grave ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente, ou ayant révélé l'existence d'un danger grave même si les conséquences ont pu être évitées, ou présentant un caractère répété à un même poste de travail.

Une analyse suivant l'arbre des causes est mise en œuvre par le service conditions de travail et relations sociales. L'objectif est d'améliorer les conditions de travail en mettant en place des actions correctives.

A4) rencontre des assistants de prévention dans les collègues

Les conseillers de prévention ont rencontré les assistants de prévention des collègues, les principaux et les gestionnaires. Un travail a été mené sur le document unique et le plan d'actions (pour la mise en œuvre de celles-ci et pour assurer leur continuité). Les agents – conseillers de prévention- ont été volontaires et n'ont qu'un rôle d'alerte. Leur rôle est d'informer leurs collègues et faire remonter aux gestionnaires leurs questions, constats et propositions. Ce sont les gestionnaires qui renvoient ces informations au service collège, qui lui transmet aux services concernés. Le principal du collège est le seul responsable de l'Etablissement.

A5) Formation hygiène et sécurité : bilan 2012

1) Formation au risque d'incendie pour :

- la manipulation des extincteurs (97 personnes formées en 2012, soit un total de 327 agents formés).
- la formation à l'évacuation incendie pour 2 services, 1 site et 5 antennes solidarités ; recyclage à l'évacuation incendie sur 3 sites ; soient 164 agents concernés.
- les exercices d'évacuation incendie sur 7 sites.

2) Formation sauveteur secouriste du travail avec les formations de base (98 agents formés), avec la formation continue (60 agents ont suivi le recyclage) ; aujourd'hui, 219 agents sont formés aux gestes de premier secours.

3) Habilitation électriques. Formation de base ou recyclage tant pour les électriciens (12 agents) que les non-électriciens (31 agents).

4) Formation au risque routier. Formation au recyclage du code de la route et analyse de la conduite (43 agents et 33 assistants familiaux) ; formation conduite sur poids-lourds (36 agents) ; conduite sur piste véhicule léger (12 agents).

5) Formations gestes et postures au nombre de 3 au LDA et service intendance et coordination (162 personnes se trouvent déjà formées)

6) Autorisations de conduite d'engins (164 agents ont été formés) et prise de poste (7 agents ont suivi cette formation).

A6) programme annuel de prévention 2013

Ce programme complète ce qui a déjà été mis en place précédemment.

Pour la prévention du risque chimique, un plan d'action sera finalisé au 1^{er} semestre 2013 avec une demande de subvention auprès du fonds national de prévention.

Une recherche d'un autre prestataire est en cours pour pérenniser le travail d'information (2 agences techniques ont eu cet apport).

Une généralisation de l'analyse des accidents du travail va être faite. sur les addictions

Au sujet de la réflexion menée sur les reclassements, les aménagements de poste et sur la définition d'actions de prévention de la pénibilité au travail, en vue du maintien dans l'emploi des agents en difficulté à leur poste ; il est répondu à FO que les 2 postes gelés pour le reclassement d'agents en difficultés ont été utilisés pour les maisons d'accueil pour le recrutement de deux éducateurs sportifs. La DRH évalue qu'en raison des mouvements de personnel, elle a toujours à disposition un poste vacant. Elle constate qu'un seul reclassement a été réalisé, les demandes actuelles concernent des aménagements de poste.

A7) Réflexion sur l'installation de kit mains libres.

La demande est d'équiper les véhicules des patrouilleurs de la DRB en kits mains libres.

Un groupe de travail composé de DSI, DMG, DRH et DRB s'est penché sur les différents aspects à prendre en compte et actuellement, cette utilisation pourrait être remise en cause par le cadre législatif.

SUJETS PROPOSES PAR LE SYNDICAT FO

B1) Nous aimerions que soit dressée la liste des arrêts maladie (maladie ordinaire et longue maladie) au laboratoire départemental d'analyses.

FO signale l'augmentation des arrêts de travail et demande qu'une étude soit faite au-delà des maladies spécifiques. La CFDT remarque que le nombre de personnel est maintenant plus restreint et que des remplacements se sont faits au bout d'un mois ou de 2 mois d'absence. A ceci, la DRH répond qu'il y a une saisonnalité au LDA et qu'en 2013, elle sera attentive pour apporter du renfort sur ces pics ; elle précise bien qu'elle ne peut pas réaliser un remplacement pour un arrêt de 8 jours.

Monsieur GUEDON dit qu'il entend ces intervention comme une alerte et demande une accentuation de l'analyse afin d'apporter la prévention nécessaire. Il remarque que le LDA existe toujours malgré la concurrence de plus en plus exacerbée et considère que le CG 53 conforte la position du LDA.

B2) En tant que membre du CHS, nous réitérons notre demande de visite de la nouvelle salle abritant les serveurs informatiques, comme nous l'a suggéré monsieur Guédon.

Les aménagements se terminant, il y a accord pour une visite par les membres du CHS.