

## Section départementaux

### COMITÉ D'HYGIÈNE ET SÉCURITÉ du 13 juin 2013

#### Point sur les suites données au dernier CHSCT du 29/11/2012

- 1) Prévention du risque d'agression dans les antennes et présentation de la procédure : seules 3 antennes solidarité (Grez-en-Bouère, Hilard et St Pierre-la-Cour) ne peuvent pas être équipées des touches d'urgence pour des raisons techniques et aucune échéance n'est actuellement connue. Sur ces lieux, les agents doivent être au nombre minimum de deux et doivent communiquer entre eux lors de rendez-vous présentant des risques. La mise en application des touches d'urgence a été étendue à l'unité Accueil Familial et Etablissements et à l'accueil de la Direction de la Solidarité.
- 2) 6 agents ont été retenus pour la formation interne dans le cadre de la délivrance des autorisations de conduite d'engins de chantier. Leur formation débute en 2013 afin qu'ils soient opérationnels en 2014.
- 3) Collèges : suite aux mesures de bruits, une restitution est faite par les services (conditions de travail et relations sociales – collègues) auprès de l'ensemble des agents des collèges afin de les sensibiliser aux risques liés aux bruits. Des protections auditives personnalisées ou classiques sont proposées aux agents concernés. Au 13/06/2013, 5 collègues ont déjà eu cette rencontre.

#### SUJETS PROPOSÉS PAR LE SYNDICAT CFDT

**B1- Remplacement et mise en place d'un système de gestion des accès sur les sites départementaux : quel est le but de cette mise en place ? . Quels sont les sites concernés ? . Les badges nominatifs permettront-ils l'accès à plusieurs sites ? . Les agents qui travaillent sur plusieurs sites devront-ils badger à chaque fois qu'ils rentrent et qu'ils sortent ? .**

Volonté pour l'Administration de mettre en place un système de gestion des accès sur l'ensemble des bâtiments départementaux du fait d'un cambriolage sur le site de Jean Monnet (toutes les clefs avaient été volées, obligeant à un changement de toutes les serrures). Présentation d'avantages que sont :

- des permissions d'accès pour les agents du Conseil Général à un ou plusieurs sites par badges nominatifs selon les accréditations programmables et modifiables à tout moment ;
- des sécurisations des sites équipés (fin des problèmes liés à la diffusion et la perte de clefs)
- des droits d'accès occasionnels et limités dans le temps pour des entreprises intervenant pour des travaux, des sociétés de nettoyage ou autres prestataires ;
- des facilités d'intervention dans le cadre de l'astreinte bâtiment.

La perte du badge oblige l'agent à le signaler aussitôt pour désactiver celui-ci et il lui en est fourni un nouveau.

*Commentaires CFDT : Nous avons bien pris note que ce système est complètement indépendant de celui de gestion du temps de travail.*

**B2 – Communication et présentation des plans des travaux prévus pour l'aménagement des locaux de la Direction des moyens généraux au CRTL .**

L'administration nous dit qu'environ 20 agents sont concernés.

Intervention commune avec les représentants du personnel CGT pour remarquer que les sanitaires handicapés sont situés sur un niveau surélevé inaccessible tant de l'extérieur que de l'intérieur du fait de marches. Le Directeur informe que lors de futurs travaux, il y aura une surélévation de l'extérieur.

De plus, tout agent à mobilité réduite se trouve dans l'impossibilité d'accéder à la photocopieuse en raison des marches.

*Commentaires CFDT : au demi-niveau en dessous, soit 5 m à distance de ce sanitaire, est construit un autre sanitaire qui se trouve, lui, être totalement accessible.*

### **B3 – Communication et présentation des plans des travaux de la future antenne solidarité de Villaines-La-Juhel.**

Nous signalons qu'à la lecture des plans, nous n'avons pas les bureaux permettant d'accueillir les 2 nouveaux professionnels que sont la conseillère en économie sociale et familiale et l'éducateur-prévention suite à la création de ces 2 postes sur cette zone.

Monsieur le Directeur Général des Services apporte la correction en disant qu'un aménagement d'un seul bureau supplémentaire se fera dans le grenier suite à la demande de la responsable de la zone d'action sociale. Nous signalons la nécessité de 2 bureaux bien identifiés pour ces professionnels. L'Administration et les élus se sont arrêtés sur leur représentation qu'est celle du niveau d'occupation des bureaux d'autant plus que le conseiller général du canton met à disposition son bureau dès qu'il n'est pas en permanence. La représentante du personnel FO, au fait du fonctionnement de l'antenne solidarité d'A. Paré, constate que des assistantes sociales revenant de visites se trouvent sans bureau pour travailler.

La CFDT fait également part de besoins qui ne sont pas pris en compte dans toutes les antennes solidarité et pour lesquels, le Président du Conseil Général a obligation d'y répondre ; ce sont les lieux pour y pratiquer la médiation parents-enfants suite à des décisions judiciaires.

*Commentaires CFDT : nous restons encore dans un dialogue de sourds sur la question des outils qui sont nécessaires aux travailleurs sociaux.*

*Analyse CFDT : sur le terrain, il importe de communiquer sur ce qui fait le cœur de ces métiers. Au sein de la DSEFI, la communication transversale ( ici, le service aide sociale à l'enfance et le service d'action sociale de proximité ) n'est pas une évidence, chacun étant pris par ses propres missions et logiques de travail.*

### **B4 – Communication et présentation des plans de la future antenne solidarité des Pommerais.**

La ville de Laval n'avait pas encore communiqué le nom du promoteur immobilier retenu. L'antenne solidarité sera intégrée dans le quartier, construite en rez-de-chaussée d'un immeuble d'habitation.

### **B5- Suivi des actions menées suite aux agressions subies par les agents affectés dans les maisons d'accueil ( présentation de l'arbre des causes et du plan d'actions).**

Il nous est assuré qu'un soutien hiérarchique et fonctionnel de l'Institution a été assuré auprès des agents agressés. La situation est présentée comme « étant très fragile », « les agents sont fatigués », le renfort est nécessaire. Nous apprenons qu'est soumis à la délibération du Conseil Général du 28/06/2013 la création de 3 postes dans le cadre d'emploi d'éducateur spécialisé ou d'éducateur sportif ou d'animateur.

Les problèmes, qui en sont la cause, font l'objet d'un travail et d'une action menée par le Président du Conseil Général.

*Commentaires CFDT : depuis mars 2009 , nous réclamons la mise en place de solutions aux problèmes totalement installés.*

*Analyse CFDT : nous n'avons pas de calendrier sur la mise en place des solutions plus globales et pérennes envisagées et cela ne peut que nous inquiéter.*

### **B6- Direction du transport et de la mobilité ( DMT). Mal-être au travail : certains agents de cette Direction ont dû à leur demande, être changés d'affectation pour préserver leur état de santé. Cet état de fait ne doit pas se reproduire. Nous demandons que le fonctionnement organisationnel et relationnel au sein de cette Direction soit enquêté et observé par un intervenant extérieur. La collectivité ne peut plus se satisfaire de faire de la prévention tertiaire, il faut mettre en place une prévention primaire. Nous demandons donc qu'un plan l'actions soit mis en place dans les plus brefs délais. Nous rappelons que le Président du Conseil Général est responsable de la santé physique et mentale des agents de sa collectivité dans le cadre du travail et qu'il a une obligation de sécurité et de résultat.**

L'Administration répond à notre demande par le choix d'un audit confié à un cabinet extérieur qui débutera en octobre prochain. Sa mission sera :

-de dresser un diagnostic circonstancié des relations humaines au sein de cette direction ;

- vérifier que l'organisation de certains postes ne génère pas de mal-être ou d'isolement ;
- faire émerger des propositions opérationnelles afin qu'un climat de confiance et de sérénité soit de mise au sein de l'entité.

*Commentaires CFDT : au regard de problèmes déjà vécus dans d'autres directions, s'emparer du problème dès qu'il se présente et faire une recherche de solutions grâce à l'intervention d'un tiers extérieur à notre Administration nous semble être la démarche la plus appropriée.*

*Analyse CFDT : Pour la représentante du personnel FO, cet audit est un surcoût pour la collectivité. Pour la CFDT, la collectivité aurait eu à résoudre le problème avec l'absence de recul nécessaire dans le traitement des données ; cet audit peut permettre d'aborder davantage la complexité de la situation et sa gestion dans le temps. Pour nous, le traitement de la souffrance au travail et ses effets sur la personne et la collectivité ne se mesure pas en euros.*

### **B7- Prévention du risque chimique : le plan d'action de prévention est-il finalisé ?; quelle subvention a été sollicitée auprès du FNP ?.**

L'évaluation des risques est faite suite à l'inventaire des produits chimiques utilisés sur les lieux de travail. Il s'ensuit 4 moyens de prévention qui sont organisationnels, techniques, humains, médicaux. Le plan d'action sera finalisé en septembre 2013 et en parallèle une demande de subvention sera déposée auprès du FNP ( fonds national de prévention).

### **B8- Document unique : transmission des mises à jour aux membres du CHSCT**

Fin d'année 2013, il sera mis en ligne sur un espace collaboratif ; le but étant d'avoir une mise à jour continue. Tout agent pourra accéder à ce document en lecture seulement. Seuls les correspondants sécurité ainsi que les responsables hiérarchiques pourront intervenir sur les unités de travail les concernant. Les membres du CHSCT pourront accéder à l'ensemble des documents en lecture seule. Les Directions sont rencontrées pour apprendre le fonctionnement de cet outil. Le représentant du personnel CGT se fait préciser que c'est bien le correspondant hygiène et sécurité (acteur de terrain) avec tant le responsable de service que le Directeur qui pourra apporter modification au document unique.

Un calendrier a été fait pour 2013 pour une intervention dans les collèges afin d'accompagner les assistants de prévention.

Le service conditions de travail et relations sociales dit voir les effets de ce travail par le fait que le risque tel qu'il a été constaté au départ se trouve diminué grâce aux mesures mises en place

*Commentaire CFDT : Le travail fait sur le document unique va tout à fait dans le sens que nous souhaitons.*

*Analyse CFDT : pour ce travail collaboratif, ce sont les acteurs de terrain qui connaissent le mieux les problèmes qui se posent au quotidien. Ce travail œuvre pour l'intérêt général.*

## **SUJETS PROPOSÉS PAR L'ADMINISTRATION**

### **A1) Modification de la constitution de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

Pour la CFDT, suite au départ en retraite de Martine ROUSSEL ( DEPR/LDA) représentante du personnel suppléante, son remplaçant nommé est Michel CLAVEAU (DSEFI/ SASP).

Pour les élus, en membres titulaires sont toujours Mr Roger GUÉDON , Mme Marie-Cécile MORICE, et dorénavant en suppléants : Mr Daniel LENOIR et Mr Gérard LOCHU.

### **A2) Point d'étape sur le document unique ( voir B 8)**

### **A3) Rapport d'activité 2012 du médecin de prévention**

Les agents sont suivis par le Docteur MASSONNET mais ponctuellement d'autres médecins du SPAT peuvent intervenir.

En 2012, le médecin a vu 614 agents pour un effectif de 1155 ( titulaires, stagiaires et contractuels).

10 % des agents ne se sont pas présentés dont 7,25% ne se sont pas excusés ; Mme la directrice des ressources humaines relève ce pourcentage important et dit « qu'il n'est pas acceptable que les agents ne donnent aucun signe de vie ».

Parmi les agents vus, la moitié est soumise à des surveillances particulières.

Des agents ont, comme ils y sont autorisés, sollicité le médecin de prévention pour des visites de pré-reprise permettant au médecin de proposer des aménagements et adaptations de poste, des préconisations de reclassement, des formations professionnelles pour faciliter une reconversion. Ce sont également des entretiens lors de difficultés relationnelles au poste de travail.

Les orientations faites par le seul médecin du travail vers la psychologue ont concerné 18 agents.  
Les visites des lieux de travail dans le cadre du tiers temps ( étude de postes, maintien dans l'emploi, demande de la collectivité) se sont faites sur 9 sites.

Le médecin a travaillé sur une communication de la prévention : 7 nouvelles « fiches préventions » ont été réalisées.

Les préventeurs du département ( ville de Laval, Mayenne, Mayenne-Habitat, CG) se réunissent pour échanger sur les textes et les bonnes pratiques.

Une convention a été signée en fin d'année entre le centre de gestion de la Mayenne et le fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ( FIPHFP) ; elle vise à favoriser le recrutement, l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Cet engagement s'est concrétisé par l'embauche d'un conseiller santé-emploi-handicap qui, à compter du mois d'octobre, sera mis à disposition du Conseil Général une journée par semaine.

La représentante du personnel FO signale la difficulté à siéger à la commission de réforme puisque les rapports médicaux sont confiés aux seuls médecins de la commission de réforme. Pour avoir « un avis valable » il lui faudrait disposer des conseils du médecin de prévention ; le président du CHS-CT est du même avis en précisant que les rapports sont succincts et que la décision est effectivement prise par les médecins. Pour l'instant, le médecin prévention n'a pas encore dégagé de temps et son rôle serait d'apporter des éléments sur le poste de travail. Il est projeté un déménagement du SPAT dans un nouveau bâtiment près du Centre de Gestion.

*Commentaire CFDT : pour répondre à notre volonté de communication sur la prévention, le Directeur du contrôle interne et de la coordination va faire intégrer dans la rubrique du SPAT le lien pour consultation des fiches prévention.*

*Nous sommes également satisfaits de voir aboutir l'accompagnement des personnes-travailleurs handicapés que nous demandions ; cet accompagnement permettant de traiter une complexité favorisant la totale intégration de personnes souffrant d'un handicap.*

#### **A4) Bilans 2012 et 2013 des accidents de travail et maladies professionnelles**

- 1) Les accidents de travail : 2 arrêts accidents de travail survenus en 2012 se sont prolongés en début d'année 2013.

Depuis le début de l'année 2013, 26 agents ont fait une déclaration ( 23 agents titulaires, 1 agent mis à disposition, et 2 non-titulaires). Les accidents dominants sont les accidents liés aux manutentions ( 11), les accidents de trajet(6), les chutes de plain-pied (5). Les lésions sont majoritairement aux mains et aux membres supérieurs. Les 2 directions principalement concernées sont celles de l'enseignement (collèges) et des routes et des bâtiments. S'ensuivent les jours d'arrêt que l'on retrouve dans ces 2 directions et pour majoritairement les manutentions et les chutes de plain-pied.

Par rapport aux données nationales, le taux de fréquence et le taux de gravité au CG est bien inférieur ; Mr le président du CHS-CT juge le bilan favorable.

- 2) Les maladies professionnelles : une seule a été déclarée en 2012 ayant entraîné 57 jours d'arrêt et aucune au 30/04/2013.

*Analyse CFDT : outre le travail de prévention, si un accident du travail ou une maladie professionnelle apparaît, sa compréhension en passe par une analyse avec l'arbre des causes afin qu'il y ait une communication à l'ensemble des membres du CHS-CT. Le but est d'analyser les faits survenus pour supprimer les risques.*

#### **A5) Registres de santé et sécurité au travail**

Deux registres ont été remplis, l'un au laboratoire départemental d'analyse et l'autre au collège de l'Oriette à Cossé le Vivien. L'étude faite par le service conditions de travail et relations sociales a permis de confirmer les problèmes posés et de les régler (travaux commandés ; agencement technique, organisation modifiés).

#### **A6) Analyse d'accident de travail**

Objet : déménagement d'un photocopieur sur roulettes grâce à un camion dont la surface du hayon s'est révélée inadaptée. Le photocopieur ayant glissé a conduit à une manœuvre causant un problème physique à l'un des deux agents.

Présentation de l'arbre des causes et de la solution préconisée afin de ne pas renouveler ce type d'accident : achat en 2013 d'un fourgon dont l'intérieur sera également équipé pour les déménagements.