

## Section départementaux

# Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du 17 décembre 2013

### Point sur les suites données au dernier CHS-CT du 13 juin 2013

- 1) Sensibilisation au bruit des agents des collèges suite aux campagnes de mesure de bruit : 86 agents seront équipées de protections auditives personnalisées moulées fin 2013 – début 2014.
- 2) Rachel BEAUGRAND, conseillère santé emploi handicap au Centre de Gestion de la FPT ( fonction publique territoriale) est présente dorénavant le mardi auprès de Rachel THOMAS-PLASSAIS, référente handicap à la DRH ; vous pouvez donc la contacter. Ses objectifs sont :
  - favoriser l'emploi des travailleurs handicapés directement ou indirectement ( par les ESAT , entreprises adaptées ) ;
  - accompagner les travailleurs handicapés au sein du Conseil Général pour un maintien dans l'emploi des personnes en difficulté à leur poste ;
  - organiser une campagne de communication et de sensibilisation des agents sur le handicap.

Les organisations syndicales seront associées, en 2014, à un groupe de travail dont les thèmes porteront sur la communication et la sensibilisation, le maintien dans l'emploi, le recrutement et l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, la sous-traitance.

- 3) Les agents de la Direction des moyens généraux ont aménagé dans les locaux de cette Direction au CRTL, refaits à neuf, le 17/0/2013.
- 4) Antenne solidarité de Villaines-La-Juhel : le déménagement est prévu en février 2014 après les raccordements informatiques.
- 5) Antenne solidarité des Pommeraies : réalisation, par la ville de Laval, de la voie d'accès à la parcelle pour la construction du futur bâtiment mixte tertiaire/logements sociaux.

### Sujets proposés par le syndicat CFDT

**B1 – Remplacement des fenêtres au LDA. En effet, les fenêtres du 1<sup>er</sup> étage du LDA sont dans un piteux état et laissent passer l'air extérieur, ce qui provoque en période de froid une très grande déperdition de chaleur et de mauvaises conditions de travail.**

Le Directeur de l'environnement et de la prévention des risques parle du problème de rééquilibrage du réseau de chauffage entre le rez-de-chaussée et l'étage ; maintenant, il faut être hors la période de chauffage pour installer des vannes. Il constate que depuis les derniers travaux, la sensation de froid a augmenté avec, entre autre, une hotte qui n'a pas de clapet de retour.

Il faudrait un changement de toutes les fenêtres et l'obligation s'impose pour la façade, du fait des contraintes architecturales. L'évaluation financière ayant été faite, la décision est de changer les fenêtres pour les pièces les plus froides. Dans l'immédiat, sont bouchées les arrivées d'air les plus gênantes, et disposés des radiateurs à bain d'huile.

*Commentaires CFDT : les actuels moyens mis en place permettent de retrouver des conditions de travail qui ne mettent plus à mal les agents et l'objet des analyses.*

*Analyse CFDT : le choix d'une réalisation architecturale pour ce laboratoire impose des contraintes ayant de fortes incidences financières. Pour l'avenir, pour tout achat et construction, nous ne pouvons que souhaiter que la qualité du bâti et les agencements fonctionnels ( ceci en concertation avec les futurs utilisateurs) priment sur la représentation.*

## **B 2 – Direction du transport et de la mobilité : quelles sont les conclusions de l'audit et quelles en seront les suites donnée par l'Administration ?**

Hervé CHAVAS, consultant de ce cabinet conseil est venu présenter oralement le résultat de son audit. Sa tâche a été de faire un diagnostic des relations humaines et des postes de travail. Pour ce faire, durant le mois d'octobre, il a rencontré tous les membres de cette direction (entretien individuel) et visité les lieux de travail ; il a également vu le DGS, la DRH et l' élu en charge de ce secteur. Il s'est entretenu avec 2 personnes qui avaient vécu douloureusement leur départ de cette Direction et leur a fait un retour personnalisé.

Son analyse prend en considération 3 points :

- 1) - l'origine de cette Direction. Un précédent DGS ( Directeur général des services) a créé cette Direction en nommant 3 responsables issus de ce service, ayant travaillé sur son champ de responsabilité, l'un pour gérer le service transport des voyageurs, l'un pour gérer le transport scolaire, l'un pour le service administratif et finances ; chacun travaillant sur le terrain de sa spécialité.
- 2) - l'organisation défailante, peu armée pour relever les prochains défis. Il dit que le travail est largement parcellisé, redondant et souvent manuel et précise que le fonctionnement est en « tuyaux d'orgue » puisque au sein de chaque service remontent, par le personnel, des informations sur les problèmes rencontrés mais aucune transversalité minimale n'existe. Il constate que le système d'information et de gestion est suffisamment important alors que c'est une petite structure et que beaucoup de logiciels ne communiquent pas entre eux.

Il dit que cette Direction ne se trouve pas suffisamment armée puisque le service du transport scolaire qui a le plus d'utilisateurs est considéré comme le service noble. Ce service est le plus dominant car il génère beaucoup de problèmes et de discussions et les 2 autres services le vivent moins bien. Il analyse que les affaires courantes sont traitées plus dans le réactif que dans le préventif, et dans le présent plus que dans le futur. Avec cette organisation permanente de flux et de reflux où il est impossible de réfléchir dans le quotidien, il est laissé une portion congrue de temps pour le dégageant, le recul. En final, il conclue que la combinaison du premier point et l'existence d'un service « noble » fait que « l'organisation n'est pas taillée pour le futur ».

- 3) - le management par la crainte, par la peur qu'il traduit par une communication descendante. Il relève qu'il existe peu de lieux pour travailler ensemble, que peu d'initiatives sont traduites, que des moments heureux ne sont pas connus (ex. : départ à la retraite pas fêté).

Il questionne sur le maintien de ces 3 services dont le service administratif et financier. Il remarque que la centrale de réservation est un service, une entité au sein du transport voyageurs, que le système informatique est défailant, que les agents s'épuisent.

L'avis du consultant

Cette Direction propose un certain nombre de postes déqualifiants qui amènent à la souffrance. Il dit devoir faire cesser « le découpage et le collage », les photocopies à faire pour les scanner et les envoyer au transporteur. Il constate que des postes sont occupés de façon solitaire, les agents n'allant pas non plus sur le terrain. Il préconise une requalification du travail en s'appuyant sur l'intelligence des agents, leurs compétences, leur énergie. Les perspectives données sont de réinjecter de l'écoute, d'introduire un management de qualité, de l'humanité, de s'attaquer aux problèmes récurrents, de revoir l'organisation, de créer des lieux où l'on réfléchisse, d'être dans du projet durable et de recomposer l'organisation où les postes sont valorisés.

Monsieur le DGS confirme que la restitution de cet audit a été faite à l'ensemble du personnel le 29/11/2013. Il confirme qu'il est à revoir le logiciel qui pose problème. Il informe du départ en retraite de la Directrice et de la prise en charge de cette Direction durant un an par le Directeur de l'environnement et de la prévention des risques. Le projet est de partir de cette évaluation pour « changer les choses ».

L' élu, président de la mission transport et mobilité, remarque que les problèmes se sont inscrits dans le temps. Il est convaincu de la grande qualité des agents mais quand il y a eu des difficultés, il a été difficile de les exprimer. Il lui apparaît que la méthode de travail est à changer et il l'illustre par les chiffres comparatifs que les élus ont analysé sur le nombre de transports à la demande. Il reprend également la pression des élus plus préoccupés par le transport scolaire. Durant l'audit, il a bien entendu que les agents s'en plaignaient mais affirme qu'aujourd'hui, les 3 chefs de service disent que c'est une nouvelle page qui se tourne.

Le Président du CHS-CT reprend l'adaptation révélée incontournable de l'outil qu'est le logiciel. Il retient la nécessité d'une écoute réciproque, respectueuse ; de devoir se parler pour faciliter le lien et, en conséquence, la transversalité ; d'être en recherche de projet d'avenir, le manager devant initier le développement.

Coût facturé par ce cabinet conseil : 11300€.

*Commentaires CFDT : dès que nous avons eu connaissance de départs ayant pour cause la souffrance au travail, nous avons réitéré notre demande ( telle qu'elle fut faite pour la DPAPH) d'une intervention d'un tiers extérieur qui offre la qualité du recul et de l'expression des non-dits pour des situations de travail qui sont devenues complexes. Le travail de ce cabinet conseil a bien pris en compte tous les paramètres expliquant les difficultés et leurs effets qui se sont cumulées depuis plus de 6 ans.*

*Analyse CFDT : nous trouvons dans le résultat de cet audit un ensemble de problèmes posés que le consultant a rendu transparents afin que chaque agent puisse s'en emparer et soit reconnu dans la recherche de solutions. Notre souhait le plus vif est que les moyens adaptés ( logiciel) et une nouvelle organisation du travail soient source de bien-être au travail.*

**B3 – Aide sociale à l'enfance : quelles sont les actuelles conditions de travail des agents affectés dans les maisons d'accueil ?. Quand est prévue la fermeture de la maison d'accueil de Mayenne ( commission permanente du 21 octobre) et quels en seront les effets sur les conditions de travail des agents ?.**

Mme la Directrice de la DSEFI dresse un tableau global de l'accueil des mineurs accueillis tant par les maisons d'accueil, les éducateurs d'associations que par les assistantes (ts) familiales ( liaux). Les difficultés des mineurs accueillis et l'ensemble des problèmes rencontrés ont conduit à une réflexion à une nouvelle organisation avec le cabinet CATALYS ; et plus particulièrement avec les maisons d'accueil pour la prise en charge de mineurs avec violence.

Après l'été, Mr le DGS et Mmes les directrices de la DSEFI et de la DRH ont reçu les équipes des maisons d'accueil pour une réflexion sur des solutions en urgence.

Les agents demandaient d'être soulagés pour les nuits ; de 4, on est passé à 5 veilleurs de nuit et les éducateurs ne faisant plus les nuits, vivent de vraies coupures et ont un rythme de travail plus serein. Des éducateurs ont pu faire appel au service de santé au travail et les cadres prennent leur part à cette difficulté au travail.

La maison d'accueil de Mayenne est qualifiée de « vétuste et plus du tout adaptée à la surveillance des jeunes ». Le bâti de Louvigné est de plain-pied, vaste, situé près d'Argentré serait donc bien pour la mutualisation ou le renfort d'une équipe par une autre si besoin. Cette maison a besoin d'être reconfigurée et un groupe de travail réunit professionnels et cadre. Si les travaux sont finis fin 2014, elle accueillera 7 à 10 jeunes. Dans ce projet, il y aura sécurisation du matériel ( garage pour véhicule...)

La vocation de la maison d'accueil de Louvigné a le projet global d'accueillir des jeunes ayant des comportements difficiles et d'offrir de l'équithérapie. Elle reste un lieu d'accueil d'urgence et d'observation et n'a pas vocation à y maintenir des jeunes. Il y aura le recrutement d'une famille d'accueil pour accueillir un seul jeune difficile.

Une rencontre a été faite avec les autres lieux d'accueil de la Sauvegarde, de Chanteclair, des apprentis d'Auteuil qui vont participer à cet accueil avant que le projet soit structuré. Le Conseil général a remis en cause les délais de prise en charge imposés par la Sauvegarde. L'équipe supplémentaire de 3 éducateurs est faite pour renforcer les maisons d'accueil et l'accueil familial ; les recrutements sont à venir.

Par rapport aux difficultés rencontrées, Mme la Directrice de la DSEFI souligne une dernière décision où le parquet a bien orienté un jeune violent vers la PJJ (Protection Judiciaire de la Jeunesse) pour sa prise en charge.

*Commentaire CFDT : il a été totalement pris en compte la nécessaire sécurisation des personnels et nous constatons également que le CG ne s'isole pas en posant également les problèmes aux autres partenaires et à la Justice pour la violence des jeunes.*

*Analyse CFDT: Nous nous sommes interrogés sur le choix de ne pas garder une implantation d'une maison d'accueil pour le Nord-Mayenne afin de maintenir des jeunes dans leurs établissements scolaires*

#### **B4 – Programme annuel de prévention 2014**

2 actions nouvelles y sont inscrites :

- l'accompagnement des référents hygiène et sécurité sur les sites ;
- la réflexion sur la mise en place d'une prévention des troubles musculo-squelettiques dans les collèges.

*Commentaire CFDT : le plan triennal fait qu'il n'y a pas de reconduction du plan de prévention du risque routier et en conséquence est mis fin aux formations de remise à niveau de la conduite et du code de la route.*

#### **B5 – Bilan des accidents de travail et des maladies professionnelles**

Pour 2013 il est constaté une baisse du nombre du nombre d'accidents de travail ( 63 déclarés pour 49 agents titulaires, 13 non titulaires et 1 agent mis à disposition). Ce sont la direction de l'enseignement ( pour 22%) et celle des routes et des bâtiments ( pour 48%) qui sont les plus concernées.

Les sièges des lésions sont en nombres dominants pour les mains et membres supérieurs, puis ensuite pour les membres inférieurs.

Le nombre de jours d'arrêt a été de 744 jours jusqu'au 1/11/2013 pour 915 jours jusqu'au 1/11/2012.

Pour les maladies professionnelles, 4 ont été enregistrées pour 4 agents titulaires. En 2014, sera abordée la prévention des troubles musculo-squelettiques

*Commentaire CFDT : le travail de prévention réalisé avec ses formations et tout le suivi au travers du document unique, les équipements de protection mis à disposition, les agencements et les équipements modifiés laissent à penser que les agents disposent des protections nécessaires.*

*Analyse CFDT : ce n'est que vous qui êtes au fait de la réalité de votre travail qui pouvez faire remonter les nécessaires améliorations à devoir apporter.*

#### **B6 - Y aura-t-il une suite sur la prévention des conduites addictives ?**

C'est un agent de police, formateur anti-drogue, qui interviendra en 2014.

#### **B7 – Calendrier des réunions de pilotage sur les addictions, le bien-être au travail et la mise en place des réunions pour mener la réflexion sur les reclassements, les aménagements de postes et sur la définition d'actions de prévention de la pénibilité au travail.**

Le protocole d'accord cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique a été signé le 22/10/2013 par le ministre de la réforme de l'Etat et les représentants des organisations syndicales et les employeurs publics. Lors d'une prochaine réunion, une synthèse de cet accord sera présentée aux membres du comité de pilotage pour travailler sur le plan de prévention à mettre en place en 2015.

En 2013, le médecin de prévention et le chef de service conditions de travail et relations sociales ont œuvré à 16 aménagements de poste ; fin 2013, 1 agent se trouvait en immersion sur un autre poste en vue d'un reclassement professionnel.

#### **B8- Plan de prévention des risques chimiques ( voir réponse en A6)**

#### **Sujets proposés par l'Administration**

##### **A1 - Point d'étape sur le document unique**

Dorénavant les correspondants sécurité et les responsables hiérarchiques peuvent intervenir sur les unités de travail les concernant ; ce nouveau dispositif a été présenté aux unités d'exploitation de la route (reste Craon à voir).

De même, la présentation du document unique et de ce nouveau dispositif a été faite aux supérieurs hiérarchiques et aux correspondants sécurité de la direction des territoires, de l'économie et du cadre de vie, de la direction de l'environnement et de la prévention des risques, de la direction des finances, de l'administration générale et de l'informatique. La DSEFI et la DPAPH seront prochainement concernées.

Pour les collègues, il y a un accompagnement des assistants de prévention : sur le registre de santé et sécurité au travail et de danger grave et imminent. Il a été porté à la connaissance du gestionnaire et de l'assistant de prévention, le document unique de l'évaluation des risques professionnels afin de le vérifier et de le compléter si nécessaire. Un registre de vérification périodique de la conformité des équipements et des machines utilisées par les agents est mis en place avec mission pour l'assistant de prévention de recenser les machines, les échelles – escabeaux afin d'initier les contrôles périodiques nécessaires ; à sa charge également le recensement des produits chimiques sur son site.

##### **A2 – Bilan 2013 des accidents de travail et maladies professionnelles ( voir B5)**

### **A3 – Formation hygiène et sécurité : bilan 2013**

- formation au risque d'incendie : pour la manipulation des extincteurs 43 personnes, pour chargés d'évacuation 11 personnes et 19 ayant suivi un recyclage, pour l'exercice évacuation incendie 18 sites de travail concernés.
- Formation au risque routier : pour la formation conduite sur piste poids-lourds 36 agents, pour la conduite sur piste véhicule léger 12 agents patrouilleurs DRB, pour autorisations de conduite/ prise de poste diverses et leurs recyclages 338 agents
- Formation sauveteur secouriste du travail : formation de base 65 agents, formation continue 128 agents.
- Formation gestes et postures : ont été privilégiés le laboratoire départemental d'analyse et les emplois d'avenir et apprentis.

*Commentaire CFDT : nous relevons avec satisfaction l'importance accordée aux emplois d'avenir et aux apprentis plus vulnérables.*

### **A4 – Analyses d'accident de travail**

Après avoir fait l'analyse d'accidents par la méthode de « l'arbre des causes » pour 3 victimes ; le service conditions de travail et relations sociales nous a présenté les faits, les solutions avec la victime, les actions correctives, leurs suivis et l'intégration dans le document unique.

### **A5- Programme annuel de prévention 2014 (voir B4)**

### **A6- Plan d'actions de prévention du risque chimique présenté au Fonds National de Prévention ( FNP)**

Cette démarche nécessite de suivre les 4 étapes que sont : en premier, l'inventaire et l'identification faits avec les correspondants sécurité, les relais hygiène et sécurité et les assistants de prévention. Puis ce sera l'évaluation des risques chimiques. En troisième étape, si le risque que représente le produit chimique dangereux ne peut pas être supprimé, il doit être réduit par des moyens de prévention que sont les moyens de prévention organisationnels, de prévention techniques, de prévention humains, de prévention médicaux. En 4<sup>e</sup> étape, doit être assuré le suivi.

### **A7- Direction du transport et de la mobilité : bilan de l'audit (voir B2)**

## **C Sujet proposé par le syndicat CGT**

### **C1 – Risques liés à l'amiante : mesures préventives et correctives prises par l'institution pour garantir la santé de ses agents exposés à l'amiante présente dans les enrobés sur le réseau routier départemental.**

Le service conditions de travail et relations sociales a consulté la CARSAT et au vue des fiches techniques du laboratoire central du réseau routier, dit qu'il n'y a pas d'amiante dans les enrobés.

Sur le doute des dates précises où ont été posés ces enrobés, il est demandé qu'il y ait un diagnostic dès qu'il y a un décaissement avec transmission du résultat au CHS-CT

*Commentaire CFDT : si la toxicité de l'amiante n'a pas été prise en compte en France dès qu'elle a été connue, tout doit être mis en œuvre pour ne plus exposer les salariés.*