



## Section départementaux

### **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du 20 novembre 2014**

Premier CHS-CT présidé par le nouveau Président du CG : Monsieur Olivier RICHEFOU

#### B. Sujets proposés par le syndicat CFDT

B1 – Direction de l'autonomie : Mal-être des agents par rapport aux réponses apportées aux usagers et évaluation des besoins ressentis comme logique financière qui prime sur la loi de 2005-102 du 11 février 2005 ( loi pour égalité des droits et des chances et la citoyenneté des personnes handicapées)

La réponse donnée est que, depuis de longue date, l'appréhension des contraintes financières est perçue par les agents des services départementaux alors qu'au sein de la MDPH, dans leurs fonctions, les agents n'étaient pas confrontés aux paiements des prestations qui y étaient décidées. L'administration nous signifie que «dès lors, l'intégration des agents dans une direction du Conseil général nécessite une acculturation aux principes et problématiques d'une collectivité comme la nôtre ». Il nous est également rappelé qu' « une enveloppe est votée par les élus » qui impose une recherche d'efficacité et d'efficience. Cette contrainte conduit à ne pas répondre à la demande de l'utilisateur mais à ses besoins. L'autre contrainte pour l'Administration étant de répondre dans un délai de 4 mois et non de 27 mois comme cela a pu se voir pour le dossier d'un enfant.

Le Président pense que le SPAT est là pour traiter du malaise des agents.

Il indique qu'il va rencontrer le cabinet SEQUOIA qui assure un accompagnement sur l'année 2014.

*Commentaires CFDT : Nous voulions faire comprendre que techniquement les agents ne peuvent pas étudier des prestations possibles faute d'avoir bien répertorié ce que ces usagers auraient pu solliciter. C'est la qualité du contenu de leur travail qui se trouve affectée.*

*Analyse CFDT : Le sens du travail (du fait des nouveaux contenus donnés) se trouve remis en cause par des contraintes budgétaires. Nous demandons qu'il en soit échangé au sein de cette Direction car c'est bien la qualité de vie au travail qui se trouve remise en cause*

B2 Laboratoire départemental d'analyses : Le conseil général a lancé un appel d'offres pour le désamiantage du laboratoire or nous n'avons pas eu connaissance de présence d'amiante dans ce lieu. Qu'en est-il ?

Du fait du diagnostic amiante déjà fait (puisque c'est un bâtiment construit avant 1997, date de l'arrêté portant obligation d'un repérage étendu des matériaux et produits contenant de l'amiante) et de l'obligation d'effectuer un diagnostic amiante avant démolition ou travaux, un nouveau repérage a été exécuté en avril 2014. Ce sont des dalles

de sol et des colles de plinthes, de faïence présentes au 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> étage de l'ancien bâtiment qui doivent être retirées avant toute intervention de perçage, de ponçage, de tronçonnage ou de démolition. Ce retrait doit être effectué à la fin du second semestre 2014. Les travaux seront exécutés par tranches avant le lancement des différentes phases des opérations de restructuration.

*Commentaires CFDT : cette présence de l'amiante est traitée avec les précautions prescrites.*

### **B3 – Direction du transport et de la mobilité : point sur l'évolution des actions menées.**

Le 10 octobre a eu lieu une réunion de Direction où était présent Mr Chavas (consultant du Cabinet conseil). Lors de cette réunion, l'engagement a été pris de créer trois groupes de travail : le premier traite de la simplification des tâches et mène une réflexion collective puisqu'il y a un mixte entre les trois services ; le second regarde le rapprochement ou pas du transport des voyageurs et des scolaires selon les saisonnalités ; le troisième étudie le renfort entre services, la fluidité entre le service administratif et finances et les deux services techniques. L'objectif est une amélioration continue de la démarche qualité pour la sortie de l'hiver.

Le directeur de l'environnement et de la prévention des risques en charge des actions à mener a pu dire que la rentrée scolaire s'est bien passée sur la base du nouveau règlement puisque les ¾ des inscriptions étaient faites avant le 15 juillet 2014.

Le logiciel TOD, qui est conçu pour du milieu urbain, est un logiciel qui a ses limites ; pour les prises de réservations, il n'y a que 2 logiciels existants en France. L'amélioration est tentée par une recherche d'outil avec le service information-géographie ; en effet, c'est l'usage de coupages et découpages à la main qui permet encore d'apporter des réponses plus précises et de qualité.

Le Directeur souhaite éviter que les 4 mêmes agents soient toujours sur le même poste ; il veut davantage de polyvalence entre les deux services techniques.

*Commentaires CFDT : nous avons entendu qu'un « cap sur le sens du management » a été donné. Nous avons compris qu'il s'appuie sur un savoir-faire et une qualité des ressources humaines.*

*Analyse CFDT: le décloisonnement entre les services, les évolutions dans les missions ( introduction d'un partenariat avec « les voies pénétrantes »...)...laissent à penser à une nécessité de poursuivre la qualité de l'information partagée et de suivre et évaluer en continu l'expérimentation menée. La polyvalence est une réalité actuelle mais elle ne peut être effective que si elle est acceptée par les agents.*

### **B4- Aide sociale à l'enfance : Etat d'avancement de la maison d'accueil de Louvigné. Est-il prévu de rouvrir la maison d'accueil de Laval ? Où en est la mise en place de la nouvelle organisation ?**

1) Pour Louvigné, la DRB s'occupe du réseau d'assainissement, les premiers travaux devant se faire au premier trimestre 2015 ; l'achèvement des travaux est prévu pour fin 2015.

2) A la maison d'accueil de Laval sont accueillis des mineurs étrangers isolés depuis septembre 2014 qui, auparavant, étaient accueillis en hôtel à Laval. Ces jeunes entrent dans le dispositif « hors les murs » de l'unité accueil prévention et protection enfance famille et sont rattachés à la Maison d'accueil d'Argentré. Ces jeunes sont autonomes et prennent leurs repas au FJT mais un veilleur de nuit est présent à la Maison d'accueil.

3) Pour compléter notre question sur la mise en place de la nouvelle organisation, nous faisons la lecture des points qui ont fait problèmes lors de notre consultation du personnel. (annexe1). Il nous a été déclaré qu'aucune réponse ne se faisait à ce CHS, Mesdames les directrices de la DSEF et de la DRH rencontrant les équipes, le lundi suivant, pour leur

présenter les affectations. Le Président s'est offusqué de voir des représentants du personnel porter des «bruits de couloir ».

Monsieur le Président informe également que l'ARS va quitter les locaux du Centre Murat.

*Commentaires CFDT : Certes, c'était notre premier CHS avec notre nouveau Président et, à l'avenir, nous espérons bien que cette instance paritaire soit reconnue comme lieu de dialogue et de prise en compte des problèmes que nous énonçons. Pour s'expliquer sur notre intervention que Monsieur le Président du CHS-CT a qualifié de « bruits de couloir », nous avons transmis le jour même le courrier ci-joint (annexe2).*

*Analyse CFDT : Nous sommes convaincus que toute nouvelle organisation doit s'accompagner d'informations descendantes et ascendantes et d'une évaluation collective de l'expérimentation menée. Pour le plan d'action des risques psycho-sociaux, nous demandons que soient actés le suivi et l'évaluation des nouvelles organisations de travail.*

#### **B5 – Antennes solidarité : Plan et calendrier prévisionnel de la construction de l'antenne solidarité des Pommeraies. Où en est-on de la mise en place d'une antenne solidarité à St Berthevin ?**

- 1) l'antenne solidarité des Pommeraies : Le président a déclaré que « si la municipalité précédente avait fait son travail, les professionnels seraient déjà dans la nouvelle antenne ». Il reconnaît que les conditions de travail des agents ne sont pas acceptables. Un nouveau projet est à l'étude.
- 2) L'antenne solidarité de St Berthevin : la mairie propose un ou deux terrains

#### **B6 – Risques psychosociaux : Calendrier de la mise en place du plan d'action contre les risques psychosociaux**

Première réunion au premier semestre 2015.

*Commentaires CFDT : une date devrait nous être donnée rapidement d'autant plus que nous avons été invités à inscrire des points lors du dernier comité de pilotage de 2013. Au regard des expériences vécues, notre réflexion nous a menés à adresser la demande de travailler sur les points suivants : (voir annexe 3)*

#### **B7 – Mise en place de la fiche individuelle des conditions de pénibilité en référence à l'article L-4121-3-1 du code du travail :**

Elle sera introduite dans le document unique et c'est le service relations sociales et conditions de travail qui la remplira.

*Commentaire CFDT : tel que le texte le prévoit actuellement, ce sont les conditions de pénibilité (physique) auquel le travailleur est exposé qui y sont consignées. Cette fiche doit être transmise au médecin du travail. Chaque agent concerné doit s'approprier cette démarche.*

#### **B8 -Certificat « Certiphyto » : à partir de 2015, tout utilisateur de produit phytosanitaire devra être en possession de ce certificat. Dans quelle mesure notre collectivité est-elle concernée ?**

Il n'y a plus d'utilisation de produits phytosanitaires au Conseil général

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

#### **A1 - Point d'étape sur le document unique et le plan de prévention du risque chimique**

- 1) le document unique : sa mise à jour au quotidien se poursuit et est faite par les conseillers prévention du service conditions de travail et relations sociales qui peuvent être consultés. Ce document unique est visible sur la plate-forme collaborative.

- 2) Le plan de prévention des produits chimiques est soumis, dans un premier temps, à un inventaire (5 réalisés, 29 en cours et 9 qui ne sont pas commencés). Dans un second temps, se fait l'évaluation et 15 de celles-ci sur les 22 réalisées ont été présentées aux services concernés.

Dans un troisième temps, se construit le plan d'actions prévoyant les 4 moyens de prévention qui sont : organisationnels, techniques, humains et médicaux.

Le fonds national de prévention a été sollicité pour l'attribution d'une subvention ; la commission d'attribution ayant lieu en décembre 2014.

*Commentaire CFDT : Ce travail de fond se poursuit comme prévu.*

## A2 – Bilan 2014 des accidents de travail et maladies professionnelles du 1/01/2014 au 1/11/2014

1) Depuis le début de l'année 2014, on compte 62 accidents du travail déclarés pour 55 agents titulaires et 7 non titulaires. Dominent les accidents liés à des manutentions manuelles (16), des chutes de hauteur (9), des chutes de plain pied (6). Les directions concernées sont celles qui sont plus techniques et plus à risque : direction des routes et des bâtiments (32), de l'enseignement (12). Les sièges des lésions sont plus aux membres inférieurs (11) ou multiples (11), aux mains (9), à l'œil (8)....

Pour les mêmes périodes, nous avons le même nombre d'accidents du travail avec arrêt (31 pour 2013 et pour 2014 ; mais en 2014, le nombre de jours d'arrêt (609,50 jours) a été inférieur puisque 2013 a connu 2 rechutes d'accidents de travail antérieurs ( pour la période 2013, il y a eu 744 jours d'arrêt).

A la DSEFI, en maison d'accueil, 2 agents ont été agressés par un jeune mais les lésions n'ont pas occasionné de jours d'arrêt. Madame la Directrice des ressources humaines dit que ces professionnels sont mis en lien avec l'assistant social du SPAT.

2) Depuis le mois de janvier, 4 agents de la Direction de l'enseignement ont déposé une demande de reconnaissance de maladies professionnelles qui sont bien imputables au service.  
*Commentaires CFDT : ce bilan fait en deux temps dans l'année permet de repérer s'il y a une gravité ou une aggravation de ces faits afin de proposer des moyens pour y remédier.*

## A3 –Formations santé et sécurité au travail : bilan 2014

- 1) sur 16 sites ont été faits les exercices d'évacuation incendie avec rappel des consignes et manipulation des extincteurs. Lorsque des consignes n'apparaissent pas clairement, Le conseiller prévention peut revenir sur le site pour intervenir lors d'une réunion de service.
- 2) La formation au risque routier a concerné 36 agents en conduite sur piste poids-lourds (Centaure) et 12 agents sur piste véhicule léger (ECF). Faute de financement, elle ne sera pas reconduite en 2015.
- 3) La formation sauveteur secouriste du travail : 18 agents ont fait la formation de base et 2 autres groupes étaient prévus pour cette fin d'année. Pour le maintien et l'actualisation des compétences, ce sont 111 agents qui y ont été présents.

Au 20 novembre 2014 : 280 personnes sont formées aux gestes de premiers secours.

*Analyse CFDT : travailler sur la prévention de tout risque plus aggravant nous conforte dans une dimension humaine au travail.*

## A4– Analyses d'accident de travail

Une analyse d'un accident du travail au laboratoire départemental d'analyses nous a été présentée par le service conditions de travail et relations sociales sur la base de l'arbre des causes et la mesure corrective qui s'ensuivit avec intégration dans le document unique

*Analyse CFDT : ce travail est indispensable pour comprendre ce qui a fait défaut malgré le protocole déjà existant et pour mesurer les modifications apportées éradiquant le risque.*

#### **A5- Programme annuel de prévention 2015**

- suivi des plans d'actions de prévention du document unique en lien avec les référents sécurité des différents sites ;
- prévention du risque chimique avec la mise en œuvre des actions de prévention en fonction du résultat de l'évaluation ;
- mise en place d'une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques dans les collèges (une présentation en a été faite aux principaux et aux gestionnaires) ;
- poursuite de l'analyse des accidents de travail et mise en place d'un plan d'actions correctives inscrites dans le document unique ;
- suivi des situations médicales des agents en lien avec le SPAT et accompagnement des agents (commission mensuelle maintien dans l'emploi) ;
- mise en place des actions définies dans le plan d'actions handicap en vue du recrutement et du maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés ;
- suivi des indicateurs définis par le comité de pilotage « bien être au travail » ;
- suivi des formations hygiène et sécurité, en lien avec le service formation ;
- suivi de l'organisation en cas d'incendie sur les sites recevant le public ;
- suivi des contrôles légionelloses et des différents registres de santé et sécurité au travail.

*Commentaire CFDT : en complément d'actions de base, chaque année voit s'engranger un travail spécifique puisqu'après la prise compte du risque routier en 2013, c'est le plan d'actions handicap qui a été travaillé en 2014 et en 2015 sera abordé le plan d'actions sur les risques psycho-sociaux*

#### **A6- Inscription au site FORPREV**

Adoption de la démarche d'habilitation (via le site FORPREV) de l'outil de gestion dématérialisé qui permettra d'assurer le suivi de l'activité de formation interne, de délivrer les certificats sécurisés, d'obtenir des données statistiques tant pour les formations en sauvetage secourisme au travail (assurées par deux de nos collègues) que pour les formations à la prévention des risques liés à l'activité physique (celles-ci sont assurées par le conseiller prévention)

#### **A7- Point d'étape sur le plan d'action handicap**

3 groupes ont travaillé sur un thème :

- 1) communication et sensibilisation. La diffusion de la plaquette en août 2014 « pourquoi faire reconnaître son handicap ? » a eu un retour positif. Parution d'un article en novembre dans le journal interne. Lors de la semaine, en novembre, pour l'emploi des personnes handicapées, une porte ouverte au Musée de Jublains a permis de présenter aux demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés les métiers du patrimoine et du conseil général. Première session de sensibilisation de 20 cadres, le 18 novembre, aux différentes typologies de handicap avec leur impact en milieu professionnel et les moyens de compensation possibles en vue d'insérer et/ou maintenir une personne en situation d'handicap à son poste de travail.
- 2) maintien dans l'emploi. Projet d'une plaquette sur la santé au travail pour un repérage de l'accompagnement d'agents ayant une problématique de santé au travail avec ses acteurs et ses étapes.
- 3) recrutement. Projet d'une convention de partenariat avec CAP-emploi pour 2 actions

(favoriser les stages de demandeurs d'emplois suivis par CAP-Emploi et simulations de jurys d'entretiens)

Le comité de pilotage du 25 novembre 2014 détermine les priorités pour planifier les actions à mener en 2015.

*Commentaire CFDT : Il nous reste à connaître la décision du comité de pilotage afin de savoir si le travail fourni en tant que partenaires sociaux verra un total aboutissement.*

#### **A8- Etat d'avancement du plan de prévention des troubles musculo-squelettiques dans les collèges.**

En raison de l'évolution de ces troubles dans les collèges et de la volonté de réduire la pénibilité et l'absentéisme, des groupes de travail vont être mis en place sur 4 collèges. Il y sera traité les thèmes de la restauration-laverie et de l'entretien des locaux. Une analyse des situations à risques de TMS et de manutention manuelle sera effectuée en vue de proposer des mesures de prévention permettant d'améliorer les conditions de travail. Une demande de financement pour cette démarche et l'étude des postes des agents est en cours auprès du Fonds National de Prévention.

A notre demande d'élargir le résultat de ces travaux aux personnels de l'ensemble des collèges afin qu'il y ait une mutualisation des constats (puisque les outils et conditions de travail peuvent varier selon les établissements), Monsieur le Président nous informe qu'au budget de décembre 2014, il demande la création d'un poste de coordinateur (comme le référent des chefs cuisiniers) pour 2015.

*Commentaire CFDT : la démarche proposée correspond aux besoins auxquels il faut répondre.*

*Analyse CFDT : tant que les personnels seront concertés, les équipements essayés et pris en compte selon les contextes de travail de chaque lieu, alors seront faits les choix les plus adaptés.*

#### **A9 – Mise à jour du protocole de prévention du risque alcool en milieu de travail**

C'est l'article R4228-20 du code du travail qui a été modifié par le décret n° 2014-754 du 1° juillet 2014 et qui est à réintroduire à la page 1 du protocole ; ceci n'a aucun effet sur les mesures décidées pour les agents du Conseil Général.

#### **-C. Sujets proposés par le syndicat FO**

##### **C1- Composition, compétences et règles de fonctionnement de la cellule de crise**

Le groupe qui avait été mis en place en 2009 à la suite de la pandémie grippale, avait formalisé différents outils en vue de faire face à une crise. Depuis 2 ans ½, des réunions ont permis de créer des fiches où sont recensées les personnes ressources et les moyens. Une salle de cellule de crise a été déterminée (à l'hôtel du département). L'objectif est de se préparer à la gestion d'une crise (représentation du CG en élus et techniciens) et à la communication ; tout en sachant que toute crise majeure est gérée par la Préfecture, l'Etat ayant sa propre stratégie.

## **Annexe 1**

Sujet du CHS-CT du 20 novembre 2014 : ASE « où en est la mise en place de la nouvelle organisation ? »

Réorganisation de la Direction de l'ASE

### **1) Les affectations sur les postes :**

- les agents disent que cette réorganisation est d'un flou total tant pour les personnels intégrés au GAMEX qu'au Centre Murat.
  
- Pour les postes à pourvoir, ils ont l'impression que les affectations étaient organisées d'avance sous la forme de cooptation puisque des agents ont eu une proposition de poste qu'ils n'avaient pas sollicité ; il est noté une absence de transparence qui cause de l'amertume. Ils subissent des bruits de couloir et l'information ne circule pas comme elle le devrait de manière descendante et ascendante.  
Les agents confirment que ce n'est pas équitable, que tout le monde n'a pas eu la même chance et que  $\frac{3}{4}$  des agents se sentent insécurisés par cette méthode.
  
- Cette insécurité est en rapport direct avec l'intervention concrète auprès des enfants. Le contexte actuel interroge les différents professionnels qui se demandent si l'objectif visé serait de multiplier le nombre d'intervenants auprès d'un enfant alors que ses besoins fondamentaux sont aussi la sécurité à lui apporter et la constance.

### **2) Le découpage géographique :**

- les agents sont totalement satisfaits du découpage existant (NO, NE et Sud) avec Laval pour zone tampon. Ceci permet d'équilibrer les prises en charge de situations tant au niveau du nombre que du temps.

### **3) L'immeuble Murat :**

- le projet est d'y intégrer les personnels du GAMEX. Mais quelle superficie est prévue ?, un étage entier sera-t-il consacré à ce transfert ?, est-il projeté une salle de réunion ?, comment a été pensé le mouvement du public dans un immeuble à vocation administrative avec les visites médiatisées, les rencontres avec les familles ?.

Déjà, nous remarquons le manque de reconnaissance de ces familles en difficultés qui n'ont pas de salle d'attente pour leur rendez-vous avec l'inspecteur enfance puisqu'ils doivent attendre dans le couloir.

Autre question : dans l'immédiat, les inspecteurs enfance qui ont leur fiche de poste modifiée, vont-ils rejoindre le GAMEX ?.

Le souhait exprimé depuis des années par les agents est bien que la Gestion soit en proximité des unités éducatives.

**En conclusion**, les agents demandent un calendrier qui ne soit pas défini par des dates butoir mais par une chronologie qui donne une transparence et une évaluation de l'étape franchie.

Ils demandent une information claire et définie. Ils veulent avoir une réponse à leurs questions que sont :

- sur quels critères se sont faits les choix d'agents aux affectations de postes ?
- quelles sont les perspectives d'évolution de carrière pour les agents qui le souhaitent ?
- comment vont-ils participer à la réflexion du fonctionnement à venir du pôle-accueil ?.

Leur message est qu'ils ne sont aucunement hostiles à un changement mais ils demandent à être concertés et voir dans le « bon ordre » le déroulement de cette réorganisation.

## Annexe 2

A monsieur le président du conseil général  
Monsieur le directeur général des services  
Madame la directrice de la DSEFI  
Madame la directrice des ressources humaines

Monsieur le président, Mesdames, Monsieur,

Lors du CHS-CT du 20 novembre 2014, Nous sommes intervenus sur la question de la mise en place de la nouvelle organisation de la direction de l'aide sociale à l'enfance.

Nous nous sommes fait le porte parole des agents en s'appuyant sur leurs propos, réflexions, suggestions et non sur des bruits de couloir.

A notre avis, cette expression découle tant d'un manque de travail plus collectif tel que celui initié en juin 2014 que d'un échange sur la mise en place de cette nouvelle organisation.

Notre intervention se situe à un moment où les agents sont dans une grande interrogation. Notre rôle de représentants du personnel est d'alerter sur les difficultés qui peuvent advenir.

Le personnel de l'ASE est dans une démarche positive et constructive pour cette nouvelle organisation où il espère trouver une plus value ; ce que nous représentants du personnel souhaitons voir aboutir.

Nous vous prions de croire, monsieur le président, à l'assurance de notre considération respectueuse.

Pour les représentants du personnel CFDT en CHS-CT

La secrétaire de la section syndicale

Andrée VILFEU

Copie adressée aux représentants du personnel en CHS-CT

## Annexe 3

Vous trouverez ci-après les sujets que la CFDT souhaite aborder au cours des prochaines réunions « bien-être au travail » :

- Tableau de répartition par directions et par services des situations problématiques et des indicateurs de risques (Point sur les tableaux de l'année 2012 et de l'année 2013 et comparaisons dans l'évolution des problématiques).
- Conciliation vie professionnelle et vie privée : état de l'évolution des temps partiels sur autorisation pour chaque direction et service en reprenant le nombre d'agents par quotités pour les années 2011, 2012, 2013, 2014.
- Nouvelles organisations de services : Demande d'une mise en place d'un suivi de chaque organisation et d'une évaluation des effets des nouvelles pratiques sur la vie au travail des agents.
- Assistants familiaux : fiches d'incidents. Comment communiquer pour permettre aux assistants familiaux de se saisir de cette fiche alors qu'ils connaissent des difficultés avec le ou les jeunes accueillis et parfois leurs familles ? Ces professionnels peuvent-ils, en effet, douter de leurs compétences en signalant des actes qu'ils ont pu subir ?