

## Section départementaux

# Compte rendu du CHS CT du 15 Juin 2016

## Sujets proposés par la CFDT

**C1 Le 1<sup>er</sup> juin 2015, Mme HUET a intégré le Conseil Départemental pour une mission auprès des collèges afin d'améliorer les conditions de travail des agents (problèmes TMS). Quelles sont les premières conclusions ? Peut-on avoir un tableau récapitulatif des surfaces des différents collèges ainsi qu'une trame d'un bilan d'audit ?**

L'étude du travail de Mme Huet a permis de démontrer la vétusté du matériel dans certains collèges. Un marché spécifique a été mis en œuvre par le Conseil Départemental à hauteur de 100000 € pour 2016. Plusieurs collèges testent actuellement le matériel. Mr Coignard doit nous fournir le tableau des surfaces des différents collèges qui n'était pas dans le dossier initial. Nous lui avons fait remonter les remarques qui nous ont été soumises lors de nos visites à savoir que sur certains bilans les salles de réfectoires n'apparaissent pas dans les surfaces à nettoyer par les agents alors que celles-ci sont très grandes. Que certains escaliers, vestiaires, salles et cour n'y apparaissent pas. Il nous a informés qu'un échange est toujours possible sur les paramètres retenus à charge aux collèges de les faire remonter. Nous lui avons aussi indiqué que certains paramètres tels que la boue en période de pluie dans certains collèges est à prendre en considération (plus de salissures). Les agents ont également beaucoup de difficulté à comprendre les nouvelles consignes de nettoyage 1 jour sur 2 cela va à l'encontre des pratiques HACCP qu'ils ont eu il y a quelques années. Le sens de travail bien fait est moins bien pris en considération à leur goût. Le facteur coût économique et diminution de la masse salariale sont les maître-mots de cette étude. Bon nombre d'entre eux se retrouvent entre 2 feux : les consignes du Conseil Départemental et de certains gestionnaires qui souhaitent eux garder le même niveau de prestation (nettoyage tous les jours). Mme Bouillon a également intégré que la moyenne d'âge des agents dans les collèges est plus élevé que dans le reste de la collectivité.

*Commentaires : Si l'amélioration des conditions de travail par le biais de l'achat de matériel de nouvelle génération permet la diminution des TMS, le pari sera alors gagnant. Mais si amélioration de travail rime avec cadence accélérée, nous craignons que l'épuisement des équipes ne s'accélère d'autant plus que la moyenne d'âge est de 3 ans supérieure aux autres directions (47.7 ans). Pour l'instant, comme le souligne Mme Bouillon les collèges sont bien entretenus mais qu'en sera-t-il demain si les effectifs sont épuisés ou en sous nombre ?*

**C2) De l'alcool circule dans les collèges, certains gestionnaires demandent aux agents du département d'en acheter et de le servir à la fin des réunions de Conseil d'administration. Si un accident survient pour cause d'alcoolémie, quelles sont les personnes responsables ?**

L'établissement sera responsable en cas d'accident. Le Conseil Départemental a mis en place depuis plusieurs années un protocole contre l'alcool sur les lieux de travail. La consigne est donc claire pour les agents du Département mais la convivialité des fins de conseil d'administration est encore alcoolisée. Il y a donc 2 consignes différentes dans un même lieu.

*Commentaires : A notre sens, la convivialité peut très bien avoir lieu sans alcool. Les habitudes ont la vie dure. Une réflexion sur le maintien de cette pratique devrait être engagée afin de ne pas mettre en danger les personnes fragiles face à l'alcool.*

## Section départementaux

### Sujets proposés par l'administration

#### A1) Réorganisation géographique des directions de l'institution

Mr Grimaud a rappelé le contexte de cette réorganisation à savoir la non-construction de la Maison de l'Autonomie pour une économie de 2.5 Millions d'euros et un gain de 2 ans pour réunir les équipes. La stratégie dégagée a donc été de s'attacher à regrouper chaque direction à un même endroit. Un groupe de réflexion s'est donc constitué pour mener à bien ce projet. Il s'agit d'un mouvement de 320 personnes impactées directement par un changement de site sur 554 agents du conseil départemental résidant à Laval (à ajouter 25 de personnes des services Mayenne Culture, Mayenne Tourisme). Les Organisations syndicales ont eu une information fin Avril mais n'ont pas été impliqués dans le projet. Nous avons fait remonter le mal-être général des différentes directions impactées. Un déménagement est une source de stress importante pour un agent. Son espace de vie change. Il convient donc à notre sens d'entourer cet évènement d'information et d'éclaircissement sur les différentes étapes de ce changement. Les doléances des différentes directions seront recueillies jusqu'à fin juin. L'été sera la période choisie pour la préparation des déménagements avec inventaire du mobilier, changements informatiques et téléphonie...et vacances des agents et directeurs. Les déménagements devront avoir lieu durant le mois d'octobre, selon le calendrier établi.

Ainsi les lieux retenus pour les différentes directions sont les suivantes :

- A l'hôtel du département nous retrouverons la DETCV, la DRH, la DE, la DFAGI sauf la DSI, la Région, la nouvelle Direction de la Qualité et de la Performance (DQP), le DGS et la DAJAD
- La DEPR et DMT intégreront le bâtiment rue de Paradis
- La Direction de l'Autonomie et la Maison de l'Autonomie se retrouveront sur le site de la Maillarderie (Jean Monnet). Nécessitant des travaux pour créer un accueil.
- Ce qui permettra à la DSEFI à Murat de pouvoir gagner en espace avec passage de la DIH au centre Murat
- La DRB de la Rue de Paradis subira quant à elle 2 déménagements pour certains de ces agents. Une partie sera hébergée pour une année maximum dans les locaux de la DIH (la location se terminera en Septembre 2017). L'autre partie intégrera le pressoir salé à la place des Moyens Généraux. Des travaux sur les bâtiments du pressoir salé subiront des travaux afin d'accueillir l'équipe resté à la DIH
- Mayenne Culture migrera vers la maison du tourisme qui nécessitera également des travaux
- La DSI quant à elle se retrouvera éloignée de l'hôtel du département puisque le site choisi et le rez-de-chaussée de l'immeuble Montesquieu.

Nous avons soulevé un certain nombre d'observations sur ce grand bouleversement. A savoir :

- Pourquoi les déménagements n'interviendraient-ils pas uniquement lorsque les travaux qui seront effectués sur certains sites seraient terminés ? On nous a expliqué que plus le chantier serait long plus le stress s'installerait chez les agents. Donc on procède au déménagement et on effectue les travaux. D'où un stress des agents pendant les travaux. Mais où seront placés les agents pendant les travaux ?
- La surface de certains bureaux technique nous apparaît sous-dimensionnée notamment pour la DSI au vue de la disposition des bureaux et de leur besoin en place (2 très grands écrans voir plusieurs écrans standard par agent, nécessité de place pour effectuer du déploiement de matériel...) actuellement cet immeuble accueille 30 agents donc 6 dans une structure ALGECO souvent en déplacement et effectuant des tâches administratives dans leurs bureaux. Il faudra donc y accueillir les 30 personnes de la DSI sans structure ??? Nous avons demandé une visite des membres du CHS CT sur ce lieu pour voir si les conditions de travail

## Section départementaux

seront bien remplies afin que les agents puissent effectuer leur travail dans les meilleures conditions possibles. Les locaux sociaux n'apparaissent pas sur les plans fournis. Ont-ils bien été pris en compte ? Oui nous dit-on.

- L'idée première pour les déménagements était que les agents n'avaient rien à faire entre le vendredi soir veille du déménagement et le lundi matin suivant (intégration de leur nouveau bureau). Nous avons souligné qu'il serait plus judicieux que les agents eux-mêmes mettent en carton leur espace de travail premier et qu'ils les défassent le lundi suivant afin de s'approprier leur nouveau bureau. Effectivement, Mr Grimaud a reconnu que ce travail reviendrait aux agents avec possible fermeture de l'institution pour que cela se passe le plus sereinement possible.

*Commentaires CFDT : Nous nous sommes donc abstenus devant le nombre considérable de points restant en suspens. FO et CGT ont voté pour ainsi que le collège de l'administration. Comme vous le voyez beaucoup de points restent en suspens. La période estivale s'annonce donc chargée pour les équipes devant planifier ces déménagements. Nous avons demandé à avoir le chiffre final tant au niveau des travaux qu'en terme de temps impacté pour ces déménagements. Pas sûr que l'économie soit si substantielle que cela.*

### A2) Rapport d'activité 2015 du médecin de prévention

Suite au départ en retraite du Dr Achelle, le SPAT s'est réorganisé pour pouvoir effectuer son travail avec un médecin en moins. Le nombre de visite a augmenté (566 en 2014-707 en 2015). Il y a toujours un pourcentage de visites où les agents convoqués ne viennent pas..362 agents font l'objet d'un suivi renforcé (cuisiniers, personnes exposées à des environnements nocifs, handicapés...)

### A3) Rapport d'activité 2015 de l'assistant social du personnel

L'activité de ce service est en augmentation. Est-ce parce qu'il est mieux connu des agents ou qu'un certain mal-être s'installe. Toujours est-il que l'année 2015 a vu le nombre de consultations de catégorie A augmentée significativement (7.45% en 2014 contre 11.54 en 2015) et l'apparition également de visite d'assistants familiaux. Les directions souffrant le plus sont la DSEFI (Direction Solidarité Enfance Famille et Insertion) et la DE (Direction de l'Enseignement). L'usure professionnelle, la démotivation et les conflits ou tensions interprofessionnelles en sont les principales causes.

### A4 Prévention des risques psycho-sociaux : point d'étape

Mme Collin a rappelé qu'un travail assez conséquent avait été engagé entre 2010 et 2013. Quatre indicateurs avaient été définis. Les membres du CHS CT ont suivi une formation de 2 jours sur le sujet l'année dernière ainsi que M Poirson. Le travail sur ce sujet sera relancé en septembre prochain avec les organisations syndicales. Nous avons demandé à ce qu'un questionnaire à destination des agents soit mis en place afin d'avoir une photographie au point zéro de l'action. Mme Bouillon souhaite qu'il soit fait après le déménagement car c'est un facteur de stress important.

### A5) Analyse d'accident du travail

## Section départementaux

L'accident analysé fait état d'un agent voulant intervenir sur une porte sous garantie munie d'un groom. Le SAV de l'entreprise devant le réparer n'ayant pas répondu à la sollicitation de l'agent. Il a essayé d'y remédier. La tige l'a percuté entre les deux yeux après détente du ressort.

### A6- Registre de santé et sécurité au travail

Il s'agit de la difficulté d'éteindre un feu de friteuse. L'agent demande une perche afin d'abaisser le couvercle qui se trouve derrière la friteuse. Le service de condition de travail explore une autre piste avec la protection du bras par une couverture anti feu afin de baisser sans créer d'appel d'air le fameux couvercle. Une prospection auprès des sapeurs-pompiers volontaires travaillant au Conseil Départemental va avoir lieu afin de trouver la meilleure solution et pouvoir ainsi la diffuser à l'ensemble des collègues.

## Sujet proposé par FO

### B1- Mise en œuvre de la protection fonctionnelle des agents

FO a soulevé ce problème suite à l'agression qu'a subi un agent du département. Cet agent a porté plainte ainsi que le département. Il s'avère que le déroulé juridique requière la connaissance d'un certain vocabulaire que nous ne maîtrisons pas tous forcément. Il a donc été demandé que le service juridique puisse accompagner jusqu'au bout de la procédure pénale les agents ayant subi des préjudices pendant leurs fonctions d'agents du département.