

Section départementaux

Compte rendu du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) du 26 novembre 2019

Présents : Véronique LESIOURD (3DM/LDA), Didier BEAUDOIN (DAT/DP), Vincent NEVEU (DI/DRR), Philippe SABOUREAU (DAG/DSN), Séverine CHUREAU (DAT/DAD), Pascale DAHAN (DS/DASE/Assistante familiale), Véronique-Emma GUESNE (DS/DPMI)

Excusée : Françoise TESSIER (DS/DASE),

Collège de l'administration : 8 présents, 4 excusés

Collège des représentants du personnel: 10 présents, 2 excusés

Début 10h30 – fin 13h

Déclaration liminaire de l'ensemble des représentants du personnel (voir en fin de compte-rendu)

Sujets proposés par la CFDT

► **Plan canicule : comment a-t-il été géré cet été 2019 ? (agents et public pour les sites accueillants du public)**

En prévision de la canicule annoncée dans notre département fin juin et courant juillet, le service conditions de travail et relations sociales a recommandé de faire commencer plus tôt les équipes travaillant à l'extérieur, afin qu'elles terminent plus tôt leur journée de travail, avec un approvisionnement en eau fraîche. (DI et DAT)


A la DI, pour toutes les équipes pour lesquelles c'était possible, les horaires ont été adaptés, en privilégiant le travail en journée continue de 6h à 14h (modalité prévue par le règlement intérieur). Pour autant, toutes les UER ont dû maintenir des effectifs en horaires habituels afin de traiter le ressuage sur les routes départementales, par le répandage de gravillons aux heures chaudes.

Concernant le musée archéologique de Jublains, des ventilateurs, des casquettes et de l'eau (en complément de la fontaine à eau) ont été achetés et mis à disposition des visiteurs. Les enfants présents étaient sous la responsabilité de leurs parents. Les ateliers à destination du public ont été transférés dans la salle de conférence, salle plus isolée thermiquement.

Le confort thermique nécessitera néanmoins d'être amélioré sur ce site.

Cet épisode a fait l'objet d'un échange avec les équipes du Musée le 13 novembre dans le cadre d'une délégation CHSCT.

La Direction des moyens généraux a mis à disposition des services des ventilateurs en complément des dotations antérieures.

 **Commentaire** : Les périodes de canicule risquent de se généraliser dans les années à venir. L'information ne pourrait-elle pas être étendue à l'ensemble de tous les agents ? Les pics de chaleur à l'instar des épisodes de gels et de neige sont annoncés en amont par Météo France. Ne pourraient-ils pas y avoir anticipation également l'été ? Nous avons demandé à ce que ce risque soit ajouté au Document Unique (DU). Pour ce qui est des tenues vestimentaires en été, des tests seront effectués pour les chasubles fluo et sur la quantité des vêtements (tee-shirts notamment) ainsi que sur les textures (plus légères en été) tout en gardant un degré de sécurité optimum.

- **La silice cristalline sous forme de poussière fait désormais partie des produits cancérigènes. Quelles sont les EPI mis à disposition des agents lors de la découpe de chaussée ? La recherche de cette substance fait-elle partie des éléments recherchés par le labo routier ? Existe-t-il une topographie des routes mayennaises par nature de chaussée ? Cette dernière si elle existe, est-elle mise à disposition des agents d'exploitation ?**

La silice cristalline est la poussière dans l'air émise par les granulats siliceux tel que le granit lors de leur manipulation ; par conséquent, elle est potentiellement présente sur toutes les routes du territoire.

Les collaborateurs du laboratoire routier sont amenés à scier des chaussées dans le cadre de prélèvements d'échantillons destinés à la recherche d'amiante ou d'hydrocarbures aromatiques polycycliques (HAP). Ils suivent alors un protocole sous aspersion d'eau avec port d'un masque FFP3 qui les protègent également de la silice.

Les collaborateurs d'UER peuvent également être exposés, mais très rarement, à l'occasion du sciage d'une bordure, ou de la réalisation d'une traversée de chaussée. Pour ces activités génératrices de poussières, des masques FFP3 sont à leur disposition.

Cfdt: *Commentaire : lors de rabotage des routes les agents d'exploitation peuvent également être exposés à la silice cristalline. Même si cela ne représente que 1% des activités des agents comme l'indique la directrice de la DI, nous avons demandé qu'une fiche de bonne pratique des masques soit mise à la disposition des agents et que ce nouveau risque soit inscrit sur le DU également.*

- **Dans le cadre de la transformation numérique, quel est l'accompagnement au changement prévu pour les agents à la migration d'OFFICE 365 ? (planning, formation, prise en considération de la charge de travail supplémentaire, ...)**

La migration Office365 n'est pas prévue à ce jour, sachant que cette suite est similaire à l'ancienne, cela ne devrait pas avoir beaucoup d'incidences pour les utilisateurs.

3 autres projets majeurs ont été évoqués par la DSN avec les assistants utilisateurs :

- Migration du serveur de messagerie interne vers la messagerie en ligne et de « mes documents / U : » sur OneDrive, le plus transparente possible.

- Migration intranet SharePoint vers SharePoint en ligne. L'idée est la même : reprendre l'existant au plus près. Le nouvel intranet sera ouvert en décembre, mais il n'y aura qu'un changement de lien.

Pour les Assistants Familiaux, leur méthode de connexion va probablement changer en début d'année 2020, en lien avec le projet « Webaccueillant ». Des formations sont prévues courant décembre pour expliquer ces changements.

Cfdt: *Commentaire : Nous engageons les agents éprouvant des difficultés avec l'informatique à se faire connaître auprès du service formation et de son manager pour demander les formations appropriées.*

► **Demande de modification de l'article 17 du règlement intérieur afin que les représentants du personnel puissent utiliser des voitures de service dans le cadre de la préparation, de leur présence aux instances et lors de visite de site.**

Les véhicules de service sont mis prioritairement à disposition des agents dans le cadre de leurs missions de service public.



Commentaire : le sujet sera abordé lors d'un temps de dialogue social.

► **Demande d'une enquête administrative au SESAME**

Conformément au décret 85-603, une enquête administrative peut être effectuée par le CHSCT à la suite d'un signalement de danger grave et imminent avec droit de retrait, ou à l'occasion de chaque accident du travail, chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ou à caractère répété.

Ainsi, cette demande n'entre pas dans le périmètre des dispositions prévues par ce décret.

Néanmoins, une rencontre avec l'équipe du service éducatif spécialisé dans l'accueil des mineurs étrangers (SESAME) a eu lieu sur site, dans le cadre d'une délégation du CHSCT, le 25 novembre.

L'ensemble des directions supports, direction des ressources humaines, direction des moyens généraux, direction des bâtiments, direction des services numériques... se mobilisent au quotidien pour accompagner au mieux les équipes du SESAME dans la réalisation de leurs missions.

S'agissant des moyens humains le SESAME bénéficie :

- de l'appui quotidien de l'ensemble de l'équipe logistique auquel a été adjoint un agent recruté en renfort,

- du renfort d'une éducatrice spécialisée et d'une assistante administrative,

Un second éducateur spécialisé est en cours de recrutement.

La création de deux postes d'éducateurs spécialisés dits « volants » positionnés au sein de la direction de l'aide sociale à l'enfance pourra venir renforcer l'équipe du SESAME.

La location d'un local logistique est en cours de négociations. Et une réflexion est en cours pour permettre l'accueil des équipes dans de bonnes conditions sur le site de Murat.

Un comité de pilotage (COPIL) est mis en place pour suivre la mise en œuvre des différentes actions et projets permettant l'amélioration de la prise en charge et l'accompagnement des jeunes migrants tout en facilitant les conditions de travail des agents.



Commentaire : Bien que nous ayons réaffirmé notre volonté de participer au COPIL, nous n'avons pas obtenu gain de cause. Néanmoins, des points réguliers nous seront faits par le biais du dialogue social et par la voie du CHSCT. Le docteur LEMESTRE, médecin du SPAT, a également signalé avoir rencontré 15 agents de ce service et au vue de leur état, il souhaite un suivi régulier. Nous resterons donc très vigilants sur l'avancée de ce dossier.

Nous vous engageons à remplir dès que nécessaire les formulaires et registres à disposition sur Intranet :

- Le registre de danger grave et imminent qui doit être rempli pour un droit de retrait

- Le registre santé et sécurité au travail permettant de noter ce qui pourrait améliorer une situation en cours de dégradation (ou un danger potentiel)

- Le formulaire de déclaration d'agression.

Vos écrits sont indispensables pour poursuivre les actions du CHSCT.

Suites données au CHS CT du 25 Juin :

- ▶ Des visites CHS CT ont eu lieu au musée de Jublains le 13 novembre et à la nouvelle Antenne solidarité des Pommerais le 14 novembre.
- ▶ L'analyse d'eau de l'antenne solidarité de Grez en Bouère a été effectuée mi-novembre. L'ensemble des résultats n'est pas encore parvenu au CD.
- ▶ Un groupe de travail s'organise autour de matériel électrique pour les espaces verts. Tous types d'appareillage électriques seront testés avant un achat éventuel. 3 agents d'exploitation volontaires font partis de ce groupe ainsi qu'un acheteur, 1 assistant technique, 3 chefs d'équipe, 1 responsable technique, 4 RGR, 1 conseiller prévention et 1 responsable de pôle.

Sujets proposés par l'administration

Avis obligatoire :

▶ **Programme annuel de prévention 2020**

Outre la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels, plusieurs actions sont à noter pour l'année 2020 :

- la mise en place du plan d'actions « Qualité de vie au travail » ;
- le développement des études ergonomiques, avec une mission spécifique de l'ergonome dans le cadre de son master 2 en ergonomie ;
- la mise en place d'une période de préparation au reclassement pour les agents reconnus inaptes définitivement à leurs fonctions.
- la rédaction d'un guide relatif à la santé et sécurité au travail



Commentaire : les représentants du personnel CFDT ont demandé à être associés aux analyses d'accidents de travail ainsi qu'à la rédaction du guide relatif à la santé et sécurité au travail.

▶ **Convention formalisant la période de préparation au reclassement**

Le décret n°2019-172 du 5 mars 2019 institue une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

L'avis d'inaptitude est prononcé par le comité médical à la suite d'un arrêt maladie de longue durée ou par la commission de réforme lorsque l'arrêt de travail est consécutif à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.

L'agent peut ainsi prétendre à une période de préparation au reclassement (PPR), qui a pour objectif de préparer et, le cas échéant, de former l'agent en vue de l'occupation d'un nouvel emploi compatible avec son état de santé. Cette PPR est formalisée par une convention, pour une durée maximale d'un an, prévoyant les actions qui seront mises en œuvre en vue d'aboutir à une reconversion professionnelle de l'agent.



Commentaire : c'est un nouveau support qui formalise les démarches des agents en cours de reclassement. Le suivi sera davantage formalisé et régulier, ce qui impliquera que le référent en charge de ces dossiers disposera d'un temps dédié pour chacun d'eux plus important. Une réflexion sur la suspension ou non du dispositif en cas d'arrêt maladie reste à étudier.

► **Présentation des modalités d'organisation d'une délégation CHSCT**

Les représentants du personnel ont émis le souhait d'une visite de chaque site de l'Institution au cours de leur mandat 2018-2022.

Or, il ne sera pas possible d'organiser 20 délégations CHSCT/an, soit 2 par mois, au regard du plan de charge du service conditions de travail et relations sociales (SCTRS). Aussi, est-il proposé aux représentants de personnel de transmettre, en amont de chaque semestre, ses souhaits de visites dans ce cadre, en vue de les planifier avec les directions concernées.

Il est proposé l'organisation d'une délégation CHSCT par mois à hauteur d'une demi-journée maximale par mois.

Les objectifs de ces visites seront :

- d'observer les agents en situation réelle de travail ;
- d'interroger les agents sur leurs conditions de travail ;
- de proposer, le cas échéant, des actions en faveur de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

Les agents seront informés de la date et de l'objet de cette délégation par le service conditions de travail et relations sociales.

La visite donnera lieu à un compte-rendu, rédigé par alternance entre les membres présents.

Ce compte-rendu sera transmis à tous les agents rencontrés par le service conditions de travail et relations sociales, après validation du rapport par les membres constituant la délégation et après information du CHSCT.



Commentaire : nous informerons donc le Service des Conditions de Travail et des Relations Sociales (SCTRS) des différents lieux à visiter en priorité. Nous avons déjà plusieurs lieux à proposer suite à nos rencontres lors des heures d'information syndicale. Vous souhaitez que cette délégation vienne sur votre lieu de travail ? Contactez-nous ! (coordonnées en pied de page).

Les délégations CHS CT sont des moments privilégiés pour aller à la rencontre des agents afin de connaître et d'améliorer leurs conditions de travail si nécessaire. Les représentants CFDT du CHS CT ont souhaité que cette délégation soit composée d'un ou 2 représentants de chaque organisation syndicale et un représentant des élus. Une trame sera également créée afin de balayer l'ensemble des points souhaités lors de cette visite. Notre demande a été acceptée.

► Démarche Qualité de vie au travail : plans d'actions 2020

- Valeurs de l'Institution :

3 ateliers ont été mis en œuvre en 2019 en vue de se questionner sur les valeurs actuelles et émergentes de l'Institution. Le plan d'actions est composé de 4 thématiques : formaliser et faire connaître la charte des valeurs, partager les valeurs en interne, créer du lien et diffuser les valeurs en externe. La prochaine étape aura lieu en janvier 2020 : rédaction de la charte des valeurs.

- Prévention des agressions :

Un plan d'actions émis par les correspondants sécurité de la **DI** sera planifié en 2020.

A la **DS**, un recensement des équipements (boutons SOS) et des tests sont en cours afin de formaliser un protocole d'utilisation de ces boîtiers. Une étude sur la gestion des situations difficiles avec un usager sera menée avec des agents concernés.

A la **DE**, une rencontre sera organisée avec le service collègues pour parler de son métier et partager ses savoirs.

L'opération « tous en baskets » devrait être reconduite en 2020.



Commentaire :

Valeurs de l'institution : Nous notons que l'administration souhaite que les valeurs soient partagées en interne avec l'implication de tous afin de consolider l'équité de traitement entre agents. Nous rappelons que ces valeurs doivent être effectives à tous les niveaux (sujet du CT de novembre sur le RIFSEEP d'un directeur).

Préventions des agressions : DI, présentation du plan aux cadres de la direction des routes et des rivières. Attention : l'information a du mal à redescendre jusqu'aux agents qui ont été au préalable participatifs sur ce projet. Ils doivent bénéficier de cette présentation au même titre que les managers.

Pour information :

► Bilans des études ergonomiques

68 agents ont bénéficié d'une étude de leur poste de travail.

Une action a eu lieu au sein du **Centre départemental de la solidarité d'Evron** (CDS) sur l'analyse des activités des assistantes d'accueil socio-administratives afin d'améliorer leurs conditions de travail. La mise en place de deux ateliers a été proposée :

- identification des contraintes et des ressources de chacun pour assurer un accueil de qualité,
- simulation sur maquette (agents du CDS, des directions des bâtiments, des moyens généraux) afin de réfléchir sur les nouveaux aménagements.

Une restitution est prévue le 21 janvier au CDS.

Des interventions auprès **des agents d'exploitation de la route** lors de fauchage ont lieu en 2019. Les données sont en cours d'analyse afin d'élaborer le diagnostic et d'éventuelles propositions.

Une action est en cours au sein du pôle logistique du LDA (contraintes et ressources lors de l'élimination des déchets du LDA : amélioration de postes de travail, moyens et outils pour aider le collectif à discuter et réélaborer des règles de métier, solutions d'amélioration respectant la santé, la sécurité des agents en préservant la cohésion du collectif et en maintenant le niveau de performance de leur travail



Commentaire : l'ergonome n'est pas au courant de tous les besoins individuels sur site. Aussi, nous engageons ceux qui en ont la nécessité, à faire connaître leurs difficultés directement auprès de l'ergonome (02 43 66 (54 44) - cecile.rouzel@lamayenne.fr). Certains aménagements pourront nécessiter une validation auprès de la médecine du travail (achat de mobilier ou appareillage).

▶ **Registre de santé et sécurité au travail**

Des observations émises sur le registre santé et sécurité au travail :

- au collège de Bais : Certaines dalles du hall se fissurent, de petits morceaux peuvent se décoller. Une visite sur site a eu lieu. Le risque de transmission de fibres d'amiante dans l'air est très faible. Néanmoins, afin de supprimer une aggravation de l'état des matériaux, une résine est coulée sur les fissures afin d'encapsuler les résidus. Les agents de maintenance ont pour consigne de ne pas gratter, ni aspirer les poussières dans les fissures.

En outre, 20 agents de la direction des bâtiments ont suivi une formation de personnel opérateur de chantier sous-section 4 (intervention en sécurité et protection des tiers et de l'environnement).

- 3 observations au niveau du laboratoire d'analyse départemental sont également en cours de résolution.

Cfdt:

Commentaire : nous vous rappelons que l'ensemble des données inscrites dans ce registre est abordé pendant les CHS CT.

▶ **Compte-rendu de visite d'une délégation CHSCT au collège de Meslay du Maine**

▶ Le compte rendu a été validé. Les agents de ce collège devraient donc avoir ce dernier incessamment sous peu.

Cfdt:

Commentaire : plusieurs points ont évolué depuis le passage du CHS CT : un lave batterie a été installé, le mobilier de la salle de réfectoire a été changé pour un matériel plus léger ce qui facilitera le travail des 2 agents d'entretien. Il reste à traiter : le problème d'évacuation des eaux sales, des problèmes électriques.

Le planning des agents d'entretien a été également revu au titre d'une réorganisation générale. Il est dommage que la formation de cuisine qu'elles avaient suivie il y a quelques années ne soit pas valorisée au sein de ce collège.

▶ **Analyses d'accident de travail**

2 analyses nous ont été présentés :

Un accident où les conséquences auraient pu être beaucoup plus grave qu'elles ne le sont, un câble de haute tension a été touché nécessitant son réarmement par EDF.

Le second où l'agent travaillait seul sur une tonte de talus. Le tracteur tondeur s'étant retourné, son pied gauche s'est retrouvé coincé entre le tracteur et le talus.

Cfdt:

Commentaire : si vous devez travailler seul sur un chantier, équipez-vous d'un PTI (protection travailleur isolé) si votre service en possède sinon de votre téléphone portable.

Nous restons à votre écoute.

Si vous souhaitez une heure d'info syndicale,
nous rencontrer au local,
nous restons à votre disposition.

N'hésitez pas à nous rejoindre
[Adhérez pour votre avenir !](#)

Laval, le 26 novembre 2019
Mesdames et messieurs les membres du CHS CT,

Le 3 octobre 2019, nous avons fait parvenir au Président RICHEFOU une demande d'enquête administrative concernant le service SESAME, souhaitant l'interpeller quant aux difficultés rencontrées par les agents impliqués dans la prise en charge des mineurs non accompagnés.

Sans réponse de sa part, nous souhaitons réaffirmer devant vous aujourd'hui notre résolution et notre volonté d'œuvrer ensemble pour l'amélioration des conditions de travail des agents du conseil départemental.

En tant que représentant du personnel nous sommes à l'écoute des requêtes des agents. Nous savons l'implication de chacun pour que le service public soit le plus efficient possible, mais pas au détriment de leur santé.

C'est pourquoi, nous sommes là pour construire ensemble, pour que les conditions de travail délétères cessent. Vous demandez aux agents de trouver des solutions, et effectivement cela ne peut pas se faire sans leur participation ni accompagnement et en collaboration avec les membres du CHS CT.

Des moyens ont certes été déployés pour répondre aux besoins criants de ce service, mais pas suffisamment.

Aujourd'hui, il nous faut penser ensemble à des leviers afin de diminuer bons nombres de contraintes rencontrées par les agents du CD53 concernés (services support et accompagnement social). Il nous faut sortir de cette problématique pour que les agents si grandement investis retrouvent de bonnes conditions de travail et de vie. Ainsi, ils répondront de façon optimum à leurs missions et aux besoins de l'utilisateur.

Nous souhaitons être associés au travail de réflexion en vue d'atténuer ou mieux de supprimer les risques psycho sociaux, les troubles psychos sociaux déjà présents étant pris en charge par les professionnels du SPAT.

Nous demandons la mise en place d'un groupe de travail avec des agents des différents services et des membres du CHS CT en utilisant la méthode de l'ARACT (recueil de risques psychosociaux), le but étant de les écouter afin d'identifier les problèmes, de décrire des situations de travail (quelle activité, où, quand et comment). Quelles sont les tâches qui leur semblent complexes au vue de l'accompagnement auprès des MNA ? A quel moment leur travail est empêché pour le faire correctement ?

La réunion CHS CT organisée hier soir, veille de ce CHS CT, ne nous semble que les prémices du travail à mettre en place ensemble et non une fin en soi.