

**Compte rendu
du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)
du 24 Mars 2022**

Présents : Véronique LESIOURD (permanente), Nicole HASLE (DI/DGP/SGT)

Excusés : Séverine CHUREAU (DAT/DAD), Philippe SABOUREAU (DRE/DTI), Françoise TESSIER (DS/DPE), Véronique-Emma GUESNE (DS/DPMI), Vincent NEVEU (DI/DRR), Pascale DAHAN (DS/DPE/Assistante familiale),

Collège de l'administration : 5 présents

Collège des représentants du personnel : 3 présents

Début 14h00 - fin 16h30

Sujets proposés par le syndicat CFDT

▶ L'internat du collège Jules RENARD est fermé pour cause de punaises de lit. Où en est la situation ? Où sont logés les élèves ?

Après de nombreuses actions (9 traitements, une désinfection vapeur et une détection canine), il semblerait que le problème soit résolu.

Cfdt: *Commentaire : le beau mobilier qui avait été mis dans les chambres des internes a été un frein puissant à l'éradication des punaises de lit. Nous espérons vivement qu'une telle mésaventure ne se reproduise pas à l'avenir.*

▶ La mise en place de gourdes pour les agents des routes permet la diminution des déchets plastiques dans notre collectivité. Pour autant, leur déploiement au sein de la DI fait apparaître quelques difficultés quant à leur stockage et utilisation. Nous souhaitons qu'un travail collaboratif avec les équipes soit mis en place pour finaliser leur utilisation ou pour lever les derniers freins à leur utilisation.

Une communication sur l'arrivée des gourdes et une consultation pour leur mise en place sur site aurait permis plus de fluidité et moins d'animosité.

Cfdt: *Commentaire : l'administration va se rapprocher des agents afin de prendre en considération les derniers freins à leur utilisation.*

▶ **Nous souhaiterions avoir un retour sur l'expérimentation d'un chien d'accompagnement à la médiation à la maison d'accueil de Louvigné.**

C'est une très belle expérience. C'est également un engagement fort de la part de l'agent accueillant chez lui la chienne Prisca.



Commentaire : l'engagement exigeant de l'agent est peut-être un frein au développement de cette action sur d'autres sites. La présence d'un animal de compagnie apporte toujours des bienfaits. Peut-être que d'autres animaux peuvent être envisagés pour la maison d'Argentré.

▶ **Plusieurs projets sont apparus lors de la présentation du BP 2022 : restructuration de l'atelier, de l'hôtel du département, de la maison de l'habitat (stationnements entre autres), intégration du CDS Evron à La maison commune, antenne solidarité de Craon... Nous aimerions connaître les projets de ces différents travaux ~~sur ces différents sites~~ avant leurs validations (aspect pratique venant des utilisateurs, aspect PMR, aménagement des postes de travail...).**

Nous avons eu les plans des différents projets aboutis (Maison de l'Habitat, labo routier, atelier et réaménagement du site). Pour l'instant les réflexions sont toujours en cours pour le CDS d'Evron et l'antenne solidarité de CRAON.



Commentaire : La surface des locaux de la Maison de l'Habitat (1 267 m²) nous a interrogé sur le nombre de personnes qui allaient occuper cet endroit. Monsieur le DGS devrait revenir vers nous pour nous en informer. Pour le labo routier, le 1^{er} étage du bâtiment ne sera pas aménagé. Pour autant, le local du comptage routier n'est pas prévu. Pour l'atelier et le réaménagement du site, nous aurions aimé visualiser les cheminements piétons du parking vers les bureaux qui n'apparaissent pas sur les plans.

▶ **Plusieurs logiciels ont été déployés à la DS et à la DE. Pourtant aucune étude d'impact sur les organisations de travail n'a été effectuée comme le demande le décret 85-603 du 10 juin 1985 article 45 qui stipule :**

Le comité est consulté :

1° Sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail ;

2° Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.

Nous ne remettons pas en question la nécessité voire l'obligation de la mise en place de logiciels ni même leur choix. Mais, il est plus que souhaitable de quantifier la charge mentale durant la mise en place de nouveaux process. L'évaluation des points positifs a conservé n'a pas été fait. Nous souhaitons une évaluation de la mise en place de ces logiciels à court, moyen et long terme. Un logiciel seul ne peut être bénéfique si les moyens matériels et humains pour sa mise en place ne sont pas optimaux.

Concernant les cuisiniers, beaucoup d'entre eux rencontrent des difficultés avec les PC qui sont vieillissants ou pas suffisamment puissants avec des liaisons internet et WIFI qui ne permettent pas une fluidité dans l'apprentissage des nouveaux process.

Pour ce qui est de la transformation numérique à la DS, les moyens humains pour investir pleinement ces nouveaux process ne sont pas à la hauteur des besoins. 12 mois de renforts en termes d'AASA et AS sont déployés par tranche de 2 mois sur chaque ZAMS. Au vu du planning de déploiement du dispositif, tous les mois une ZAMS est impactée. Mais elles n'ont pas toutes le même nombre de sites. Ainsi, la ZAMS des Coëvrons qui a débuté l'expérimentation est composée de 2 sites. Il y a donc eu un renfort de seulement 15 jours pour chacun des renforts par site. Pour la ZAMS de Mayenne 3 sites le renfort n'est plus que de 9 à 10 jours par site. La ZAMS du Sud Mayenne comprend 4 sites. Les agents n'auront donc un renfort que d'une semaine pour chaque site.



Commentaire :** nous avons demandé des moyens humains supplémentaires pour la DS. L'administration se rapprochera des responsables hiérarchiques de cette direction pour connaître leurs ressentis. Les premières zones ont déjà fait remonter ces problématiques et nous espérons fortement que ces dernières remonteront à la DRH. La rapidité avec laquelle le déploiement s'effectue ne permet pas aux équipes de se poser pour acquérir les nouveaux process. Il faudrait un accompagnement, des moyens humains et de la formation supplémentaires. Si à terme la transformation numérique n'apporte pas de gain de temps, **il faudra songer à renforcer les équipes en urgence.

Sujets proposés par l'administration

Avis obligatoire :

► Bilan du programme annuel de prévention 2021

Un tableau récapitulatif nous a été fourni. On y retrouve la gestion du Document Unique. Une réunion devrait avoir lieu au premier semestre 2022 avec l'ensemble des référents en charge de leur suivi. Concernant le management à distance, nous souhaiterions qu'une « vraie » formation soit attribuée aux managers et non pas seulement de simples conseils

Pour ce qui est de l'accompagnement des agents ayant une problématique de santé, nous souhaitons qu'un maximum de possibilités soient offertes aux agents quel que soit le métier. Il est certes plus facile d'accompagner des agents avec beaucoup de qualifications que ceux qui en ont peu. Pour autant, chacun doit avoir une chance de poursuivre sa carrière professionnelle jusqu'à sa retraite sans perte d'annuité.



***Commentaire :** les points suivis par le service des conditions de travail sont très nombreux et il est difficile de répondre à tous les besoins. Il y a quelques années, ce service avait bénéficié d'un apprenti. Nous aimerions qu'à minima ce soutien soit renouvelé.*

Point d'étape sur la démarche qualité de vie au travail : Ateliers sur la Prévention du risque agression

Nous avons souhaité qu'un travail soit effectué autour des agressions dont sont victimes certains agents de notre collectivité. Un travail a donc été engagé pour prévenir et gérer les risques d'agression.

Cfdt:

Commentaire : ce travail va faire l'objet d'une communication à l'attention de tous les agents du conseil départemental. Un autre document est également en attente de communication, il s'agit du registre des Violences Sexistes Sexuelles et discriminatoires au Travail (VSST).

Pour information :

▶ **Rénovation énergétique et remplacement des menuiseries extérieures de l'Hôtel du Département**

L'hôtel du département va faire l'objet de travaux afin de diminuer son impact énergétique. Le remplacement des menuiseries ainsi que l'isolation externe vont être lancés durant une année à partir d'Août 2022 s'il n'y a pas de pénurie de matériaux.

Cfdt:

Commentaire : nous avons demandé qu'un point régulier soit fait avec les agents pendant les travaux afin que d'éventuels problèmes sur leur quotidien soit remontés. Nous avons également demandé des fournitures d'EPI (bouchons d'oreilles) etc. À l'avenir nous souhaiterions que cet accompagnement soit mis en place quel que soit le site en travaux. Nous avons également demandé que le plan d'évacuation soit mis en adéquation au fur et à mesure de l'avancée des travaux.

▶ **Bilan des études ergonomiques**

Mise en place d'observations et d'entretien pour l'opération de grattage : l'étude va être présentée lors de la réunion de politique routière. Nous souhaiterions en avoir connaissance.
Mise en place d'un dispositif de maintien dans l'emploi : à la suite d'un travail collaboratif, un logigramme a été présenté aux chefs d'agence à la mi-mars
Mise en place d'ateliers réflexifs entre chefs d'équipe : il s'agit d'un échange de pratiques et d'entraide entre chefs d'équipe.

Cfdt:

Commentaire :

▶ **Suivi des visites des délégations CHSCT**

Un tableau récapitulatif nous a été fourni. Certaines observations datant de 2019 ne sont toujours pas résolues. Nous ne savons pas à quoi servent ces locaux rue SOLFERINO actuellement.

Cfdt:

Commentaire : Il serait intéressant que l'ensemble de la chaîne hiérarchique des sites visités s'emparent avec la RH des différents points soulevés pendant la visite afin de les résoudre au plus vite.

▶ **Point sur le contexte sanitaire lié à la COVID au sein de la Collectivité**

L'administration nous a présenté les dernières actions menées en lien avec le contexte sanitaire et les directives gouvernementales.

Cfdt:

Commentaire : grâce à leur implication, tous les agents du Conseil départemental ont fait au mieux pour allier contraintes sanitaires et service à l'utilisateur. Un grand bravo à vous tous. Néanmoins il serait sans doute pertinent de réactualiser le plan de continuité de service (PCS) au regard du retour d'expérience de cette pandémie. Le dernier PCS datant de 2009 lors de la pandémie grippale. Il permet de prioriser les tâches pour chaque direction en fonction des agents présents.

Nous restons à votre écoute.

*Si vous souhaitez une heure mensuelle d'information (HMI),
nous rencontrer au local ou en lieu neutre,
nous restons à votre disposition.*

N'hésitez pas à nous rejoindre



**AUJOURD'HUI,
J'ADHÈRE !**