



# PROCÈS-VERBAL DE LA FORMATION SPÉCIALISÉE EN MATIÈRE DE SANTÉ, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DU VENDREDI 3 MARS 2023

## ORDRE DU JOUR

1. Désignation du secrétaire de la formation spécialisée
2. Désignation d'enquêteurs pour l'analyse des accidents de travail
3. Conditions de travail : port du bermuda pour les agents des services techniques (voirie / prestations de voirie, espaces verts / propreté urbaine, bâtiments) et pour les agents du service Collecte
4. Évaluation des risques professionnels : présentation des rapports de visite du CHSCT sur une partie du service entretien
5. Document unique : calendrier de mise en œuvre 2023
6. Médecine du travail : réduction du temps de travail du Dr QUESTE et recherche de solutions alternatives
7. Plan de formation 2023 en matière d'hygiène et de sécurité
8. Analyse des accidents de travail survenus depuis septembre 2022
9. Relevé des inscriptions sur les registres santé – sécurité depuis septembre 2022

### ▪ Collège des représentants des collectivités

TITULAIRES	Présent(e) avec voix délibérative	Absent(e)	SUPLÉANTS	Présent(e)	Absent(e)	Suppléant avec voix délibérative
Philippe COULON	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Magali D'ARGENTRÉ	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Patrick SOUTIF	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Antoine VALPREMIT	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dominique FOURNIER	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Stéphanie LEFOULON	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Xavier TALOIS	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Yves PAILLASSE	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jean-Marie MARIOTON	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Jean-Michel TRIDON	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nicole LEROUX	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Jeanne LEBOURDAIS	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Nombre de voix délibératives du collège des représentants des collectivités</b>						<b>5/6</b>

### ▪ Collège des représentants des agents

TITULAIRES	Présent(e) avec voix délibérative	Absent(e)	SUPLÉANTS	Présent(e)	Absent(e)	Suppléant avec voix délibérative
Christelle VIDY (CDFT)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Stéphane BÉCOT (CDFT)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Magali LE GUEHENNEC-JÉGO (CDFT)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Guillaume FAUCON (CDFT)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jérôme FROMENTIN (CDFT)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cyril MAUGER (CDFT)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Joseph LÉCRIVAIN (CGT)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Patrice CHARPENTIER (CGT)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maryline CHOLLET (CGT)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sébastien MONTEBAULT (CGT)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jean-Sébastien SIMONKLEIN (CGT)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Laëtitia BESNARD (CGT)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Nombre de voix délibératives du collège des représentants des agents (syndicat CFDT)</b>						<b>3/3</b>
<b>Nombre de voix délibératives du collège des représentants des agents (syndicat CGT)</b>						<b>3/3</b>
<b>Nombre de voix délibératives du collège des représentants des agents</b>						<b>6/6</b>

Conformément à l'article 14 du règlement intérieur, le quorum étant atteint dans les deux collèges, la F3SCT peut délibérer valablement.

### ▪ Membres de droit (sans voix délibérative)

	Présent(e)	Absent(e)
Docteur Véronique QUESTE, médecin de prévention	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mélanie LEPROVOST, conseillère en prévention des risques professionnels	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### ▪ Membres invités

	Présent(e)	Absent(e)
David LE BORGNE, directeur général des services (DGS)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Steve RATTIER, directeur des ressources humaines (DRH)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nathalie ROUSSEL, directrice ressources (DR)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Éric DESMOTTES, directeur des services techniques (DST)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aurélien ANGOT, directeur de l'action sociale, de la santé et de la prévention (DASSP)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cécile ALLANIC, directrice des affaires culturelles (DAC)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Sylvain LE ROUZIC, directeur des sports et de la vie associative (DSVA)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lydia GUHUR, directrice enfance jeunesse (DEJ)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anne-Laure ARNOUD, directrice de l'économie et de l'attractivité (DEA)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frédéric GOMBERT, responsable du service bâtiment	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mickaël BESNIER, responsable du service Espaces verts et propreté urbaine	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sébastien BEUGAS, responsable du service Collecte des déchets	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ludovic ROMAGNÉ, responsable du service Voirie et prestations de voirie	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gisèle GAINCHE, responsable du service Entretien des bâtiments	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## VALIDATION DU PROCÈS-VERBAL DU C.H.S.C.T. du 23 septembre 2022

Il est proposé d'approuver, avant sa diffusion sur l'Intranet, le procès-verbal de la séance du C.H.S.C.T. 23 septembre 2022.

		Votants	Abstention	Pour	Contre
<b>Collège des représentants de la collectivité</b>		5		5	
<b>Collège des représentants du personnel</b>	<b>CFDT</b>	3		3	
	<b>CGT</b>	3		3	
<b>TOTAL</b>		<b>11</b>		<b>11</b>	
<i>La formation spécialisée a émis un avis favorable au projet qui lui a été soumis.</i>					

## 1. DÉSIGNATION DU SECRÉTAIRE DE LA FORMATION SPÉCIALISÉE

Conformément à l'article 10.1 du règlement intérieur du CST et de la F3SCT<sup>1</sup> adopté le 3 février, il revient de procéder à la désignation du secrétaire de la formation spécialisée.

Pour mémoire, les principales missions du secrétaire de la formation spécialisée sont de :

- participer à l'élaboration de l'ordre du jour avec le président de la Formation spécialisée ;
- faire d'éventuelles observations concernant le procès-verbal et le signer ;
- faire le lien entre les représentants du personnel et le président de la Formation spécialisée ;
- collecter et transmettre les informations du terrain vers l'instance.

Il est constaté l'unique candidature de Christelle VIDY au titre de la CFDT (suppléante : Magali LE GUÉHENNEC-JÉGO).

<sup>1</sup> Article du règlement intérieur (extrait) : « Le secrétaire de la Formation spécialisée est désigné par les représentants titulaires du personnel en leur sein pour une durée d'un an. Cette désignation s'effectue par vote à main levée selon la majorité des membres représentant du personnel ayant voix délibérative, après concertation entre les représentants du personnel. [...] »

		Votants	Abstention	Pour	Contre
Collège des représentants de la collectivité		-		-	
Collège des représentants du personnel	CFDT	3		3	
	CGT	3		3	
TOTAL		6		6	
La formation spécialisée acte la désignation des personnes susmentionnées en tant que secrétaires de la formation spécialisée. Il est précisé que ce mandat d'un an expirera à l'occasion de la première de réunion de la formation spécialisée organisée après le 2 mars 2024 lors de laquelle le secrétaire de l'instance sera à nouveau désigné.					

## 2. DÉSIGNATION D'ENQUÊTEURS POUR L'ANALYSE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

Afin d'assister l'administration dans l'analyse des accidents de travail, il est proposé de désigner 1 représentant du personnel par organisation syndicale pour une durée d'un an :

Titulaire	Suppléant
Jean-Sébastien SIMONKLEIN (CGT)	Joseph LÉCRIVAIN (CGT)
Guillaume FAUCON (CFDT)	Stéphane BÉCOT (CFDT)

		Votants	Abstention	Pour	Contre
Collège des représentants de la collectivité		-		-	
Collège des représentants du personnel	CFDT	3		3	
	CGT	3		3	
TOTAL		6		6	
La formation spécialisée acte la désignation des enquêteurs susmentionnés. Il est précisé que ce mandat d'un an expirera à l'occasion de la première de réunion de la formation spécialisée organisée après le 2 mars 2024 lors de laquelle le secrétaire de l'instance sera à nouveau désigné.					

## 3. CONDITIONS DE TRAVAIL : PORT DU BERMUDA POUR LES AGENTS DES SERVICES TECHNIQUES (VOIRIE / PRESTATIONS DE VOIRIE, ESPACES VERTS / PROPRETÉ URBAINE, BÂTIMENTS) ET POUR LES AGENTS DU SERVICE COLLECTE

Ce point est abordé en présence des responsables des services concernés.

Les services concernés sont les services des espaces verts, propreté urbaine, voirie, prestation voirie, bâtiments et collecte des déchets.

Cette question a été inscrite à l'ordre du jour sur demande de la CFDT au CHSCT de septembre 2022 après un été 2022 particulièrement chaud avec plusieurs épisodes constatés en juin, juillet et août. Des agents du service Espaces verts / Propreté urbaine ont réitéré cette demande lors d'une rencontre sur site en décembre 2022.

D'un point de vue réglementaire, il n'y a pas d'interdiction au port du bermuda de travail. Chaque employeur est libre de faire le choix de la dotation suite à l'évaluation des risques professionnels rencontrés.

Sur ce sujet, il convient de concilier la protection due et le confort en lien avec les missions accomplies par les agents.

Il est souhaité un temps d'échanges avec les représentants du personnel à ce sujet afin d'acter une position concernant le port du bermuda de travail haute visibilité (arrivant sous le genou) durant la période estivale 2023.

**Mélanie LEPROVOST** informe qu'au niveau réglementaire il n'existe pas d'interdiction stricte. Le choix relève de chaque collectivité. Elle rappelle que le port du pantalon est une protection et expose une liste non exhaustive des risques professionnels pour lesquels le port d'un bermuda n'est pas envisageable :

- risques de brûlures (projection d'enrobé, d'émulsion, de peinture, de liquides divers)
- risques chimiques (allergies, irritations de la peau au contact des produits)
- risques de heurts (montée et descente des engins)
- risques de coupures (utilisation d'outils mécaniques)
- risques biologiques (piqûres d'insecte, contact des matières fécales et déchets)

**Frédéric GOMBERT** n'est pas défavorable au port du bermuda en fonction des missions (par exemple pour

de la peinture mais plus compliqué pour de serrurerie ou de la soudure).

**Éric DESMOTTES** soulève la question d'équité entre les agents et se fait le porte-parole de Mickaël BESNIER (excusé ce jour) qui expliquait qu'en terme de gestion, cela pouvait être compliqué en donnant un rôle de « police » du vêtement aux responsables de service.

**Guillaume FAUCON** indique avoir échangé avec les agents du service des espaces verts qui proposent de signer une décharge individuelle ou d'établir une charte qui listerait les missions où le port du bermuda serait autorisé et d'ajouter à cette charte une réglementation sur la périodicité, ce qui permettrait d'encadrer le port du bermuda sur la saison estivale exclusivement. Il précise qu'il existe des pantalons à ZIP ce qui serait facilitant au niveau de l'organisation et du change. **Laëtitia BESNARD** ajoute qu'il serait apprécié et facile de porter le bermuda pour des missions à la serre, à l'arrosage, les plantations estivales, la tonte et le désherbage.

**David LE BORGNE** signale que la notion de décharge est illusoire puisque la responsabilité reste toujours celle de l'employeur. Il faut continuer de raisonner avec bon sens et d'améliorer les conditions de travail des agents. Il faudra évoquer le sujet du port des EPI dans un autre contexte que celui d'aujourd'hui. Beaucoup d'efforts sont faits mais le port des EPI est régulièrement insuffisant dans certaines situations. Il ne faut pas ajouter une nouvelle dynamique de moyens même si le sujet est à prendre en compte face au budget de plus en plus contraint. Il ajoute vouloir prendre en compte les arguments de chacun mais n'a pas d'avis tranché sur le port ou non du bermuda.

**Sébastien BEAUGAS** rappelle qu'il faut penser à la protection collective et peut-être aménager les horaires de travail. **Éric DESMOTTES** fait remarquer qu'il existe déjà des aménagements d'horaires.

**Dominique FOURNIER** ajoute que cela pourrait être un axe intéressant tant sur l'aspect usager (visibilité des horaires d'ouverture des déchetteries) que sur l'aspect agent (organisation personnelle). **Mélanie LEPROVOST** indique qu'il existe un protocole forte chaleur et canicule mis en place il y a une dizaine d'années. Lors d'une canicule annoncée à la météo nationale, on suit et on adapte les horaires. À partir de +28° et à la demande du service, l'aménagement d'horaires est étudié. Le fonctionnement au « coup par coup » et en semaine non complète a montré ses limites l'été dernier avec les températures subies pendant plusieurs semaines. Le service de la collecte des déchets a fonctionné pendant 1 mois avec des horaires aménagés. Une amélioration de ce protocole pourrait être apportée en anticipant ces aménagements d'horaires ce qui permettrait également d'intervenir sur le risque de coups de chaleur non négligeable en termes de prévention.

**Mélanie LEPROVOST** tient à faire remarquer qu'il est préférable de travailler sur des aménagements d'horaires plutôt sur le port du bermuda. Au vue des déclarations d'accidents de travail impliquant le non-respect du port des EPI, **Dominique FOURNIER** craint, que le port du bermuda ne complique la situation et doute sur la tenabilité du suivi d'une charte.

**Jérôme FROMENTIN** comprend que chacun défende ses opinions mais il pourrait y avoir une réflexion globale sur le port du bermuda puisque le service des ASVP le porte aussi. Cette réflexion pourrait concerner les services administratifs et notamment pour les hommes. Effectivement, il est difficile de porter le pantalon dans des locaux qui ne sont pas adaptés. Cette mesure a déjà été acceptée mais elle pourrait être étendue tous les ans tout en gardant une tenue correcte.

**Joseph LÉCRIVAIN** reprend sur les tenues des agents des services techniques en proposant que les tenues soient plus chaudes l'hiver et plus légères l'été. Avec le nouveau fournisseur, les pantalons paraissent plus chauds.

**Mélanie LEPROVOST** mentionne que dans le marché en cours la demande a été faite de diminuer l'épaisseur des vêtements de travail à 250g/m<sup>2</sup>. Nous sommes au minimum réglementaire car en dessous de cette densité il n'y a plus de protection. Il a été demandé à Kalhyge de proposer des vêtements de travail hiver/été. Pour l'instant, nous n'avons pas de retour. **Éric DESMOTTES** souligne la même difficulté avec le prestataire à propos des EPI femme.

**Steve RATTIER** mentionne la rencontre du 6 février dernier avec une commerciale de chez Kalhyge en présence de représentants de tous les services concernés. Les réponses apportées sont insatisfaisantes tant sur les EPI femme que sur les dotations et il n'y a, à ce jour, pas de retour aux demandes.

**Éric DESMOTTES** signale des problèmes de délais de livraisons avec le prestataire et réfléchit à réclamer des pénalités de retard.

**Steve RATTIER** revient sur le change de vêtements de travail et estime qu'il lui paraît compliqué de se

changer à plusieurs agents dans un véhicule d'autant plus sur l'espace public.

**Guillaume FAUCON** répond qu'ils disposent de deux camions par équipe et de caissons pour ranger leurs vêtements.

**Sébastien BEAUGAS** rappelle une nouvelle fois le rapport bénéfices/risques surtout en collecte des déchets où les agents manipulent des déchets dangereux et/ou toxiques. Il ajoute qu'à son sens il est plus important de travailler sur les questions de collectif, notamment l'adaptation des horaires.

**Éric DESMOTTES** complète les propos de Mélanie LEPROVOST sur les aménagements d'horaires de l'été dernier pris au fur et à mesure. On pourrait proposer de passer en heures d'été tout l'été en définissant les dates à l'avance.

**Xavier TALOIS** déclare que ce sujet est plus complexe qu'il n'y paraît. La demande des représentants du personnel est tout à fait légitime. Il comprend la difficulté et le mal-être généré par des températures toujours plus chaudes. Les remarques de responsables de service sont tout aussi légitimes mais qu'il ne lui apparaît pas envisageable, en tant qu'employeur, de déroger aux règles de sécurité. La collectivité se retrouve prise dans un dilemme entre inconfort et sécurité. Il est nécessaire de faire évoluer le travail sur les aménagements d'horaires. Il convient de dire qu'il serait prématuré de décider aujourd'hui.

**Aurélien ANGOT** apporte une réponse sur le port du bermuda par les ASVP qui est porté majoritairement lors des déplacements en vélo et parfois lorsque les températures sont excessives. Il rappelle que les ASVP interviennent en journée et qu'il ne peut y avoir d'aménagement d'horaires. Les tenues sont inspirées des équipements de police et de gendarmerie.

**Joseph LÉCRIVAIN** fait remarquer que de systématiquement travailler en horaires aménagés est fatiguant sur des longues périodes. Il serait également dommageable d'aménager des horaires de travail sur un été sans canicule.

**Steve RATTIER** précise que la décision d'aménager les horaires pourrait être anticipée en organisant en semaine complète. Il y a un enjeu face aux usagers des déchetteries où il serait envisageable pour plus de visibilité de travailler en horaires aménagés tout l'été. La question se pose moins pour le service des espaces verts et les services de voirie.

**Sébastien BEAUGAS** rappelle que tout l'été dernier, le service collecte a travaillé en horaires aménagés avec une prise de décision le jeudi ou vendredi pour la semaine suivante. Concernant la période, il serait bon de poser la question à la commission déchets pour une prise de position des élus référents.

**Jérôme FROMENTIN** fait apparaître que le sujet du port du bermuda amène à un échange sur les fortes chaleurs et que cela est la meilleure solution pour permettre aux agents de travailler au frais. Lors d'une visite du CHSCT, il avait été question de mettre à disposition des agents des bouteilles d'eau fraîches et il demande lors de fortes chaleurs, s'il est possible de multiplier les pauses pour leur permettre de se mettre à l'ombre.

**Ludovic ROMAGNÉ** répond que tout est noté dans le document unique réalisé en 2010. Les agents ne doivent pas être isolés, il doit y avoir de l'eau à proximité, plutôt travailler à l'ombre et mécaniser les tâches.

**Laëtitia BESNARD** souligne la difficulté de mise en place à certains endroits, comme le zone des peyennières. Il n'y a pas d'ombre, les poids lourds les frôlent, il y a les émanations de gaz, la chaleur des enrobés.

**Ludovic ROMAGNÉ** explique que certaines tâches ou certains chantiers sont adaptés, limités ou décalés.

**David LE BORGNE** tient à faire remarquer qu'il revient aux responsables de service d'adapter les tâches, et les environnements de travail y compris en mairie et sur leur bienveillance quant aux conditions de travail.

**Xavier TALOIS** évoque la possibilité de contacter et d'échanger avec d'autres collectivités locales pour nous permettre d'avoir une vision extérieure du sujet.

**David LE BORGNE** fait valoir l'importance de la tenue vestimentaire. Un agent public doit être habillé correctement même s'il admet que la notion de « correctement » est tout à fait subjective.

**Lydia GUHUR** ajoute que le sujet est lié au domaine d'intervention. Il n'existe pas d'exigence par rapport à la tenue vestimentaire des services scolaires ou périscolaires par exemple. Le regard extérieur n'est pas le même sur ces services.

**Ludovic ROMAGNÉ** mentionne que dans les métiers de la voirie, le non port des EPI est souvent remarqué sur des petites entreprises où il n'existe ni analyse ni prévention des risques. Certains EPI peuvent être enlevés ou remis sur le cours d'une journée comme un casque, des lunettes, pour d'autres comme des chaussures de sécurité elles ne seront pas retirées parce que les missions le permettent. Il rappelle que la sécurité priorise sur le confort même si il faut continuer le travail sur ce point.

**Laëtitia BESNARD** précise que le confort est à prendre en compte suite aux chaleurs élevées des dernières années et d'autant plus en tant que femme puisque les tenues ne sont pas adaptées aux morphologies féminines. Il y a aussi de nombreuses anomalies sur les vêtements comme les boutons tranchants, les pressions qui s'ouvrent sans cesse, les genouillères qui tombent sous le genou. Les mesures ont été prises sur chacun des agents pour être le plus confortable possible et ça ne fonctionne pas.

**Steve RATTIER** affirme que le cahier des charges du prestataire n'est pas respecté. Ces questions ont été rapportées lors de la rencontre avec Kalhyge mais elles restent sans réponses.

**David LE BORGNE** confirme que c'est une demande qui doit s'améliorer rapidement et qu'il peut intervenir auprès du prestataire si cela est nécessaire. Il n'est pas normal que les femmes ne travaillent pas en confort.

**Éric DESMOTTES** déplore la proposition du prestataire qui est strictement la même chose qu'actuellement.

**Nathalie ROUSSEL** rappelle que sur tous les marchés avec la collectivité, aucun prestataire ne répondait parfaitement aux besoins que ce soit sur les fournitures de vêtements, sur le nettoyage et sur les obligations et changements de tenues régulières. Il ne faut pas hésiter à appliquer les pénalités de retard concernant la livraison.

**David LE BORGNE** demande s'il est possible de ré internaliser l'entretien des vêtements de travail.

**Steve RATTIER** répond que cela paraît difficile en termes de traçabilité du nombre de lavages de chaque vêtement par rapport aux bandes haute visibilité.

**Jérôme FROMENTIN** s'interroge sur le fonctionnement des autres entreprises.

**Mélanie LEPROVOST** explique qu'elle fait partie d'un réseau de conseillers en prévention et qu'elle leur a demandé ce que leur collectivité appliquait. Concernant le port du bermuda, aucune de ces collectivités ne l'a mis en place pour les mêmes raisons évoquées ce jour et ils rencontrent les mêmes problématiques que nous sur la maintenance des vêtements de travail.

**Sébastien BEAUGAS** revient sur le sujet des douches. Les déchèteries ont des douches et non les points de collecte car ces derniers n'accueillent pas de déchets dangereux. De plus avec la loi AGEC (anti-gaspillage pour une économie circulaire), la collectivité ne devrait plus fournir de bouteilles d'eau mais des gourdes.

**David LE BORGNE** et Nathalie Roussel rappellent qu'il avait été offert à chaque agent une gourde.

**Mélanie LEPROVOST** mentionne la mauvaise qualité du produit notamment au niveau isotherme mais Frédéric Gombert a mis en place au service de la propreté urbaine une dotation de gourdes isothermes avec un retour satisfaisant et qui pourrait être mis en place dans les autres services.

**Frédéric GOMBERT** évoque la difficulté pour les familles monoparentales d'avoir des horaires d'été sur toute la période estivale, les écoles, crèches n'étant pas ouvertes si tôt. **David LE BORGNE** signale qu'il ne peut y avoir de solution unique. Il faut s'adapter au mieux et anticiper sans oublier l'intérêt collectif.

**Dominique FOURNIER** établit un résumé rapide de la situation. Il faut continuer de travailler sur les organisations de travail et sur le prestataire qui fournit les vêtements. Concernant le port du bermuda, le sujet mérite encore réflexion. Le service espaces verts est peut-être plus particulièrement concerné si l'on prend en compte le rapport bénéfice/risque avec cette question de l'organisation du change en fonction des tâches.

**Steve RATTIER** propose de partir sur un accord de travail en horaires aménagés en semaine pleine avec une mise en place pour cet été, avec un regard particulier concernant les horaires de déchetterie afin d'anticiper la communication en direction des usagers. Il lui paraît difficile d'acquiescer les vêtements de travail adéquats pour cet été au vu des problématiques rencontrées avec le prestataire.

**Laëtitia BESNARD** déclare s'être renseignée auprès du prestataire Kalhyge qui propose des vêtements homme, femme et unisexe et que le bermuda était proposé. Steve RATTIER souhaite avoir le contact de cette personne.

► **Il apparaît qu'aucune décision ne sera prise aujourd'hui. Le sujet sera remis à l'ordre du jour de la prochaine F3SCT fixée le 5 mai 2023.**

#### 4. ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS : PRESENTATION DES RAPPORTS DE VISITE DU CHSCT SUR UNE PARTIE DU SERVICE ENTRETIEN

*Ce point est abordé en présence de Gisèle GAINCHE, responsable du service Entretien.*

📁 Annexe 1 – Rapport du Dr QUESTE

📁 Annexe 2 – Plan d'actions

**Gisèle GAINCHE** souligne l'importance de faciliter aux agents le port des EPI et précise qu'elle a pris contact avec Kalhyge pour les vêtements et chaussures de travail du service Entretien. La réponse apportée n'est pas satisfaisante puisqu'il est proposé des blouses alors que la demande était faite pour des chasubles, conformément aux besoins exprimés par les agents. Il est préférable d'être souple en termes de gestion pour garantir un meilleur port des EPI et donc une meilleure protection. Il paraît compliqué de partir sur un marché avec Kalhyge pour équiper ce service.

**Steve RATTIER** indique que le service des aides à domicile est hors marché pour l'acquisition de leurs EPI et que l'entretien est effectué par les agents eux-mêmes. Il pourrait y avoir un fonctionnement similaire pour également harmoniser les pratiques vestimentaires au sein du service entretien des bâtiments.

**David LE BORGNE** adhère aux choix de Gisèle GAINCHE. Il faut prêter attention aux dotations annuelles pour éviter, ce qui est vu sur d'autres collectivités, que les agents ne se retrouvent avec un stock de vêtements d'avance. Il faut être pragmatique et remplacer lorsque cela est nécessaire.

Concernant les formations de pratique d'entretien et d'utilisation des machines, **Mélanie LEPROVOST** explique l'importance d'harmoniser les pratiques au sein du service.

**Gisèle GAINCHE** constate que la collectivité est très bien équipée mais que peut-être par manque de formations, de motivations et/ou d'intérêt à l'utilisation des machines, certains appareils ne sont pas utilisés. Exemple d'une machine qui a plus de 10 ans et qui n'a effectué que 20 heures de fonctionnement. Cette machine a été remise en route et les agents en trouvent le bénéfice. La responsabilité incombe aussi au fournisseur qui manque à ses obligations de conseil.

**David LE BORGNE** valorise le travail et l'investissement de Gisèle Gainche depuis son arrivée. Il approuve le choix de mécaniser davantage les tâches qui est un véritable enjeu face à la pénibilité au travail.

**Mélanie LEPROVOST** présente les autres formations qui seront réalisées sur le dernier trimestre 2023 notamment la formation de prévention des risques liés à l'activité physique qui sera effectuée en interne qu'elle devenue récemment formatrice Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP) option « industrie, BTP, commerce et activités de bureau ».

**Christelle VIDY** précise qu'une collègue du service de maintien à domicile est également formatrice PRAP.

**Mélanie LEPROVOST** fait ressortir l'importance des formations pour harmoniser et sensibiliser les agents sur leurs pratiques du port des EPI et des produits d'entretien mais aussi de les accompagner dans la rédaction des fiches de données de sécurité simplifiées. Il est prévu également de se déplacer dans d'autres collectivités pour s'interroger sur les différentes pratiques : pré-imprégnation, eau ozonée, produits concentrés. Gisèle Gainche ajoute que cela permet d'évaluer les risques, les coûts mais aussi la logistique.

**David LE BORGNE** mentionne que c'est également un enjeu politique, écologique qui doit prendre en compte la qualité du résultat attendu et la qualité des conditions de travail. C'est un choix uniforme et exemplaire qui doit être pris pour la collectivité. David Le Borgne félicite Gisèle Gainche pour son implication sur ce sujet.

**Dominique FOURNIER** approuve les félicitations de David LE BORGNE et explique la difficulté en tant qu' élu de prendre les bonnes décisions dans un contexte financier tendu. Ce recrutement et les projets mis en place sont rassurants et donne du sens.

**Sylvain LE ROUZIC** confirme que c'est un plus pour l'organisation de ce service qui a été pendant de nombreuses années dissocié en deux équipes avec des pratiques de travail différentes et d'avoir un responsable de service disponible ne peut être que bénéfique pour les agents.

**Mélanie LEPROVOST** rappelle que l'évaluation des risques est un travail collectif et pluridisciplinaire avec les visites du CHSCT, la participation du médecin de prévention, des observations sur le terrain et de la volonté du responsable de service et recommande aux autres services de s'inspirer de cette méthode de travail pour mettre à jour ou commencer l'évaluation des risques professionnels dans leur propre service. Il sera proposé un calendrier de mise en œuvre du document unique.

► **Il est sollicité l'avis de la formation spécialisée sur le plan d'actions.**

		Votants	Abstention	Pour	Contre
<b>Collège des représentants de la collectivité</b>		5		5	
<b>Collège des représentants du personnel</b>	<b>CFDT</b>	3		3	
	<b>CGT</b>	3		3	
<b>TOTAL</b>		<b>11</b>		<b>11</b>	
<i>La formation spécialisée approuve cette proposition.</i>					

## 5. DOCUMENT UNIQUE : CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE 2023

📁 Annexe 3 – Calendrier de mise en œuvre du document unique – Année 2023

**Mélanie LEPROVOST** rappelle que le document unique est consultable dans chaque service et accessible par chaque agent. À l'avenir, l'employeur aura obligation d'enregistrer toutes les versions de manière dématérialisée sur un portail internet.

La prochaine visite de service aura lieu un lundi matin pour le restaurant municipal. La date sera fixée ultérieurement

► **La formation spécialisée prend acte de cette communication.**

## 6. MÉDECINE DU TRAVAIL : RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU DR QUESTE ET RECHERCHE DE SOLUTIONS ALTERNATIVES

En préambule, Steve RATTIER tient à préciser que suite à un échange téléphonique ayant eu lieu ces derniers jours, l'exposé des motifs dans le dossier de présentation concernant la carrière du Dr QUESTE comporte des erreurs factuelles.

Depuis de nombreuses années, une convention lie le centre hospitalier du Nord Mayenne (CHNM) et Mayenne Communauté pour la mise à disposition du Dr Véronique QUESTE qui assure le suivi médical des agents territoriaux. La direction des ressources humaines du CHNM a fait savoir en fin d'année 2022 à Mayenne Communauté que le Dr QUESTE allait réduire son temps de travail à 80 % à compter du 1er janvier 2023 puis faire valoir ses droits à la retraite dans les prochaines années.



Cette réduction de temps de travail a pour conséquence la réduction drastique du nombre de créneaux de rendez-vous. On en compte à ce jour seulement 24 demi-journées de vacances pour toute l'année 2023, ce qui est largement insuffisant pour assurer le suivi de l'ensemble des collègues, notamment pour ce qui est des agents en reprise d'activité après un long arrêt, analyser les reclassements ou les adaptations de poste ou bien encore effectuer des visites de site.

Ainsi, afin de prioriser l'action du Dr QUESTE sur les axes les plus sensibles, il a été décidé de ne plus procéder, à l'exception des conducteurs d'engins ou d'agents en situation de handicap (lorsque la collectivité en est informée à l'embauche), aux visites médicales d'embauche, qui, compte-tenu de leur aspect déclaratif, paraissent superfétatoires.

Considérant que le CHNM ne parvient pas à trouver un médecin du travail – ce qui n'est pas non plus sans poser de problème en matière de suivi des quelques 1.200 agents hospitaliers – Mayenne Communauté doit trouver une autre piste afin d'assurer le suivi médical de ses agents.

Après avoir effectué une recherche sur la possibilité d'embaucher en interne un infirmier en pratique avancée, il s'avère que le recours d'un médecin est obligatoire dans la formalisation d'un protocole. Cette solution pourrait répondre aux besoins des situations « simples » (type visites périodiques) mais les cas complexes continueront de relever d'un médecin.

Mayenne Communauté peut aussi embaucher son propre médecin du travail ou confier cette mission à un médecin généraliste recruté en interne. D'une part, trouver un médecin n'est pas chose aisée et d'autre part, ce médecin ne peut déontologiquement pas être le médecin traitant de l'agent ou de l'un des membres de sa famille (ascendant, descendant) et il est fort probable que certains collègues ont comme médecin traitant un médecin du territoire, ce qui risque de rendre impossible sa capacité à agir.

Il a ensuite été exploré la piste du SPAT, service de santé professionnelle relevant du CDG53. La question a été abordée lors d'un récent bureau du CDG 53 et la réponse formulée est la suivante : *« les élus ont émis un avis de principe favorable mais nous devons travailler sur les modalités pratiques pour notre organisation interne. Il est également envisager de pouvoir délocaliser les ESTI [entretien santé-travail infirmier] sur Mayenne Communauté. Concernant les tarifs, le coût agent annuel est fixé à 87 € ».*

Si cette solution est retenue, il reviendra de trouver des locaux adaptés à l'accueil des entretiens infirmiers sur le territoire. Cette solution présente aussi l'avantage de la présence d'un psychologue du travail.

**Dr QUESTE** propose de faire l'historique de son parcours. Elle est arrivée en 2008, recrutée à 80% par 5 établissements de la fonction publique pour environ 2.500 agents puis est passée à temps complet en 2011 en ajoutant les effectifs de Mayenne Communauté, environ 500 agents. Elle souhaite réduire son temps de travail à 80 % et envisage de partir à la retraite dans les prochaines années. Les établissements hospitaliers ne veulent pas réduire le nombre de journées de médecine du travail. La solution trouvée est d'arrêter les prestations pour Mayenne Communauté et le CCAS de Mayenne. Au vu des difficultés de trouver un remplaçant, la DRH du centre hospitalier a demandé, le temps de trouver une solution, de continuer à recevoir les agents de la mairie et du CCAS à hauteur de 12 journées pour l'année 2023 temps soit l'équivalent de 24 demi-journées de vacation. Elle exprime son inconfort face à cette situation qui ne peut être que provisoire.

**Steve RATTIER** explique que la réflexion sur la recherche du médecin du travail est en cours avec toute la complexité du dossier. Le temps partiel du Dr QUESTE ne sera pas complété, il faut donc trouver une solution alternative à court mais aussi à long terme.

**Dr QUESTE** quitte la séance en précisant qu'elle reste disponible en dépannage 12 jours dans l'année dont 9 jours de vacation avec une moyenne de 7 agents le matin et 10 l'après-midi soit environ 130 agents par an.

**Steve RATTIER** attire l'attention sur l'expression de « dépannage » utilisé à l'instant par le Dr QUESTE qui ne constitue pas une solution durable et confortable pour la collectivité. Depuis le début de l'année, il n'y a plus de visites médicales d'embauche du fait du manque de créneaux. La priorité est donnée aux personnes en situation de handicap et aux agents habilités à la conduite d'engins.

**Dominique FOURNIER** évoque les pistes de réflexion :

- recruter un infirmier en pratique avancé mais ce dernier doit travailler sous couvert d'un protocole élaboré par un médecin.
- recruter un médecin généraliste n'est pas envisageable puisqu'il ne doit pas être médecin de famille et/ou

de ses ayants droits.

- travailler avec le SPAT (Santé Professionnelle des Agents Territoriaux) situé dans les locaux du CDG 53 à Laval qui perd aussi un médecin courant mars remplacé par une infirmière. Pour le SPAT, la priorité est donnée aux collectivités territoriales et de se séparer des agents de l'État. Se pose la question de l'organisation par rapport au déplacement de l'agent à Laval tant en temps d'absence, de remplacement ou non, de frais de déplacement.
- Une réflexion peut être menée pour délocaliser les visites médicales en mettant à disposition un local sur Mayenne.
- La collectivité est partagée entre arrêter de travailler avec le CHNM en totalité ou non. Il est possible de continuer à travailler avec eux pour une partie de nos effectifs.

**Steve RATTIER** précise qu'un rendez-vous est à prévoir avec la directrice du CDG 53 pour échanger sur les dispositions et le coût. La disponibilité d'un médecin du travail est importante notamment sur les questions d'aménagement de postes, les temps partiels thérapeutiques, la vaccination de certains agents...

**David LE BORGNE** confirme la difficulté de faire le bon choix. Il ne faut pas arriver comme dans certaines collectivités à ne plus avoir de médecins de travail sur des territoires où il manque des médecins généralistes. Il confirme aussi que si le choix se porte sur le SPAT, il faudra mettre en place des permanences sur Mayenne.

**Christelle VIDY** explique qu'au SPAT, il y a des médecins, infirmiers, psychologues. Les médecins sont affiliés par territoire. Il est certain qu'il y aura des difficultés de recrutement des médecins. Les risques psycho-sociaux sont à prendre en compte et le SPAT peut y répondre.

**David LE BORGNE** reprend la situation : il pourrait y avoir des permanences infirmiers sur Mayenne, les visites avec le médecin resteraient situées à Laval au SPAT. Il faut délocaliser les visites pour que les agents ne soient pas reçus dans les locaux de l'hôtel de ville.

**Philippe COULON** souhaite que les communes de Mayenne Communauté soient associées afin d'éviter des frais kilométriques pour se rendre à Laval.

**Steve RATTIER** souligne la possibilité de mutualiser les créneaux infirmiers avec les autres communes de Mayenne Communauté mais peut poser des difficultés sur l'organisation.

**Xavier TALOIS** donne son point de vue sur la possibilité de travailler avec le SPAT et de continuer aussi avec le CHNM. **Steve RATTIER** ajoute que toutes les pistes sont à étudier et qu'une répartition entre collectivités pourrait être envisagée. Il rappelle que la convention en cours avec le CHNM s'arrête en septembre et que le SPAT a actuellement les agents de l'état. Les conditions seront exposées lors du rendez-vous avec la directrice du CDG.

► **La formation spécialisée prend acte de cette communication.**

## 7. PLAN DE FORMATION 2023 EN MATIÈRE D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

📁 *Annexe 4 – Projet de plan de formation 2023 en matière d'hygiène et de sécurité*

Il est présenté ce jour les besoins qui ont été identifiés par la conseillère en prévention des risques professionnels et les responsables de service. Compte-tenu que la campagne d'entretiens professionnels est actuellement en cours, il est possible que des formations complémentaires soient demandées. Si tel est le cas, il sera présenté lors d'une prochaine séance une 2e version de ce document ainsi que l'avancement des actions qui auront été actées.

**Dominique FOURNIER** rappelle qu'il a été demandé lors du recrutement de notifier si l'agent est en possession du PSC1. **Steve RATTIER** répond que les dossiers de recrutement sont modifiés en ce sens.

► **Il est sollicité l'avis de la formation spécialisée sur ce sujet.**

		Votants	Abstention	Pour	Contre
Collège des représentants de la collectivité		5		5	
Collège des représentants du personnel	CFDT	3		3	
	CGT	3		3	
TOTAL		11		11	
<i>La formation spécialisée approuve cette proposition.</i>					

## 8. ANALYSE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL SURVENUS DEPUIS SEPTEMBRE 2022

Service	Domage	Faits	Suites après enquête
06/09/2022	25 jours d'arrêt Cheville	L'agent, bénéficiant d'une décharge syndicale, a chuté dans un local syndical (lieu occasionnel d'exercice de ses missions) et a ressenti une douleur dans la cheville	Chute dans un escalier
RH 07/11/2022	Aucun arrêt Douleurs	Lors de la mise en place pour une cérémonie, l'agent a soulevé des chaises et a ressenti une douleur dans l'épaule.	Préconisations : manutentionner à plusieurs. Anticiper l'organisation de ce type d'évènement pour éviter la précipitation dans la mise en place.
École Paul Éluard 21/11/2022	54 jours d'arrêt Fracture Malléole	Sur le chemin du retour de la salle de sport Aubrac, l'agent marchait le long du trottoir sur la chaussée. En voulant remettre un enfant dans le rang, l'agent a chuté.	Chute dû à un trou sur la chaussée (après les escaliers au bout du parking de la salle Aubrac). Préconisations : se positionner sur le trottoir plutôt que sur la chaussée. Remontée de l'accident au service voirie car de nombreux trous sur la chaussée et trottoir aux alentours de l'école.
Espaces Verts 30/12/2022	Aucun arrêt Irritation œil	Lors de la taille d'une haie, l'agent a reçu une projection dans l'œil gauche.	Accident qui aurait pu être évité avec le port de lunettes de protection. Un rappel a été fait à l'agent. Une sensibilisation aux risques et un rappel de l'obligation du port des EPI est programmée dans le service.
MPE 11/01/2023	21 jours d'arrêt Entorse cheville droite	Alors qu'elle se rendait sur son lieu de travail, l'agent s'est garé sur le parking du Pôle Emploi face à la maison de la petite enfance. En sortant de son véhicule, l'agent a chuté.	L'agent a glissé sur une pierre lorsqu'elle est sortie de son véhicule.
AD 12/01/2023	Aucun arrêt piqure au doigt	L'agent faisait le tri des déchets chez un bénéficiaire, l'agent a été piqué au doigt par une seringue.	Une aiguille a été jetée par mégarde dans le sac de tri chez le bénéficiaire (diabétique). La procédure AES (Accident d'exposition au sang) a été mise en place immédiatement, l'agent s'est rendu aux urgences. Suivi par Dr Queste
DR 17/01/2023 (Accident de trajet)	8 jours d'arrêt Entorse pouce gauche	L'agent allait déjeuner lorsqu'elle a chuté sur le trottoir glissant.	L'agent marchait rue du Sergent Louvrier à proximité de la basilique (rue en pente), elle a traversé pour éviter des travaux puis a glissé sur le trottoir sur une plaque d'égouts. Préconisations : éviter de marcher sur les plaques d'égouts. Prudence lorsqu'il gèle.
<b>Total</b>	<b>7 arrêts de travail pour 108 jours d'arrêt</b>		

► **La formation spécialisée prend acte de cette communication.**



**9. RELEVÉ DES INSCRIPTIONS SUR LES REGISTRES SANTÉ – SÉCURITÉ DEPUIS SEPTEMBRE 2022**

Service	Date	Faits-dommages	Préconisations
Aide à domicile	30/01/2023	L'agent s'est assis sur un tabouret chez un bénéficiaire. Le tabouret a cédé, l'agent est tombé au sol.	Signaler tout équipement défectueux ou en mauvais état pour éviter l'accident.

**Joseph LÉCRIVAIN** fait remarquer qu'il manque un élément suite à l'altercation entre deux agents et qu'il avait conseillé de déclarer un accident de travail. Steve Rattier et Mélanie Leprovost affirment qu'il n'y a pas eu d'inscription au registre ni de déclaration d'AT.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12 h 00.

**À Mayenne, le 29 mars 2023**

La Présidente, Dominique FOURNIER	La secrétaire, Christelle VIDY (CFDT)
	

## **I : Présentation du service**

Directeur : Mr le Rouzic  
Responsable du service : Mme Guinche .

Historique : fusion du service hygiène entretien des bâtiments et celui des sports le 01/07/2022.  
En Novembre 2022, il est prévu une autre fusion , celle avec le service hygiène entretien de la piscine de la ville de Mayenne.

La visite se fait en compagnie de Mme Guinche, adjointe du service hygiène entretien et de Madame Leprovost, préventeur .  
A l'heure de la visite, il y a 12 sites venant des services des sports et 17 sites venant des bâtiments ( dont le Grand Nord ) soit 29 sites au total . Ils seront au nombre de 30 en Novembre avec la piscine .

**Nombre de salariés concernés** : 14 titulaires tous à temps plein.  
2 en CDD ( 25h/s et 24h/s)

### **Horaires de travail :**

6h 13h  
6h15 13h15

**Pour le site des chateliers pendant les vacances d'été :** 13h 20h  
10h30 17h

### **Pour le musée :**

lu, ma, me, je : 6h15 13h15  
vendredi : 6h15 13h15 17h 18h  
samedi : 17h 18h

4 à 6 RTT/an pour tous les agents .

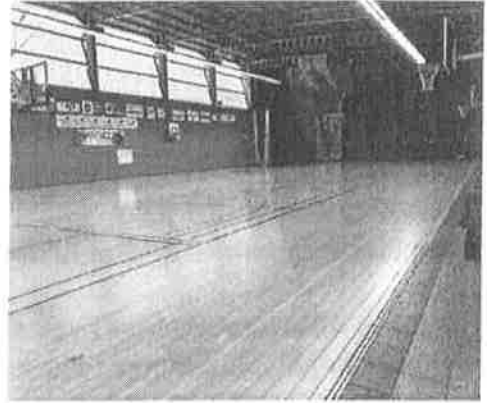
**Horaires de la cadre :** variables en fonction des besoins du service , 9 RTT

### **3 sites observés lors de la visite :**

salle de sport Jules Ferry, le Grand Nord et le Musée

**a : Salle de sport Jules Ferry : 2000 m<sup>2</sup> ( 2 agents TP : sur le site de 8h à 11h qui travaillent également sur les sites de la salle Fauque ( tennis de table de 6h à 8 h ) et le court de tennis de 11h à 13h30 ) .**

couloirs, 2 salles, 4 blocs sanitaires, 6 vestiaires, un local de rangement du matériel.



Matériels utilisés :

- une auto-laveuse : utilisée environ 1h30/j pour les couloirs, les vestiaires.
- un chariot ménage : là où l'auto-laveuse ne passe pas : ex : sous les bancs des vestiaires.
- une balayeuse électrique.



Un local de rangement avec une balayeuse électrique et des grands balais .

Un local arbitre qui sert de salle de pause et de vestiaire pour un agent et un local avec bar et réfrigérateur utilisé lors de manifestations.

**b : le Grand Nord, 3000 m<sup>2</sup>, 2 étages accessibles par ascenseur ( 2 agents Temps Plein, 1 agent à 25 heures /s).**

Pas de déplacement pour ces agents qui ne travaillent que sur ce site .



Dans le local de stockage :

- une balayeuse mécanique,

- 2 nouvelles petites auto-laveuses très maniables et de bonne ergonomie .
- 1 balai coudé pour chaque agent .



- une rotowash pour décaper les sols et les moquettes

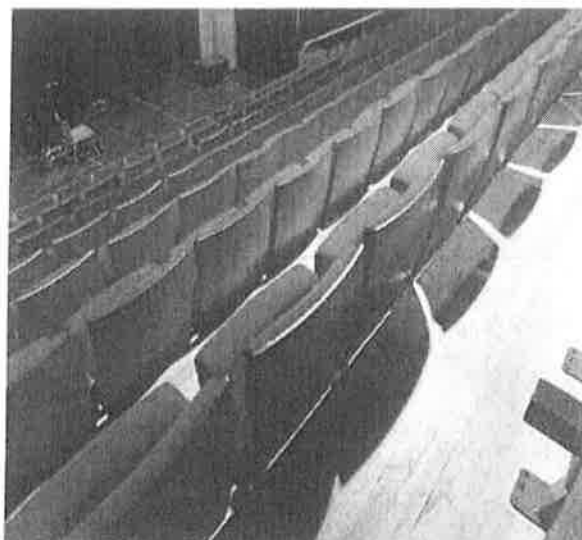


- un aspirateur traîneau à fil( placé sur le chariot ménage) .

Et différents types de locaux à nettoyer :







**c : Le Musée :** 1 sous-sol, 2 étages accessibles par ascenseur , un 3 ième étage accessible par escalier uniquement .



2 agents à temps plein plus 1 renfort en haute saison du 01/04 au 31/10 à hauteur de 3h/semaine.  
NB : plusieurs sites pour ces agents : le Musée( 8h à 10 h ), la SERE ( 6h à 8h) et la Visitation .

**Locaux :**



Salles d'exposition : Sol carrelage/bois, l'extérieur des vitrines est nettoyé par les agents de l'hygiène entretien, l'intérieur par les agents du Musée( premier et 2 ième étage ).

au 3 ième étage :

Salle « Escape Game » avec carrelage en tomettes.



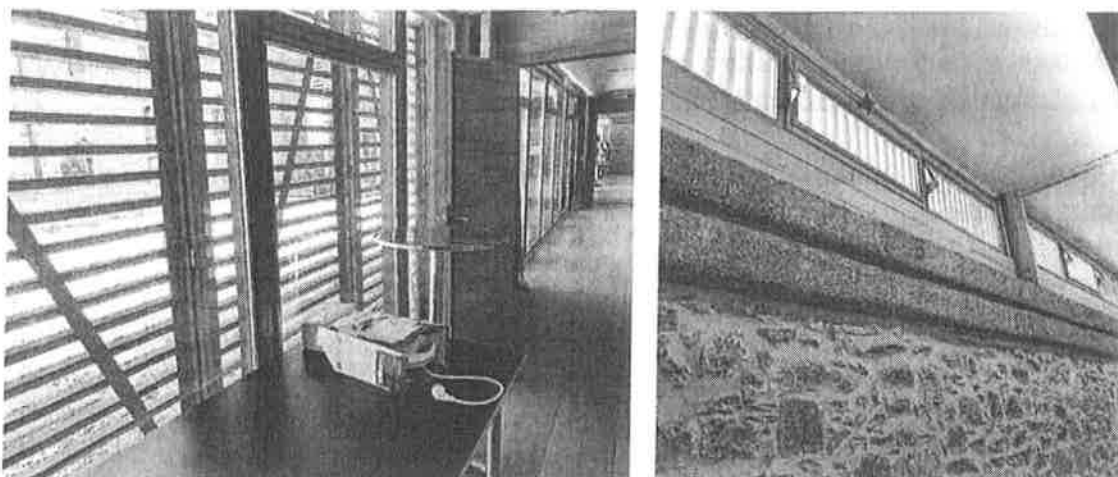
Les bureaux des différents agents ( sol type lino ) et celui du directeur du site ( sol carrelé ) au 3ième étage



Parquet majoritairement au niveau du rez de chaussée ( salles d'activités, bureau, salle de pause, couloirs) sauf au niveau des sanitaires qui sont carrelés.



Toute une façade vitrée protégée par des « brise-vues en bois » fermés à clef , nettoyée par les agents . Des fenêtres de désenfumage en hauteur fixes ou basculantes que les agents ne peuvent pas nettoyer et qui ne le sont jamais .



#### **Matériels :**

Pas de machine ici mais uniquement un chariot ménage, un aspirateur traîneau à fil, un aspirateur à dos avec batterie .

#### **Et finalement des disparités dans les risques professionnels des agents , en fonction des sites :**

- Des natures de sols différents à nettoyer : carrelage, béton, lino, parquet, tomettes/bois.
- Des sites plus ou moins agréables ( Le Grand Nord étant le plus moderne et le plus lumineux) , plus au moins faciles à nettoyer ( le Musée semblant le plus difficile ).
- Un rendu du travail différent : le site du Musée , par exemple , par la nature de ses sols et de ses murs , ne donne pas l' impression d'un travail fait même s'il l'est vraiment.
- Un travail de plain-pied pour certains ( salle Jules Ferry ) , sur plusieurs étages pour d'autres ( le Grand Nord , le Musée ) , avec ascenseur qui rend accessible tous les étages au Grand Nord mais pas au musée où un étage n'est pas accessible par ascenseur .
- Des matériels de travail différents, le site du Grand Nord apparaissant le mieux doté des 3 sites observés .
- Des demandes différentes faites aux agents : certains bénéficient d'aide d'entreprises extérieures pour le nettoyage des vitres par exemple tandis que d'autres doivent nettoyer leurs propres vitres ( le Musée ).
- Des déplacements sur plusieurs sites pour certains agents ( les agents du Musée ou de la salle de sport Jules Ferry ) , et sans déplacement pour d'autres ( les agents du Grand Nord ) .

## 2 : Risques professionnels :

### 2-1 : Les Troubles Musculo-Squelettiques :( TMS)

#### 2-1-1 : Gestes répétés ou forcés ou de grande amplitudes lors :

- du balayage, du nettoyage de surfaces, plus ou moins facile en fonction de la nature des sols à nettoyer : carrelage, tomettes/bois, moquettes, parquets, linos, béton...
- de la récupération du matériel, par exemple à Jules Ferry où tout le petit matériel est rangé sur des étagères en hauteur.



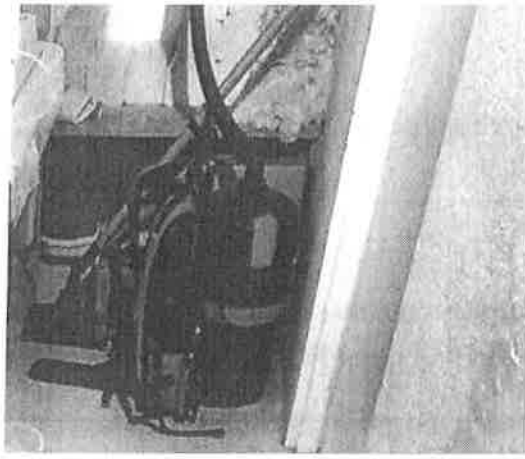
#### 2-1-2 : Postures difficiles notamment :

Lors du nettoyage des sanitaires, des plinthes....

#### 2-1-3 : Manutention:

- des chariots de ménage lors du ménage, bien sûr , mais aussi lors de la récupération d'eau car, dans les salles de stockage , ni à Jules Ferry, ni au Grand Nord ni au Musée, il n'y a pas de point d'eau .
- du matériel électrique : auto-laveuse, balayeuse électrique qui limitent les gestes répétés mais qu'il faut guider.
- du laveur haute-pression , de la mono-brosse, de l'aspirateur à eau ( matériels qui sont difficiles à manipuler mais d'utilisation peu fréquente ( 5 fois par an à Jules Ferry par exemple ), des aspirateurs traîneaux avec ou sans fil ( comme au Grand Nord ) , de l'aspirateur dorsal à batterie au Musée.
- du linge sale ( par exemple , les agents du Musée emmènent celui-ci au kiosque ) .



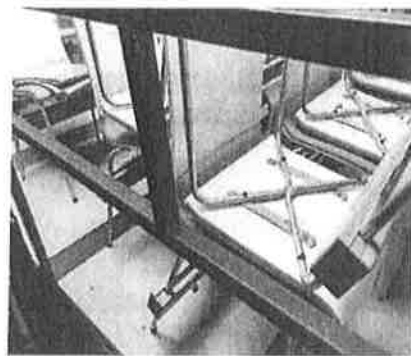


Aspirateur sans fil dorsal du Musée avec batterie lourde et autonomie insuffisante d'une heure, matériel qui est finalement peu utilisé.

- des chariots qui peuvent encombrer les couloirs au Grand Nord par exemple et que les agents déplacent avant leur passage à l'auto-laveuse .



- des chaises, des tables (au Musée, par exemple ou à l'école de musique ).



chaises stockées au Musée .

## 2- 2: Risque de chutes :

- Glissade sur terrain humide...ou sur marche-pied pour atteindre le matériel rangé en haut des étagères ( local de rangement Jules Ferry par exemple ).
- Lors de l'utilisation d'un petit escabeau 3 marches :
  - pour le nettoyage des vitres en intérieur à Jules Ferry ( agent qui ne dispose pas de raclette avec manche télescopique).
  - pour le nettoyage du haut des étagères de la bibliothèque au Grand Nord .
- Dans l'escalier qui mène au 3 ième étage du Musée ( pas d'ascenseur disponible et pas d'accès à l'eau courante, les agents montent avec leur seau d'eau, 26 marches, pour le ménage des bureaux qui sont au

3 ième étage , ménage réalisé 2 fois par semaine , la salle d'Escape Game étant faite moins régulièrement).

### 2-3 : Risque routier :

2 voitures de fonction existent pour l'ensemble du service .

Pas de voiture de fonction pour les agents du Musée mais remboursement des frais de déplacements ( ; le nombre d'aller/retour est au moins de 3 ).

Déplacement à pied ( choix des agents qui travaillent sur le site de Jules Ferry ).

Pas de déplacement pour ceux du grand Nord .

### 2-4 : Risque lié aux vibrations :

Lors de la manipulation des auto-laveuses, du laveur-haute pression...

### 2-5 : Risque lié au bruit :

Lors de l'utilisation de l'auto-laveuse mais le niveau sonore n'a pas été mesuré ,

### 2-6 : Risque de blessures :

Ramassage des sacs poubelles, par exemple, ( existence possible d'objets coupants, piquants, tranchants ) .

### 2-7 : Risque biologique :

- Manipulation de poubelles, nettoyage de sanitaires .

A noter que l'agent de Jules Ferry observée travaille en tenue de ville .

- Contamination potentielle entre collègues ou avec usagers lors de cette pandémie Covid 19.

### 2-8 : Risque chimique : de nombreux produits sont utilisés ou pas ....:

- 1 : « **Dégraissant Fort** », le vrai professionnel », utilisé pour le décapage,

Conditionné en bidon de 5 litres .

Irritant pour la peau, les yeux et pouvant provoquer une allergie cutanée avec un PH à 11,1 soit un produit basique .

Préconisations : port de gants ( EN 374 , plutôt caoutchouc nitrile ) et d'un équipement de protection pour les yeux ( EN 166 ) .

Utilisé : OUI : à Jules Ferry et au Musée.

NON : au Grand Nord .

- 2 « **ND610, citron concentré** », « le vrai professionnel », utilisé dilué pour le sol carrelé des toilette et sanitaires.

Conditionné en bidon de 5 litres .

Irritant sévère pour les yeux ,

Préconisations : lors du transvasement, équipement de protection pour les yeux ( EN 166 ) .

Produit peu agressif pour la peau , cependant le port de gants ( EN 374 , plutôt caoutchouc nitrile) est préconisé .

Utilisé sur les 3 sites observés .

- 3 : « **Enzypin Actipur sanitaire PAE** »: détartrant, désinfectant des sanitaires, utilisé en pulvérisation au niveau des cuvettes des toilettes .

Conditionné en bidon de 5 litres .

Contient de l'acide lactique , provoque une irritation cutanée.

Préconisations : port de gants obligatoire ( EN 374, caoutchouc nitrile ) .

Port de lunettes de sécurité si transvasement .

Utilisé sur les 3 sites observés.

- 4 : « **Enzypin gel WC détartrant** »:

Pas d'étiquetage particulier .

Produit non classé irritant/corrosif pour la peau. Cependant, port de gants (EN 374 ) et lunettes de sécurité conseillés si transvasement.

Gants caoutchouc nitrile recommandés.

Utilisés sur les 3 sites observés.

- 5 : « **Bactopin plus** » , prêt à l'emploi : bidon de 5 litres , détergent, désinfectant, sols et surfaces , non étiqueté .

Utilisé dilué , pulvérisé sur des lavettes .

Produit non classé irritant/corrosif pour la peau. Cependant, port de gants (EN 374 ) conseillé lors du transvasement ainsi que des lunettes de sécurité .

Non utilisé , à priori ?

- 6 : « **Desty SAS 120** » : absorbant solidifiant en cas de vomissements à ramasser.

Non étiqueté mais peut produire des allergies.

Produit peu agressif pour la peau , cependant le port de gants ( EN 374, plutôt caoutchouc nitrile) est préconisé. Eviter le contact avec les yeux ( port de lunettes de sécurité lors de son transvasement )

Utilisé : OUI au Grand Nord .

NON à Jules Ferry et au Musée .

- 7 : « **Le nettoyeur multi-surfaces** » , le vrai professionnel, **ACTIONPIN**

Pas d'étiquetage particulier .

Produit non classé irritant/corrosif pour la peau. Cependant, port de gants (EN 374 ) et lunettes de sécurité conseillés si transvasement.

Gants caoutchouc nitrile recommandés.

Utilisés sur les 3 sites observés.

-8 : « **Techline lotion extra-lavante** » : pour les mains

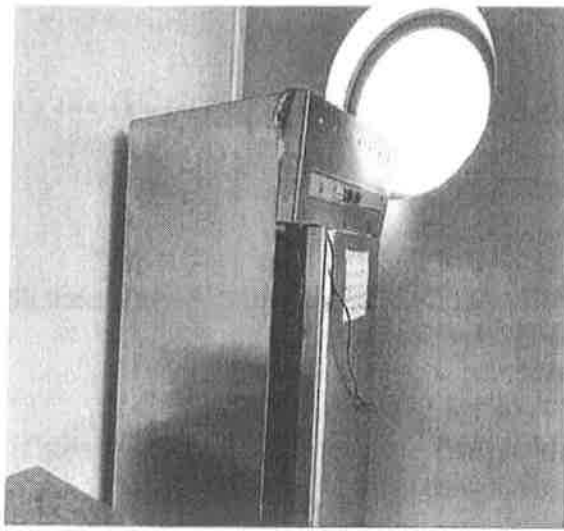
peut être allergisante ( contient au moins du parfum, ...)

### 2-9 : Risque électrique :

- Utilisation de matériels électriques avec branchement par fil électrique ( aspirateur, mono-brosse ...)

- Dans les locaux de pauses, avec des appareils qui pourraient être défectueux .

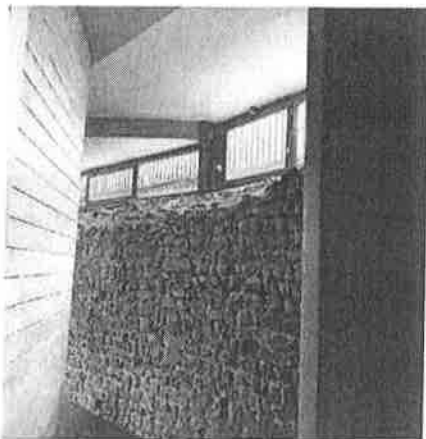
A Jules Ferry , par exemple, le réfrigérateur du bar a sa partie supérieure qui se détache et n'est maintenue que scotchée .



2-10: Travail sur écran : uniquement pour le directeur et la responsable de service .

2-11: Risques Psycho-Sociaux :

- Contraintes de timing : 1h30 pour faire une grande salle à Jules Ferry par exemple.
- Contraintes du travail le samedi ( Jules Ferry, Musée, Grand Nord ).
- Locaux qui sont plus difficiles que d'autres à nettoyer selon la nature des sols( carrelage, béton, parquet, lino, moquette ) et des murs, le site qui paraît le moins facile étant celui du Musée .



Exemples : murs nus jointoyés qui produisent de la poussière au Musée .  
Sol des sanitaires au Musée qui , par sa couleur, paraît toujours sale .

- Conflits entre collègues de travail , qui n'ont pas la même façon de travailler , qui peuvent avoir des problèmes de santé concomitants et donc des restrictions médicales .
- Tension entre agents et responsable de service notamment au Musée , avec décalage entre travail demandé et travail fourni.
- Complexité du travail des encadrants à gérer une équipe de 16 agents travaillant sur 29 sites différents avec des travaux de natures différentes et des risques professionnels différents .



**2-12: Risque de travail isolé :**

Sur tous les sites : agents qui travaillent seuls le week-end .

A Jules Ferry : agent en congés qui n'est pas remplacé .

Les agents, s'ils ont un problème utilisent leur propre téléphone portable .

**2-13: Exposition aux intempéries :**

Pour les agents qui travaillent sur plusieurs sites : ceux de Jules Jerry, ceux du Musée .

### 3 : Prévention existante :

#### EPI ( Equipements de Protection individuelle):

- Pas de local attitré concernant les vestiaires pour le service mais des solutions sur chaque site existent sans vraiment de vestiaires à proprement parler :

- les agents de la salle Jules Ferry utilisent soit une salle de pause ou la salle de stockage,
- les agents du Grand Nord ont leur armoire /vestiaire dans la salle de stockage du matériel,
- pour les agents du Musée, le vestiaire se situe lui aussi avec le stockage du matériel, au sous-sol. Ce dernier est le moins agréable des 3 ( sur sol cimenté, difficile à nettoyer ).



Grand Nord



Musée

- Blouse, gants et chaussures à disposition.



Salle Jules Ferry



Grand Nord

- 2 types de chaussures vus : - des sabots blancs en cuir, lavables (non portés lors de la visite ).
- des sabots bleus en textile (portés lors de la visite ).

### 3-1 : Concernant les intempéries :

- Eau à disposition sur ces 3 sites .
- Locaux chauffés .
- Avis demandés aux agents pour savoir s'ils désirent décaler leurs horaires de travail en cas de canicule ou d'intempéries .

### 3-2 : Concernant le risque TMS:

- Rangement plus ergonomique sur le site du Grand Nord : les produits les plus lourds sont sur les étagères du bas .



Salle de stockage du Grand Nord



Vidoir du Grand Nord .

- Mécanisation du ménage le plus possible avec l'utilisation des auto-laveuses .
- Aspirateur, sur les 3 sites , que l'on peut transporter en l'installant sur le chariot ménage pour une manutention plus facile.
- Existence d'un aspirateur sans fil au Grand Nord, qui facilite d'avantage encore son utilisation( 1 batterie disponible en plus de celle sur l'appareil, , autonomie 1h30 par batterie, temps de charge 15 minutes ).

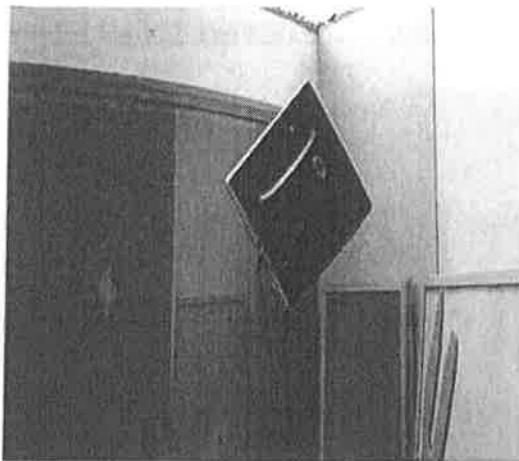


Aspirateur filaire sur chariot ménage



au Grand Nord      Aspirateur « Numatic » sans fil

- Travail en binôme qui facilite le travail, tout au moins quand celui-ci s'entend bien .
- Nettoyeur haute-pression à Jules Ferry qui est mis sur roulettes( qui était très lourd mais qui a été remplacé depuis la visite sur site ).
- 2 brosses sur batterie pour nettoyer les plinthes pour tout le service hygiène entretien.
- Manches de longueur moyenne avec « MOP » disponibles pour le nettoyage des plinthes également.
- Robot laveur de vitres ( « HOBOT 298 » ) en test au Grand Nord .



- Nettoyeur extracteur à main ( « BISSEL » ) commandé pour le Grand Nord .
- Sociétés extérieures - pour les vitres côté extérieur à Jules Ferry ou au Grand Nord ,  
- pour le ménage des zones situées très en hauteur, nécessitant une nacelle à Jules Ferry et au grand Nord .
- Tapis dans les salles de sport que l'on ne demande pas aux agents de déplacer .
- Nouvelles petites auto-laveuses très ergonomiques au Grand Nord.
- Balais ergonomiques coudés pour les agents du Grand Nord et au Musée .

### **3-3 : Concernant le risque routier :**

Les agents observés n'ont pas de véhicule de fonction ou se déplacent à pied , donc pas de prévention à ce niveau, si ce n'est que les tournées ont été établies afin que les agents aient le moins de déplacement possible .

### **3-4 : Concernant l'exposition au bruit :**

- Choix du nouveau matériel le moins bruyant possible.

### 3-5 : Concernant le risque de blessures, de chutes :

- Entreprises extérieures prévues dans l'organisation du nettoyage des vitres en extérieur , pour le nettoyage des grandes hauteurs en intérieur , sur le site de Jules Ferry et celui du grand Nord.
- Balai type « Swiffer » commandé pour faciliter le nettoyage du haut des étagères pour la bibliothèque .
- 1 trousse de secours au niveau de chaque site .
- Formation de secouriste pour la majorité des agents.
- Surveillance médicale régulière, notamment celles des vaccinations.

### 3-6 : Concernant le risque biologique :

- 1 trousse de secours dans chaque véhicule vérifiée théoriquement selon protocole rédigé.
- Vaccinations recommandées vérifiées par le médecin du travail .

### Pour le risque particulier de la Covid :

- Gel hydroalcoolique à disposition.
- Protocole rappelant les gestes barrières nécessaires à la non-transmission de la Covid 19 ( distanciation désinfection des véhicules, aération des locaux , horaires décalés pour les vestiaires, tout au moins au début de la crise sanitaire .... ).
- Masques chirurgicaux à disposition( à vérifier cependant ).

### 3-7 : Concernant le risque chimique :

- Gants et blouse à disposition mais peu portés.
- 2 sortes de gants : - bleus lors de la manipulation de produits chimiques et le ménage des sanitaires  
ou  
- jetables en vinyl non poudrés .
- Auto-laveuse qui ne nécessite pas de produits chimiques mais simplement de l'eau .
- Certains produits dilués au préalable par les services techniques ( ex : **Bactopin plus, prêt à l'emploi** ).
- Formation de certains agents aux procédures de nettoyage qui date de 2017.
- Batteries gel pour le matériel (pour les auto-laveuses ou l'aspirateur sans fil au Grand Nord )qui ne nécessitent pas d'entretien .

### 3-8 : Concernant le risque incendie :

Présence d'extincteurs sur les différents sites, signalitiques adéquates pour les sorties de secours, vérifications régulières des installations par organisme agréé.

### 3-9 : Concernant le risque électrique :

Vérification régulière des installations par organisme agréé.

Utilisation de matériels sans fil : auto-laveuses, aspirateur sans fil au niveau du Grand Nord .

### 3-10 : Concernant le risque de travail isolé :

- Travail en binôme majoritairement .

### 3-11 : Risques Psycho-sociaux :

- Marges de manœuvres plus importantes pour les agents du Grand Nord qui peuvent organiser leur travail plus facilement que les agents qui travaillent sur différents sites .

- Nouveau bâtiment du Grand Nord , lumineux, spacieux qui est certainement plus agréable comme cadre de travail qu'une salle de sport ou une salle du Musée du château.

- au Grand Nord, toujours, travail en équipe qui fonctionne bien .

- Affichage destiné aux usagers afin que le travail réalisé par les agents soient respecté.

## 4 : Afin d'aller plus loin dans la prévention :

### 4-1 : EPI :

- Harmonisation à faire concernant les vestiaires qui ne sont pas tous au même niveau de confort , celui du Musée étant le moins agréable .



- Harmonisation également des tenues de travail en recommandant le port au moins de blouse ou de tablier ( le service semble s'orienter vers une proposition de chasuble ) .

- En ce qui concerne les chaussures : sabots blancs en cuir, sabots bleus en textiles à disposition. Quoiqu'il en soit, le port de chaussures coquées est recommandé lors de l'utilisation de machines motorisées telles que les auto-laveuses ou mono-brosses ou rotowashes ....

### 4-2 : Risque TMS :

- Aménagement des salles de stockage afin de les rendre les plus ergonomiques possibles : point d'eau à installer à proximité( Jules Ferry, Grand Nord , Musée ), rangement sur étagères à baisser et disposition des matériels les plus lourds à prévoir en bas ou à portée de main ....

- Changement de la nature du sol à prévoir au Musée ou changement de local de stockage du matériel et du vestiaire afin d'avoir une pièce plus agréable et plus facile à nettoyer .

- Problème du 3 ième étage du Musée non accessible par ascenseur et sans point d'eau . Qu'est-il possible de faire ?

- Balais coudés type « Sloopy » à proposer à tous les agents . Ceux-ci ont le mérite de limiter les amplitudes des membres supérieurs ( les agents de Jules Ferry n'en disposent pas ) .

- Etude à faire pour savoir si de petites auto-laveuses comme au Grand Nord pourraient être utilisées dans les vestiaires pour le nettoyage sous les bancs à Jules Ferry, au Musée.



Balai « Sloopy » au Grand Nord



Jules Ferry



Grand Nord



Grand Nord



Musée

- Harmonisation des chariots de ménage à prévoir en les choisissant les plus ergonomiques possibles.
- Multiplication de matériels légers et sans fil , plus faciles à manipuler généralement. A noter que l'aspirateur dorsal au Musée pourrait être changé pour un matériel moins lourd et une autonomie de batterie plus longue ( 1h actuellement, ce qui ne semble pas suffisant ).
- En ce qui concerne le nettoyage des vitres , afin de limiter les gestes forcés ou répétés :
  - Manche télescopique pour le lavage des vitres en intérieur ( il en manque au moins 1 sur le site de Jules Ferry ).
  - ou robots laveurs de vitres à proposer aux agents s'ils sont efficaces ( test en cours sur le site du Grand Nord ) .
  - et pourquoi pas faire passer, comme sur les 2 autres sites observés, une société extérieure pour les vitres du Musée , même s'il existe cette contrainte d'ouverture des brise-vues qu'il faudra anticiper .
- Renouvellement de la formation aux procédures de nettoyage à programmer .
- Temps d'échauffement en début et en fin de travail à prévoir pour ce travail physique.

#### **4-3 : Risque routier :**

- Rappel des règles de bonnes conduites à faire pour les agents qui conduisent un véhicule pour se déplacer d'un site à l'autre .
- Harmonisation des pratiques , certains agents du service bénéficiant d'un véhicule de fonction, d'autres pas .

#### **4-4 : Risque lié aux vibrations :**

- Recherche de matériels les moins vibrants possibles , notamment pour les auto-laveuses et mono-brosses.



#### 4-5 : Risque lié au bruit :

- Evaluation du niveau d'exposition lors de l'utilisation des auto-laveuses , par exemple , pour savoir si des protections auditives sont recommandées , voire obligatoires .
- Matériel le moins bruyant possible à fournir lors de son renouvellement.

#### 4-6: Risque de blessures /chutes :

- Chaussures de sécurité à mettre lors de l'utilisation de machines ( auto-laveuses, mono-brosses..)
- Vérification des trousse de secours à faire régulièrement ( qui fait quoi?).
- Information à donner sur l'existence d'un protocole concernant les accidents d'expositions au sang e aux liquides biologiques .
- Formation de secouriste à proposer pour les agents qui ne l'ont pas encore eue .

#### 4-7 : Risque biologique :

- Port d'une tenue de travail adaptée à prévoir ( blouse et chaussures à disposition mais peu portées ) avec circuit de nettoyage à prévoir avec le restaurant municipal par exemple ? ). Vestiaires avec armoires bi-compartmentées sur tous les sites à prévoir si possibles distincts des locaux de stockage .
- Priorité en ce qui concerne le Musée à proposer aux agents un vestiaire plus agréable que ce sous-sol difficile à nettoyer et peu accueillant .
- Rappel à faire sur l'importance du lavage des mains une fois le travail terminé.
- Port d'une visière ou de lunettes de protection pour le nettoyage au laveur haute-pression ou même au jet d'eau afin d'éviter les projections dans les yeux .
- Gel hydro-alcoolique à utiliser sur des mains sans souillures. Si souillures, un lavage des mains est préférable .

Pour le reste, voir les préconisations concernant les risques de blessures .

Au sujet du risque Covid : l'épidémie n'étant pas terminée, la vigilance est de rigueur même si l'on veut tous revenir « au monde d'avant ... »

#### 4-8 : Risque chimique :

- Centrales de dilution à installer afin de limiter l'exposition aux produits chimiques. Projet également de la mairie qui réfléchit à une désinfection par eau ozonée.
- Envoi au service de santé au travail des Fiches de Données de Sécurité des produits utilisés par les agents du service , s'il y a d'autres produits utilisés non observés le jour de la visite.

- Rédaction des Fiches de Données de Sécurité Simplifiées à mettre à disposition des agents afin qu'ils connaissent la manière de se protéger et la conduite à tenir en cas de mauvaise manipulation ou d'accident.

- Prévention à développer concernant le port de gants ( **obligatoire pour le « Enzy-pin Actipur »** ) et conseillés majoritairement pour les autres produits ( cf réponses plus en détail dans le chapitre 2-8 des risques chimiques ) et lunettes de protection en cas de manipulation de produits irritants ou allergisants au moins lors de leur transvasement.

Vérification à faire sur la nature des gants bleus , qu'ils soient bien en caoutchouc nitrile.

- Veille à réaliser sur l'utilisation à bon escient des différents types de gants : pas de gants jetables vinyles pour la manipulation des produits chimiques .

- Tri à faire des produits utilisés et de ceux qui ne le sont plus et harmonisation des pratiques dans les services à réaliser afin d'avoir une idée précise de l'exposition des agents .

- Renouvellement de la formation des agents aux procédures de nettoyage à faire , dans le but de bien utiliser les produits .

#### 4-9 : Risque électrique :

Réparation du réfrigérateur de la salle du bar à Jules Ferry à faire .

#### 4-10 : Risques psycho-sociaux :

- Renouvellement de la formation des agents aux procédures de nettoyage à faire dans le but d'harmoniser les pratiques et de diminuer les tensions.

- Solutions à trouver pour harmoniser les binômes au maximum, en respectant au mieux les restrictions d'aptitude physique de chacun, ce qui n'est pas simple.

#### 4-11 : Risque de travail isolé :

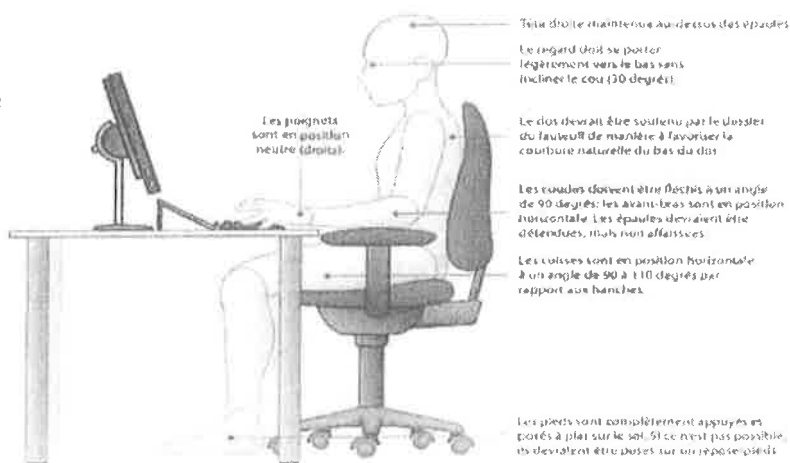
- Projet à concrétiser afin d'organiser un travail en binôme pour les week-ends si le travail est nécessaire.

ou

- Téléphone portable à fournir aux agents travaillant seul ou mieux, un DATI ( Dispositif de Travailleur Isolé ).

#### 4-12 : Travail sur écran :

Position de la responsable de service modifiée au cours de la rencontre du 07/12/2022  
cf schéma .



## COMPTE RENDU VISITE SERVICE ENTRETIEN DES LOCAUX DU 05 DECEMBRE 2022 – CTM et SALLE SPORT GAMBETTA

Présents pour la visite : Dominique FOURNIER, Mélanie LEPROVOST, Steve RATTIER, Gisèle GAINCHE, Dr QUESTE et Joseph LECRIVAIN

Début de la visite au CTM

- locaux voirie-prestation-propreté urbaine : Céline et Marie nous accueillent dans des locaux très récents, chacune nettoie de son côté et elles se rejoignent dans l'entrée Elles utilisent 13 MOP (précis) pré-imprégnées

Beaucoup de pièces et de .... m<sup>2</sup> : les sanitaires sont faits tous les jours et les sols 3 fois/semaine

Local entretien bien agencé, produits dilués ou à diluer selon, une interrogation sur le produit vitres

Elles font remarquer l'harmonisation des pratiques et des produits et le lavage sols à l'eau chaude.

Horaires réguliers : 6h, embauche au CCAS, puis pompes funèbres jusqu'à 8h15, CTM jusqu'à 11h et SAS ou salle po selon priorité (très contentes de l'utilisation d'une auto-laveuse pour de grandes surfaces carrelées). Fin de la journée à 13h30.

Local SDF le mercredi et local Alzheimer (1 fois/semaine)

Le binôme est doté d'un véhicule de service et de blouses (lavées au restaurant municipal) et d'un téléphone.

- locaux espaces verts :

Grandes surfaces en longueur carrelées nettoyées à l'aspirateur puis 15 MOP

Les sanitaires sont faits 4 fois/semaine

Le local entretien se trouve à l'autre bout du couloir, bien agencé et fonctionnel

Les vestiaires n'ont pas de lumière naturelle, pas de mitigeurs mais de l'eau mitigée!!! : Ça serait bien de revoir surtout en fonction de la saison et pour la sobriété énergétique

Avec les fuites d'eau émanant du toit non étanche de la serre dans le couloir, aussitôt propre et aussitôt sali !!!

- le garage est fait une fois/semaine

- locaux bâtiments, les plus anciens sur le site :

Petit placard dans l'entrée faisant fonction local ménage

Sanitaires faits tous les jours et sols les mardis et jeudis

Tout est en carrelage (dans son jus)

SUITE DE LA VISITE SALLE GAMBETTA avec Valérie et Sylvie :

Horaires réguliers : 6h30 jusqu'à 8h30/45 puis Lucie AUBRAC jusqu'à 11h30/45, salle Jean COLLET et retour Lucie AUBRAC jusqu'à 13h30 (14h le lundi).

Au rez de chaussée : fréquentés par les écoles, elles font 2 fois les toilettes (en arrivant et en partant)

En général, elles lavent et nettoient ensemble en bas.-C'est une difficulté de nettoyer en présence des élèves ou des usagers.

Local entretien où ? Plutôt dans les rangements

Une auto-laveuse à disposition

Beaucoup de salles et couloir avec du lino

Les 4 vestiaires sont en carrelage

Salle de danse en bon état

Club house en carrelage

Vient la question des EPI : dotées de chaussures de sécurité mais réticentes aux blouses

A l'étage : local entretien dans placard

2 vestiaires et WC dans leur « jus »

Grande salle réunion

Se répartissent le nettoyage pour l'étage et le reste

Binôme aussi doté d'un véhicule (remisé au parking de la vague) jugé excentré.

2 autres collègues sans véhicule MAYENNE COMMUNAUTE qui interviennent avec leur véhicule personnel avec reprise du sale ou poubelles (musée, visitation, centre médico-scolaire impasse robert buron, SERE, locaux syndicaux)

A doter d'un véhicule

En attendant, à voir aussi un meilleur remboursement des KMS car l'indemnisation ne couvre pas les frais.

Pas de téléphone.

Service : <b>Entretien des bâtiments</b>			
Date : Janvier 2023		Maj :	
UNITE DE TRAVAIL	RISQUE	DESCRIPTION DE LA SITUATION	MOYENS DE PREVENTION EXISTANTS
			<p>Risque maîtrisé</p> <p>Risque moyennement maîtrisé</p> <p>Risque non maîtrisé</p>
			<p>Méthode H.O.T : mesures de prévention sur les dimensions Humaines Organisationnelles et Techniques</p>
			<p>NIVEAU DE MAÎTRISE</p> <p>Pistes de solution</p>
		<p>Gestes répétés, forcés ou de grandes amplitudes lors du balayage, nettoyage de surfaces</p>	<p>Mécanisation au maximum avec l'utilisation d'auto-laveuse de taille adaptée aux locaux, 2 brosses sur batterie pour nettoyage des plinthes mutualisé au service. Robot laveur de vitre au Grand Nord (mutualisable); Travail en binôme</p>
	9-Risques liés aux gestes et postures contraignants	<p>Postures contraignantes (flexion du tronc)</p>	<p>Manche des balais de lavage des sols réglables en hauteur. Utilisation d'aspirateur dorsal ou sans fil sur batterie (autonomie 1h30). Nettoyeur extracteur à main au Grand Nord</p>
		<p>Gestes répétés, forcés lors du nettoyage du sol sans machine avec presse</p>	<p>Pré-impregnation sur certains site</p>
		<p>Rangement en hauteur dans les locaux de stockage</p>	<p>Ranger les produits les plus lourds en bas, réagencer certains locaux</p>
		<p>Chariot de ménage à déplacer</p>	<p>Harmoniser les chariots de ménages en choisissant les plus ergonomique possible (léger, rangements, accroches...)</p>
		<p>Seau d'eau. Local entretien non équipé de point d'eau à Jules Ferry, Grand Nord, Musée</p>	<p>Responsable et agents sollicités pour prévoir les équipements nécessaires pour tous nouveaux bâtiments et aménagements. Solution à proximité des locaux d'entretien pour Jules Ferry, Grand Nord</p>
	10-Risques liés à la manutention manuelle	<p>Déplacement de matériel type mono-brosse, aspirateur à eau, aspirateurs traineaux, aspirateur dorsal (Musée)</p> <p>Manutention linge sale (Musée vers kiosque)</p> <p>Mobilier (chaises sur table, bouger des tables)</p>	<p>Reflexion sur la possibilité d'avoir un point d'eau au dernier étage du musée</p>
			<p>Changer l'aspirateur dorsal du musée (Batterie lourde et autonomie insuffisante). Demander aux occupant des locaux de libérer les espaces de circulation</p>
			<p>Binôme</p>

1-Risques de chutes de plain pied	Glissade sur sol humide	Chaussure de sécurité anti-dérapante. Nettoyer en arrière pour ne pas marcher sur le sol humide	Rappeler l'obligation du port des chaussures de sécurité et la faire respecter, sensibiliser les agents, Renouveler les EPI
	Glissade sur marche/pied/escalabeau 3 marches	Balai type "swiffer" pour dépoussiérer (ex : étagères de la médiathèque)	Doter les agents de raclette à manche télescopique pour les vitres intérieures
11-Risques liés aux vibrations	Escaliers (ex : 3 étages musée sans ascenseurs, Combles sans accès ascenseur maître ...)	Placard entretien pour du matériel dans les étages pour ne pas les déplacer dans les escaliers	Tenir la rampe. Revoir la rampe à la visite (sortie de l'asso apiculteur)
	Chute de hauteur lié au nettoyage de vitre	Entrepris extérieures qui interviennent sur les vitres en extérieur à très grande hauteur (Jules Ferry, grand nord, mairie...)	Prendre en compte le niveau de vibration lors du renouvellement de matériel
12-Risques liés au bruit	Utilisation d'auto-laveuse, laveur haute pression		Evaluer le niveau sonore, mettre à disposition des bouchons d'oreilles
	Chocs entre pieds et machine (auto-laveuse ...)		
7-Risques de blessures	Manipulation de sacs poubelles (objets coupants, piquants, tranchants)	Chaussure de sécurité coquée pour les utilisateurs de machine, port de gant. Trousse de secours présentes sur chaque site. Agents formés au PSCI	Rappeler l'obligation du port des chaussures de sécurité et la faire respecter, sensibiliser les agents. Renouveler les EPI
	Projections dans les yeux lors de l'utilisation de laveur haute pression, jet d'eau		Mettre à disposition des agents des lunettes de protection
	Manipulation de sacs poubelles	Pas de local attiré pour des vestiaires mais des solutions en places (salle de pause, de stockage, vestiaire en sous-sol). Port de gants et blouses. Visite médicale régulière avec suivi des vaccinations	Reflexion pour améliorer le vestiaire au musée ( sous-sol sur sol cimenté, froid et exigu). Renouveler la sensibilisation des agents aux ports des gants de ménage + comment les enlever + lavage des mains. Idem pour le port des blouses. Reflexion sur les modalités de nettoyage des vêtements de travail
20-Risques biologique	Nettoyage de sanitaires		
	Accidents d'exposition au sang	Protocole AES	Mettre à jour le protocole, en informer les agents. Trouver un espace commun d'affichage
19-Risques chimiques	Pandémie	Gel hydroalcoolique à disposition, protocole suivant les dispositions nationales. Masques chirurgicaux à disposition	
	Dégraissant fort Le Vrai Pro décapant ND610 citron concentré Le Vrai Pro détartrant Enzyprin Actipur sanitaire PAE Enzyprin Gel WC détartrant Bactopin + sol Desty SAS 120 absorbant solidifiant Nettoyeur multisurface Aciopin Le Vrai Pro Techline lotion extra-lavante mains	Gants de ménage, blouse à disposition. Dilution des produits les plus puissants par le magasin (ex : bactopin+)	Rédiger les FDS simplifiés, étiqueter les produits reconditionnés. Etudier les nouvelles méthodes d'entretien (eau ozonée, nettoyeur vapeur). Blouse disponible mais peu portée, sensibiliser les agents aux risques chimiques et à l'utilisation des gants de ménage (pas gants jetables nitrile). Renouveler les formations procédures de nettoyages (2017)
14-Risques électriques	Utilisation de matériels électriques (aspirateur, monobrosse ...)	Utilisation de matériels sans fil : auto-laveuse, aspirateur sans fil au grand nord	
	Appareils défectueux. Ex : Jules Ferry, porte supérieur du réfrigérateur scotchée		Demander intervention service compétent ou SAV
21-Risques liés au travail isolé	Agents seuls le weekend, agents seuls lors des congés du binome	Binome, certains agents ont des téléphones professionnels sinon utilisation des téléphones personnels. Horaires adaptés pour présence de collègues d'autres services, binome en place sur la majorité des missions. Durée seuil réduite au maximum	Renforcer les binomages. Reflexion sur les téléphones pro et DATI en cas d'impossibilité de binomer sur des sites innocués

Entretien des locaux

			Exposition aux intempéries pour les agents qui travaillent sur plusieurs sites.						Achats de manteaux imperméables
	13- Risques liés à l'environnement thermique		Température dans les salles						
Administratif	18-Risques liés au travail sur écran		Douleurs, TMS, fourmillement, maux de tête possibles si travail prolongé sur écran						
	21-Risques psychosociaux		Complexité pour encadrer une équipe de 16 agents répartis sur 29 sites avec des travaux de natures différentes et risques professionnels variés						Avoir un lieu commun pour réunion, pause méridienne et embauche le matin
	3-Risques routiers		Déplacement en voiture sur les différents sites ( 2 voitures de fonction ou véhicule personnel avec prise en charge des frais)						Sensibiliser aux risques d'accidents pour tous les types de transport et port du casque à rendre obligatoire pour les déplacements en vélo
			Contraintes de timing. Ex : 1h30 pour faire Jules Ferry						
			Travail le samedi matin						Reflexion sur le binomage le samedi, sur les attendus de nettoyage.
			Locaux de natures différentes avec des sites plus contraignants (sans ascenseur, nature des sols différents ...)						
Toutes les unités	21-Risques psychosociaux		Conflits entre collègues ou avec d'autres utilisateurs des locaux : façon de travailler différente, attentes sur le niveau de propreté, problèmes de santé des collègues						
			Tension possible avec responsable de service : attentes qualité de nettoyage, désaccord sur le planning ...						Renouveler la formation sur les pratiques de nettoyage.
			Agents en activités lors de l'occupation des sites (salles de sport, vestiaires, grand nord...)						Renforcer la communication des occupations de salle.
	15-Risques liés à l'incendie et explosion		Tout bâtiment. Risques plus accru pour la responsable, bureau en mairie sous combles						Former les agents à la manipulation des extincteurs. Pour les agents présents sur un seul site les inclure dans des formations/sensibilisation/exercice incendie. Penser à réaliser des exercices évacuation incendie en leur présence dans les autres bâtiments. Donner les consignes de sécurité en cas de changement de site (issues de secours, point de rassemblement etc)





Direction	Service	Découpages par unités de travail ou grandes missions	Date dernière Mäj EVRP	Objectif	Etat	Pilotes
DST	Bâtiment	Serrurerie, peinture, électriciens, menuiserie, plomberie/chauffage,	2015 - Pernot	2023		Mélanie Leprovost + Frédéric Gombert
DST	Espaces Verts		2014 - Pernot	2023		Mélanie Leprovost + Mickael Besnier
DASS	Maintien à domicile	Entretien, aide à la personne, administratif	2019 - Leprovost + Dr Queste	2023	En cours	Amélie Juin + Fabienne Gautier
DEJS	Restaurant municipal	Production, entretien, livraison, administratif		2023		Mélanie Leprovost + ...
DEJS	Relai petite enfance	Animation, administratif		2023	En cours	Mélanie Leprovost + Laure Debieu
DST	Voirie et Prestations de Voirie	Maçonnerie, création/entretien chaussées et trottoirs, signalisation routière, entretien espaces naturels	2018 - Pernot	2024		Mélanie Leprovost + ...
DASS	Relations avec le public	CNI/passeport, accueil, MFS		2024		Mélanie Leprovost + ...
DAME	SPANIC	Inspection, administratifs		2024		Mélanie Leprovost + ...
DST	Pôle ingénierie	BE bâtiment, BE espaces publics		2024		Mélanie Leprovost + ...
Toutes directions	Verdun	Prévention déchets, Informatique, communication, assistantes de direction, services administratifs (rh, finances, urba, RI...)		2024		Mélanie Leprovost + ...
DASS	ASVP			2025		
DASS	Foyer Résidence	Cuisine, entretien, administratif		2025		
DASS	Action sociale + CLS	Action sociale, gens du voyage, santé publique		2025		
DEJS	Affaires scolaires	ATSEM, AST		2025		
DEJS	Maison de la petite enfance	Accueil enfant, cuisine, entretien, administratif		2025		
DAC	Conservatoire			2025		
DAC	Lecture publique			2025		
DAC	Musée			2025		
DEA	SERE			2025		
DEA	Camping	Entretien, Cuisine, administratif		2025		
	Divers (postes particuliers chargés de missions, agents mis à disposition au kiosque + possible)			2025		

## PLAN DE FORMATION 2023 : Formations pôle SST

Formations	Initial/recyclage	Nombre agents	Service	Formations obligatoires pour habilitation / autorisations de conduite		Intra/inter	Prix unité	Budget
				Organisme	nombre de jours			
Engins de chantier	REC	10	Tous	Externe	2	Intra	870 forfait pour 3	1 740,00 €
Engins de chantier	Initial	18	Coll et voirie	Externe	2 à 3	Intra	870 forfait pour 3	3 480,00 €
Manuscopic	Initial	9	Tous	Externe	2	Intra	870 forfait pour 3	1 740,00 €
Manuscopic	REC	1	Tous	Externe	2	Intra	870 forfait pour 3	1 740,00 €
Nacelles	Initial et REC	9	Tous	Externe	2 à 3	Intra	870 forfait pour 3	1 740,00 €
Grue Auxiliaire	Initial	10	Coll, voirie, EV	Externe	3	Intra	870 forfait pour 3	1 740,00 €
Habilitations électrique BS BE	Initial	7	Entretien, camping, Voirie, Batiment, EV	Externe	3	Intra	1440 pour 5	1 440,00 €
Habilitations électrique BS BE	REC	7	Batiment, EV, BE, PF, entretien	Externe	1,5	Intra	1080 forfait pour 5	2 160,00 €
Habilitations électrique BR	REC	3	DAC, Batiment	Externe	1,5	Inter	486	1 458,00 €
AIPR Encadreur	REC	12	Tous	Externe	1	Intra	475,00	4 750,00 €
AIPR Opérateur	REC	6	Tous	?	1	?	475,00 €	475,00 €
Formation piscine (PSE2, CAEP)	REC		La vague		1	Intra/inter		600,00 €
<b>Formations obligatoires (avec arbitrage)</b>								
Permis C	Initial	1	EV			Inter	1674	1 674,00 €
Permis CE	Initial	2	Voirie			Inter	1605,00	3 210,00 €
Permis BE	Initial	4	Batiment, EV, voirie			Inter	762,00	3 048,00 €
Permis 2022	Initial	4	EV, Voirie	Saint Martin conduite		Inter		3 957,00 €
Signalisation temporaire de chantier	REC	6	Batiment, EV, BE, PF, entretien	Apave	1	Intra	960,00	960,00 €
SSIAP 1	Initial	2	?		10	Inter	1500,00	3 000,00 €
Guide-file serre-file 2022	Initial	24	Médiathèque,		0,5	Intra	636,00	1 500,00 €
Manipulation extincteur 2022	Initial	36	conservatoire		1,5h	Intra	1728,00	1 728,00 €
Montage /démontage échafaudages	REC	5	Bâtiment			?	900,00	900,00 €
<b>Formations recommandées</b>								
Premiers secours en santé mentale	Année 2023	12	Direction, assistantes, CPRP	En attente CNFPT	2	Intra		2 500,00 €
La place et le rôle de l'encadrement en santé sécurité au travail	Année 2024	10 à 14	Encadrants arrivés depuis 2020	En attente CNFPT	2	Intra	2500,00	
PSC1	Initial	A déterminer ? + demande d'union		UDSP 53	1	Intra	55,00	
	REC	35 possibles + 5 à proposer en union		UDSP 53	0,5	Intra	30,00	
							<b>Total</b>	<b>39 525,00 €</b>
							<b>Total hors 2022</b>	<b>32 340,00 €</b>