

Direction Générale des Services  
Direction Générale Adjointe Ressources  
Direction des Ressources Humaines



**Yvelines**  
Le Département

Sous-direction Environnement RH

Affaire suivie par :

Cécile GARCIA

CG/RC

[ADOpte lors de la séance du 3 juin 2021](#)

**COMITE HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL  
DU DEPARTEMENT DES YVELINES**

**Séance du 18 mars 2021  
À 09 heures 30**

**En visio-conférence TEAMS**

**PROCES-VERBAL**

Le 18 mars 2021 à 09 heures 30, le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail du Département des Yvelines s'est réuni sous la présidence de Mme Josette JEAN, Conseillère Départementale déléguée au personnel.

**Représentants de la collectivité :**

**Mme Josette JEAN**, *Présidente*  
**Mme Janick GEHIN**, *membre titulaire*  
**Mme Valérie VERMEULEN**, *membre titulaire*  
**Mme Corinne SENIQUETTE**, *membre titulaire*  
**Mme Myriam LEPESTIT-BRIERE**, *membre titulaire*

**Représentants du personnel :**

Syndicat CFE-CGC : **Mme Sylviane GOUAISLIN**, *membre titulaire*

Syndicat CGT : **Mme Nelly PASCAUD**, *membre titulaire, secrétaire*  
**M. Tristan FOURNET**, *membre titulaire*  
**Mme Lynda SALLES**, *membre titulaire*  
**Mme Sonia OUACEL**, *membre suppléant, ayant voix délibérative*  
**Mme Magalie LE CALVE**, *membre suppléant, sans voix délibérative*

Syndicat FA : **Mme Sophie DJIAN**, *membre titulaire*  
**M. Dario Jean JASEMIN**, *membre titulaire*  
**Mme Sandrine MATHIEU**, *membre suppléant, sans voix délibérative*  
**Mme Estelle GABRIEL**, *membre suppléant, sans voix délibérative*

**Présents en qualité d'experts :**

Pour la Direction des Ressources Humaines :

**Mme Cécile GARCIA**, *Responsable du Pôle Environnement RH*  
**Mme Céline DENOEL**, *Responsable du Service Santé et Prévention*  
**Mme Caroline LE GALLO**, *Conseillère en Prévention*  
**Mme Andréa CAUVILLIET**, *Référente Dialogue Social*  
**Mme Mélanie COURTINARD**, *Responsable du Service Bien Vivre Bien Collaborer*  
**Mme Camille DE LAUZON-MARCEAU**, *Responsable Adjointe du Pôle Environnement RH*

La séance se déroule en mode visioconférence TEAMS.

Après vérification du quorum, la Présidente du Comité hygiène, sécurité et conditions de travail ouvre la séance.

## **I – 1 ADOPTION DU COMPTE-RENDU DE LA REUNION EXCEPTIONNELLE DU 02 SEPTEMBRE 2020**

- La Présidente soumet le compte-rendu de la réunion exceptionnelle du 02 septembre 2020 à l'approbation des membres présents.

Le compte-rendu est adopté à l'unanimité par les représentants du personnel.

## **I – 2 ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 30 SEPTEMBRE 2020**

- La Présidente soumet le procès-verbal de la séance du 30 septembre 2020 à l'approbation des membres présents.

Le procès-verbal est adopté à l'unanimité par les représentants du personnel.

## **II – SECRETARIAT DU CHSCT A COMPTER DU 1ER AVRIL 2021**

- La Présidente du Comité hygiène, sécurité et conditions de travail informe les membres, qu'au titre de l'Article 10, dernier alinéa, du Règlement Intérieur du CHSCT, le secrétariat de cette instance est assuré par période de 9 mois par un représentant des organisations syndicales. L'organisation syndicale CGT ayant assuré ce rôle depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2020, il revient à l'organisation syndicale FA de prendre le relai à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021.
- Les organisations syndicales présentes en prennent bonne note.

## **III – COVID-19 : LES MESURES DE PROTECTION SANITAIRE AU DEPARTEMENT DES YVELINES**

La Responsable du Service Santé et Prévention présente le point d'étape portant sur les mesures de protections sanitaires mises en place au sein du Conseil Départemental des Yvelines.

Elle rappelle que l'Institution continue de suivre les orientations et directives nationales, avec une adaptation dans le respect des consignes gouvernementales. C'est le protocole actualisé du 16 février 2021 qui est actuellement en vigueur et suivi pour assurer la santé et la sécurité des collaborateurs, ainsi que la circulaire du 29 octobre 2020 relative à la continuité du service public dans les administrations et les établissements publics de l'Etat dans le contexte de dégradation de la situation sanitaire et la note d'information de la DGCL du 8 février 2021.

S'agissant de l'organisation du travail mise en place depuis le 15 octobre 2020, l'objectif est de permettre d'assurer la continuité du service tout en privilégiant le télétravail. L'organisation du travail en présence sur site se fait de manière à permettre le maintien d'une distanciation physique dans les locaux partagés. De même, la possibilité d'apporter une flexibilité dans les horaires est possible afin d'éviter l'affluence des

transports en commun, en accord avec le responsable. Le télétravail demeure la règle dans les circonstances sanitaires actuelles. Pour les collaborateurs dont les activités ne sont pas télétravaillables, il est rappelé de respecter les gestes barrières et l'aération des locaux plusieurs fois par jour. Près de 2 600 attestations de déplacement ont été établies et adressées aux collaborateurs. Il est rappelé que les circulaires récemment éditées indiquent que les cartes professionnelles ont également valeur d'attestation de déplacement.

En ce qui concerne les espaces de convivialité et de restaurations, ces lieux restent accessibles aux collaborateurs, en revanche la prise de repas est proscrite depuis le 27 octobre dernier. La prise de repas est autorisée et même encouragée au poste de travail (décret du 13 février 2021).

Pour ce qui est du nettoyage renforcé et de la désinfection des points de contacts quotidien, une traçabilité est mise en œuvre et des liens réguliers ont lieu avec le prestataire de nettoyage. Par ailleurs, des sprays sont mis à disposition dans les points sensibles tels que les accueils et les espaces communs.

En matière d'aménagement des espaces de travail, l'équipement en Plexiglass des 75 points d'accueil et des bureaux d'entretiens est finalisé. Un flux de circulation est mis en place avec marquage au sol et si besoin l'élaboration d'un sens de circulation, déjà en place en 2020.

Sur le sujet des dotations, un nouveau kit composé de deux masques grand public par journée de présence sur site et d'un gel hydro alcoolique sera distribué fin mars (dotation de 30 000 masques) en complément des distributions déjà opérées. Les dotations de masques chirurgicaux auprès des collaborateurs vulnérables (sur sollicitation auprès du service « santé et prévention ») amenés à se rendre sur site font l'objet d'un suivi individuel, à ce jour 27 dotations ont déjà été effectuées. Depuis fin octobre 2020, il a été recensé 86 certificats médicaux pour vulnérabilité à la COVID dont 38 collaborateurs sont en télétravail à 100 % et 27 qui viennent sur site.

S'agissant de l'accompagnement social et psychologique, la cellule de soutien mise en place en 2020 est toujours active et renouvelée pour 6 mois sur 2021 (24 heures/24, 7 jours/7, et avec assurance du respect de l'anonymat) afin de permettre une prise en compte des difficultés des collaborateurs ; deux canaux sont possibles (un numéro vert 0 800 949 156 et une adresse mail serviceecoute@qualisocial.com) ; sur l'année 2020, 43 collaborateurs ont fait appel à ce soutien, ce qui a représenté 103 contacts téléphoniques.

La Direction des Ressources Humaines a maintenu une communication adaptée au regard de l'évolution du contexte sanitaire et des orientations nationales. Depuis septembre 2020 : 14 flashes ont été adressés aux collaborateurs afin de les accompagner, renforcés par des communications WhatsApp adressés aux responsables, une campagne portée par les assistants de prévention sur les gestes barrières, de même qu'une actualisation des kits « santé » et « prévention », deux vidéos (sensibilisation « *restons attentifs et à l'écoute de nos besoins* » et « *cas contact* » du Directeur Général Adjoint Solidarité) ainsi qu'un sensibilisation sur les RPS (Risques Psycho Sociaux). Il est à noter que ces sujets sont évolutifs et actualisés selon les préconisations de l'ARS (par exemple sur la distanciation qui passe à 2 mètres et l'aération des locaux).

- Les représentants CGT remercient l'Administration pour cette présentation complète sur ce dossier dans un contexte peu évident et qui continue d'être mouvant. Face à cette situation toujours incertaine, ils soulignent qu'il est important de continuer à répéter les messages et de maintenir cette dynamique. Sur le sujet des masques, ils souhaiteraient qu'une communication puisse être faite à destination des collaborateurs pour les informer de la possibilité de bénéficier d'une dotation de masques chirurgicaux auprès de la médecine préventive. Par ailleurs, ils sollicitent la possibilité d'attribuer des masques FFP2 aux personnels les plus exposés aux risques, tels que les huissiers et personnels de restauration par exemple.

- La Responsable du Service Santé et Prévention confirme que des communications ont été faites en septembre et octobre derniers et qu'elles ont d'ailleurs été bien entendues puisqu'il y a eu un bon retour. Les collaborateurs se font connaître en toute discréction ; à ce jour, ce sont 27 personnes qui sont suivies. Elle ajoute qu'actuellement 21 collaborateurs bénéficient d'autorisation spéciale d'absence, ces personnels ont été contactés par les services des ressources humaines. Ils ont bien eu l'information, néanmoins la préconisation médicale est de permettre l'isolement. Elle ajoute que les personnes vulnérables ont également une ordonnance médicale qui leur permet de se voir délivrer gratuitement des masques auprès des pharmacies. Elle répond sur l'attribution des masques FFP2 que cette catégorie de protection est réservée aux professionnels de santé (médecins de PMI et infirmières), l'extension de leur attribution pourrait provoquer une pénurie.

- Les représentants CGT font remarquer que les fixations de Plexiglas ne sont pas suffisantes sur de nombreuses bornes d'accueil. Ces manquements ont été constatés lors de visites dans le cadre de la

formation CHSCT, mais il s'agit également d'une information remontée du terrain, une vigilance est donc de rigueur sur ce point. Par ailleurs, ils ajoutent que les Plexiglass en place sont vraiment très légers. Un incident a d'ailleurs été constaté récemment au niveau de l'extrémité. Les agents d'accueil doivent rester vigilants et demander aux usagers de bien se centrer, ce qui n'est pas toujours évident.

- La Responsable du Service Santé et Prévention indique que suite aux remarques remontées lors des visites, les services concernés ont bien été saisis afin d'apporter des améliorations. Les représentants du personnel sont encouragés à leur faire remonter les informations du terrain.

• Le représentant CFE-CGC fait part de la nécessité de recommander sur certains sujets, notamment sur les sujets de la prise de repas. Sur le site Alpha, il est régulièrement constaté que certains collaborateurs déjeunent dans les salles de réunion non équipées de produits désinfectants. Il souligne l'importance de rappeler cette consigne de déjeuner au poste de travail. De même, il préconise de faire également un rappel sur les masques de catégorie 1 toujours portés par certains personnels. Par ailleurs, il signale des défauts de distribution de gel en dehors des accueils, en particulier sur les TAD, ainsi qu'un défaut de spray ou de lingettes dans les salles de réunion. En ce sens, il demande si le process de désinfection des locaux perdure. Pour ce qui est du personnel RQTH pour lesquels une double dotation est demandée, il fait observer que le Département n'est pas encore en capacité de répondre à cette demande en raison du manque de médecins.

• La Responsable du Service Santé et Prévention rappelle que les bornes de gel hydro alcoolique sont réservées aux accueils (110 bornes existent). Pour ce qui est du sujet de la désinfection en cas de Covid, elle confirme que le protocole mis en place demeure. Pour répondre à la demande du doublement des dotations pour les collaborateurs RQTH, elle confirme qu'en effet une délibération du 11 décembre permet le doublement des dotations pour les personnels en situation de handicap. Cependant, elle indique que le nouveau médecin du travail ne prendra ses fonctions que le 22 mars prochain, jusqu'à présent il n'a donc pas été possible d'honorer les demandes reçues. Dès cette date, il sera possible d'assurer les visites dites urgentes dont les RQTH font partie. Une cellule sera mise en place avec la Direction des Moyens Généraux et la Direction des Systèmes d'Information afin de permettre cette dotation. De même l'arrivée de la nouvelle infirmière permettra la prise en charge certaines demandes ; il reste toutefois un poste de médecin toujours vacant dont le recrutement est assuré par le CIG avec lequel le Département a une convention.

• La Directrice des Ressources Humaines indique être d'accord avec leur point de vue sur le sujet du déjeuner au poste de travail, c'est la raison pour laquelle une vigilance particulière est demandée aux responsables de site sur les affichages. Elle indique qu'un rappel sera fait régulièrement.

• La Conseillère en prévention ajoute sur la question des masques de catégorie 1 qu'une communication a été faite sur ce sujet. Elle ajoute qu'en outre, le service de prévention a élaboré un manuel explicatif sur les recommandations liées aux masques ; ce manuel est à la disposition des assistants de prévention afin de pouvoir aiguiller les collaborateurs sur ce point.

Au terme des débats, la Présidente soumet ce dossier à l'avis des membres du CHSCT.

Avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel.

#### **IV – POINT D'ETAPE DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels)**

La Conseillère en Prévention présente le point d'étape.

Elle fait un rappel du cadre réglementaire du Code du Travail, dont les textes de la 4<sup>ème</sup> partie régissent les obligations en matière de « Santé et Sécurité au travail », complétées par le décret 85603 du 10-06-1985 et l'accord cadre du 22-10-2013. Le projet initié en 2016 a permis la constitution d'un réseau de proximité avec notamment la formation de 115 assistants de prévention. Les saisies dans le logiciel

spécifique dédié au DUERP sont denses (près de 1800 éléments saisis) qui ont abouti à plus de 80 rendez-vous entre 2019 et 2020, qui se poursuivent en dépit de la complexité liée à la situation de crise sanitaire. Le taux de complétude est d'environ 70 %. Toutes les directions ont été sollicitées, représentant une vingtaine de directions pour environ 60 sites ou localisations et 26 unités de travail métier utilisées. Toutefois, l'état d'avancement diffère selon les directions. Les unités de métier ont été créées dans le logiciel.

Plus de 400 lignes d'axes d'amélioration découlent de ces saisies, nécessitant un retraitement pour un regroupement par familles d'actions, telles que : formations/sensibilisation, ergonomie/santé, pratiques professionnelles, maintenance/sécurité des locaux, dotations de matériels et équipements.

Il est important de souligner que plusieurs actions ont d'ores et déjà été engagées sans attendre la finalisation du Document Unique : formations premier secours, poursuite d'installation des défibrillateurs, nouveau marché d'équipement, mise à jour d'habilitation électriques, d'autorisation de conduite et CACES, échanges de pratiques pour les TAD, exercices d'incendie, installation de vidéo surveillance sur les TAD avec élaboration d'une doctrine, nouveau marché mobilier avec prise en compte de l'ergonomie, actions de sensibilisation à la prise en main de véhicule électriques.

D'autres actions sont à poursuivre et à programmer sur 2021 qui portent sur la formation et exercices d'évacuation incendie, la prévention des TMS, l'identification des consignes liées aux différentes missions en lien avec les risques (chimiques, biologiques...).

Pour faire suite à la demande de certaines organisations syndicales, un focus particulier a été fait sur les missions d'accueil (agents d'accueil ou de sécurité et agents administratifs). Les risques évalués se répartissent ainsi : 65 % agression, 25 % RPS (en raison de l'intensité et la complexité du travail et les exigences émotionnelles) et 11 % agents biologiques. Des actions sont déjà mises en place, telles que des systèmes d'alerte sur les accueils des TAD, la sécurisation des portes d'entrée avec verrouillage possible à distance, accès sécurisés par badges, lien avec le service de sécurité en cas de besoin de renfort, suivi des incidents ( registre SST, protection fonctionnelle, assistance juridique en cas de dépôt de plaintes), mais aussi formation des chargés d'accueil à la gestion de conflit et parcours de formations des agents sous contrat PEC. Différentes étapes restent à finaliser pour une complétude du DUERP : la finalisation des saisies, l'extraction des données, la validation des données d'évaluation des risques et principalement des axes d'amélioration proposées et la programmation de leur mise en œuvre. Les points de vigilance sont la mobilisation des Direction et le déploiement d'une politique de prévention des risques professionnels, les enjeux sont humains, juridiques, économiques, sociaux et sociétaux. Les modalités et les délais de mise en œuvre et le budget alloué vont être essentiels au déploiement, au suivi et pilotage du plan d'action. Le Document Unique (DU) reste un outil vivant qui ne cesse d'évoluer.

- Le représentant CFE-CGC souhaite connaitre le taux de couverture actuel du Document Unique en termes de collaborateurs concernés par le DUERP.
- La Conseillère en prévention indique que le taux de complétude du DUERP à 70 % n'est pas comptabilisable en nombre de collaborateurs ; ce taux est valable tant pour les personnels que pour les Directions, ce n'est toutefois pas une donnée précise en termes de personnels. Elle précise que presque tous les documents sont en validation dans les TAD et que tous les métiers inhérents aux Directions ont bien été associés à la démarche.
- Les représentants CGT remercient pour cette présentation du point d'étape du Document Unique qui représente à la fois un travail important et des enjeux forts pour un intérêt commun. Les conséquences sont positives pour les personnels comme pour l'employeur, c'est pourquoi l'attente de voir le Document Unique abouti est forte. Ils souhaitent savoir si les organisations syndicales peuvent avoir accès au DU dans son état actuel, bien qu'ils comprennent parfaitement qu'il soit amené à évoluer, de même qu'ils souhaitent avoir accès au registre SST.
- La Conseillère en prévention propose de mettre à disposition via le sharepoint prévention des extractions du DU et du registre SST. Pour autant, un travail pour optimiser les saisies est encore nécessaire dans le DU. En effet les données sont multiples, ce qui nécessite réellement une optimisation pour gagner en lisibilité.

• La Responsable du Pôle Environnement RH complète en précisant que le souhait de l'Administration est de pouvoir communiquer un document lisible qui facilitera sa compréhension et permettra des échanges en CHSCT sur une base intelligible pour l'ensemble des représentants du personnel. Ceci demande toutefois un traitement préalable. Pour ce qui est du registre SST, le flux est traité au niveau des ressources humaines. Elle assure que les collaborateurs se sont bien saisis de cet outil qui est aujourd'hui facilité par sa forme dématérialisée, permettant ainsi d'avoir une réelle réactivité, tant par le médecin que par le psychologue ou le service prévention. Elle propose de présenter des bilans réguliers de ces registres afin d'apporter un éclairage sur ces sujets lors des séances. Par ailleurs, elle souligne que la demande des organisations syndicales sur la prévention des risques pour les missions d'accueil au sein des TAD a bien été entendue, et que pour y répondre, un focus a été préparé sur ces métiers et intégré dans la présentation qui vient d'être faite.

• Les représentants CGT confirment sur la question de l'accès au sharepoint que cela leur convient. Ils s'interrogent toutefois sur l'intérêt d'une note de synthèse qui est chronophage et allonge les délais de transmission. Ils suggèrent une présentation de la situation existante du DU et du SST pour ne pas ajouter du travail supplémentaire inutile.

• La Responsable du Pôle Environnement RH précise que le Département se doit de s'inscrire dans la Loi de transformation et rappelle que l'accès aux données individuelles et nominatives n'est pas autorisé. Le souhait de l'Administration est bien de pouvoir apporter un éclairage, toutefois cela nécessite un retraitement préliminaire pour respecter cette confidentialité. En matière de Document Unique, elle indique bien entendre leur demande, une réflexion est en cours sur la meilleure façon d'opérer.

• Les représentants FA rejoignent la demande pour l'accès au Document Unique. Ils disent bien entendre le travail compliqué que cela génère, toutefois ils soulignent l'intérêt pour les représentants du personnel d'avoir une présentation de l'outil qui leur permettrait d'avoir une première visibilité, ils suggèrent par exemple d'avoir un extrait sur une partie du DU pour en comprendre la logique. Ils comprennent que le DU reste vivant, en ce sens ils demandent s'il peut être questionné à tout moment. Ils citent pour cela l'exemple du risque épidémiologique ou l'extension du télétravail qui peut amener à retravailler certains domaines en raison du contexte qui amène à réfléchir autrement.

• La Conseillère en prévention indique que la présentation de l'outil a déjà été faite et précise qu'il s'agit toujours du même, elle note néanmoins cette demande. S'agissant des nouvelles problématiques, elle indique que le télétravail fait l'objet d'un groupe de travail dont une des réunions portera sur l'évaluation des risques. Par ailleurs, le risque sanitaire était déjà intégré pour certains métiers par le risque professionnel, il faudrait ajouter le risque lié à la Covid et en effet intégrer le risque sanitaire pour l'ensemble du Département.

• La Responsable du Pôle Environnement RH prend bonne note de cette sollicitation de présenter de nouveau cet outil et propose de l'organiser.

• Les Représentants FA ajoutent qu'il est également important de pouvoir communiquer auprès des collaborateurs sur cet outil afin de le rendre vivant et approprié.

• La Responsable du Pôle Environnement RH confirme que l'objectif est bien de faire prendre conscience que chacun peut jouer un rôle et effectivement elle s'inscrit dans cette volonté sur l'année 2021, afin d'être plus dans une posture de prévention et non plus uniquement dans une posture curative. Le Document Unique représente une partie de cet objectif. Dès lors que la complétude aura avancé, une communication sera faite et axée sur la compréhension du DU et en particulier sur le rôle des assistants de prévention.

• La Directrice des Ressources Humaines ajoute qu'elle partage tout à fait l'importance de ce sujet des risques professionnels, qui était jusqu'à présent l'affaire d'experts (RH et membres du CHSCT). Or, elle souhaite une vraie implication et une sensibilisation de tous les acteurs afin de pouvoir progresser en la

matière. C'est un axe fort de progression du plan d'actions pour la Direction des Ressources Humaines sur l'année 2021 en termes de sensibilisation et d'accompagnement tant sur l'identification des risques psychosociaux que sur l'ergonomie ou sur d'autres risques.

- Les Représentants FA ajoutent qu'ils reconnaissent que le travail fait pour l'élaboration du Document Unique est colossal. Ils insistent sur l'importance de pouvoir faire vivre cet outil et qu'il est de la responsabilité de chacun de prendre en compte les environnements présentant des activités à risques telles que celles portant sur la sécurité, la sûreté, le plan Vigipirate, et les intégrer au DU. Il est important également de prendre en compte les spécificités, ils donnent en exemple les postes de chargés d'accueil qui ne travaillent pas tous dans des environnements identiques. Ainsi pour les 30 % restant à compléter sur le Document Unique, ils proposent de le finaliser avec l'apport des différents services.
- La Conseillère en Prévention explique qu'un travail est prévu avec les Directions qui n'ont pas encore pu être mobilisées et confirme que leur idée est tout à fait un axe d'amélioration à mettre en œuvre sur les sites. Néanmoins, elle précise pour ce qui est des collèges, le DU relève de la responsabilité de l'Inspection Académique et non du Conseil Départemental. Pour autant, elle ajoute que les agents d'accueil ne sont pas oubliés et qu'un travail pourra se faire en collaboration avec l'Inspection Académique.
- Les Représentants FA demandent s'il est envisagé de créer un groupe de travail sur le sujet de la télésurveillance dans les collèges, les TAD et tous les secteurs qui nécessitent ce type de sûreté.
- La Conseillère en Prévention répond qu'elle ne peut pas s'engager sur ce sujet pour les collèges car il relève de la responsabilité des Chefs d'Etablissement. Pour les TAD, un groupe de travail est en cours sur la doctrine de la télésurveillance mise en place. Il est piloté par la Direction des Moyens Généraux en collaboration avec les différents intervenants compétents dans ce domaine. Le groupe est récent et a pour objectif de développer une doctrine générale de sûreté.
- La Responsable du Pôle Environnement RH confirme que ce groupe de travail vient juste d'être amorcé et qu'il fera l'objet d'une présentation en CHSCT lorsque l'étude aura suffisamment progressé.
- Le Représentant CFE-CGC souhaite avoir des précisions sur l'ordre de grandeur du plan d'actions mais aussi sur le calendrier de sa mise en œuvre. De même, il demande si une formation est envisagée pour les collaborateurs exposés à l'accueil du public. Il évoque l'incident sur le SAS de Trappes qui met en évidence ce besoin. Par ailleurs, sur la question des équipements, il questionne sur les quantités nécessaires. De plus, sur le sujet du marché des EPI, il souhaite savoir qui assure la responsabilité de la gestion de ce marché et quel est le budget en la matière.
- La Conseillère en Prévention répond qu'en termes de calendrier, l'objectif est d'avoir un taux de finalisation complète sur 2021, avec une mise en place et une progression dans les actions d'amélioration. S'agissant du budget, elle n'a pas d'éléments d'information à ce jour, néanmoins elle précise que l'important est de savoir que les actions sont bien lancées et souligne que toutes les actions présentées dans le dossier sont effectivement déjà engagées. Pour répondre à la question sur le nouveau marché des EPI, elle indique qu'il a bien été notifié, cependant le budget étant piloté par la DMG, elle ne peut répondre à cette question. Une première dotation par métier va être faite et un showroom des équipements sera ouvert aux professionnels de terrain afin d'évaluer la qualité des équipements. Elle indique que le service prévention a pu participer à l'analyse des offres sur ce marché ainsi que sur le marché du mobilier. Pour ce dernier, il sera important de communiquer aux médecins de prévention les modèles accessibles afin d'évaluer les besoins en ergonomie.
- Les représentants CGT remercient l'Administration pour l'inscription à l'ordre du jour de la séance du sujet portant sur les risques inhérents aux missions de chargés d'accueil et de médiation, suite à leur demande. De même ils remercient d'avoir accepté l'analyse suite à l'incident sur le SAS de Trappes qui est l'occasion d'aborder les risques professionnels liés à ces missions. Ils souhaitent faire part de plusieurs propositions pour ces collaborateurs confrontés à certains risques en raison du flux quotidien de public. Ils précisent que plusieurs réponses ont déjà été apportées pour partie dans la présentation qui leur a été faite.

En premier lieu, ils proposent une formation sur la gestion du conflit pour tous les agents d'accueil et de médiation en privilégiant les formations en amont de la prise de poste. Ils demandent également pour chaque service de s'assurer du bon fonctionnement des systèmes d'alarme et de sécurité et BIP anti agression. Ils préconisent également une réflexion sur l'élaboration et la mise en œuvre des protocoles à suivre en cas d'agression dans les services (marche à suivre, les éléments à définir en amont, par exemple qui contacte le commissariat, qui intervient éventuellement en renfort...), et les démarches qui suivent l'évènement. Il s'agirait notamment, au moment des faits, de s'assurer que les agents concernés soient secourus, écoutés, et qu'ils bénéficient des soins d'urgence, que les familles soient informées s'ils le souhaitent... Dans les heures qui suivent, il s'agirait aussi de proposer un soutien psychologique, d'engager la mise en œuvre des droits (dépôt de plainte, protection fonctionnelle) et permettre l'expression de témoignages de soutien de la part des collègues. Ces dispositions sont pour la plupart déjà engagées, mais l'élaboration d'un protocole permettrait de s'assurer que ces règles soient existantes partout et aux différentes équipes de se les approprier en fonction de leur organisation propre, de partager des points de repère en termes de conduite à tenir et de prévention. Cela constituerait un outil de prévention et d'action pendant et après l'évènement. Par ailleurs, ils proposent la création d'un groupe d'analyse de pratiques pour tous les professionnels accueillant du public. Pour ce qui concerne l'aménagement des locaux, ils suggèrent de repenser, si besoin, les bornes d'accueil et leur agencement, notamment en ce qui concerne l'existence d'une issue de sortie. Sur la question des pauses, il conviendrait de les adapter en nombre selon la densité de l'activité. Cette question est centrale, car le propre de cette activité est que la charge mentale est aussi liée au côté imprévisible de l'activité. Par ailleurs, ils rappellent que les agents d'accueil et de médiation sont soumis au bruit, à l'agitation permanente, et dans la période de crise sanitaire portent le masque d'une manière continue, des pauses plus régulières doivent être prévues. Dans une approche plus innovante et dynamique, ils souhaitent la mise en place d'une journée de télétravail pour tous les agents chargé d'accueil pour rompre avec le contact permanent avec le public qui est générateur de RPS. Des tâches diverses pourraient être effectuées en télétravail, élaboration de répertoire pour les usagers, mise à jour d'éléments administratifs ... En outre, ils suggèrent de privilégier les aménagements de temps de travail en semaine de 4 jours, 4,5 j (si demande). Cette modalité permet de lever les contraintes sur une journée par semaine. De même, ils demandent la prise en compte des heures supplémentaires qui peuvent être quasi quotidiennes, par exemple pour l'ouverture du service il faut être présent sur son poste avant l'horaire, et après horaire pour la fermeture et repenser l'organisation du travail en ce qui concerne les chargés d'accueil en TAD et réintègrer la mission accueil à la mission générale d'action sociale en intégrant ces missions aux équipes des SAS. Cela permettrait plus de fluidité et une approche globale pertinente pour l'usager et pour l'agent chargé d'accueillir. Par ailleurs, ils demandent à l'Institution de reconnaître la pénibilité de ces missions par un jour de sujétion supplémentaire par an. Cette reconnaissance permettrait aussi de gagner en qualité de vie au travail et en qualité d'accueil effectué. Pour conclure, ils souhaitent s'assurer que la reconnaissance voulue dans le RIFSEEP soit mise en œuvre.

• La Responsable du Pôle Environnement RH répond que nombre de ces propositions leur ont déjà été soumises.

Sur la question du renforcement dans l'accompagnement des collaborateurs victimes d'agressions verbales ou physiques, elle entend bien ce sujet. De même, elle prend note de la réflexion à conduire afin d'améliorer le volet télétravail par rapport à ce métier. En revanche sur ce point, elle rappelle de la nécessité préalable de savoir si le métier est éligible au travail à distance, or l'objet même du métier d'accueil est de répondre aux usagers en présentiel. Cette demande est entendue toutefois il est utile de préciser ce prérequis du besoin de présence pour le service public. Le reste des propositions est bien noté.

• La Responsable du Service Santé et Prévention complète sur le sujet de la formation en précisant que les chargés d'accueil bénéficient d'ores et déjà d'un parcours de formation depuis deux ans qui leur est proposé à la prise de poste, depuis la mise en place du projet d'Yvelines Accueil. Le programme de cette formation inclut entre autres la gestion de conflit. Quant aux agents de sécurité et de médiation (PEC), ils ont également une formation proposée par Activit'Y à leur prise de poste. S'agissant de la supervision, elle indique que 115 collaborateurs ont pu être formés sur l'année 2020 et 148 sont prévus sur 2021 à destination l'ensemble des TAD pour les métiers du social et les référents prévention, incluant des groupes d'analyse de la pratique proposés aux chargés d'évaluation, aux MNA et aux psychologues. D'autres propositions seront faites sur l'année 2021. S'agissant de la prise en charge en cas de problématique d'agression, pour chaque fiche incident créée dans le SST, une prise en charge est proposée, de même qu'un rendez-vous avec le médecin de prévention et le psychologue et une assistance juridique. Le document est actualisé dans le

nouvel Intranet. Elle souligne d'ailleurs la grande réactivité du psychologue du CIG qui se rend en présentiel autant que nécessaire et qui se met à la disposition du Département.

- La Conseillère en Prévention ajoute que grâce au registre SST un accompagnement est déjà mis en place pour les collaborateurs qui en expriment leur besoin, ou au regard des faits enregistrés afin de s'assurer de leur besoin de soutien.
- Les représentants CGT suggèrent qu'au-delà du vote, l'organisation d'un temps d'échange dédié qui permettrait de pousser la réflexion afin d'étudier les propositions soumises. Il n'y a pas de remise en question de ce qui existe déjà, toutefois des axes d'améliorations sont encore possibles, c'est pourquoi ils demandent la prise en compte des propositions émises.
- La Responsable du Pôle Environnement RH confirme de nouveau que la Collectivité prend bonne note de leurs propositions et souligne que certaines d'entre elles sont d'ores et déjà prises en compte dans le cadre de différentes études qui s'inscrivent sur divers axes des Ressources Humaines. Elle indique qu'un groupe de travail va être organisé sur le sujet du Document Unique. En parallèle une refonte du télétravail amènera à représenter ce sujet dans le cadre d'instances. De même, la démarche initiée sur l'organisation du travail au sein du Conseil Départemental et présentée lors de la dernière réunion de concertation sera également l'occasion d'aborder et de continuer les échanges. Elle les invite à faire parvenir leurs propositions.
- Les représentants FA expliquent qu'ils estiment ne pas avoir l'ensemble des éléments et les objectifs concrets sur les axes d'amélioration (par exemple la vidéo surveillance). Ils félicitent les 70 % de complétude du Document Unique, pour autant ils indiquent qu'ils ne peuvent pas voter favorablement pour les 30 % dont ils n'ont pas encore connaissance, ce qui les amène à émettre un vote « abstention ».

Au terme des débats, la Présidente soumet ce dossier à l'avis des membres du CHSCT.

Avis favorable :	3 représentants CGT
	1 représentant CFE-CGC
Abstention :	2 représentants FA

## **V – BILAN DU PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION 2020 ET PRESENTATION DU PROGRAMME DE PREVENTION 2021**

La Conseillère en Prévention présente le bilan des actions de prévention pour l'année 2020 et le programme de prévention 2021.

En tout premier lieu, elle présente les actions mises en place en lien avec la crise sanitaire : suivi des mesures de prévention COVID, visites de sites, élaboration de consignes, de kits pratiques et organisations de réunions CHSCT.

En termes de prévention, elle fait part des actions mises en œuvre : plusieurs visites CHSCT et suivi de visites, dotations des « trousse pharmacie », installation de 6 nouveaux défibrillateurs, notifications du marché de dotation des EPI.

Sur le Document Unique, plusieurs actions ont été menées sur l'année 2020, notamment un travail de fond sur l'harmonisation des saisies, une mobilisation des assistants de prévention en septembre, l'élaboration du plan d'action d'amélioration, la validation du DUERP par direction et une collaboration étroite avec les conseillers de prévention des Hauts-de-Seine et en particulier pour les Directions unifiées.

S'agissant des visites, 3 visites CHSCT ont été organisées sur 2020 : le TAD de Saint-Quentin-en-Yvelines, le TAD des Mureaux et l'IFSY au Campus des Mureaux.

On peut compter 7 suivis de visite CHSCT : TAD Grand Versailles Rémy, TAD Boucle de Seine à Saint Germain Armagis et PMI Sartrouville, et sur le TAD de Seine Aval (Poissy Courant, Chanteloup, Limay, Mantes-la-Jolie Leclerc).

Auxquels s'ajoutent 37 visites « prévention » (23 visites « déconfinement » 8 visites « prévention » et 6 visites « dotations »). Il est à noter qu'aucune visite ACFI n'a été programmée sur 2020 du fait de la crise sanitaire.

Pour ce qui concerne le registre SST, le bilan de 2020 fait état de 216 fiches ouvertes (165 incidents/51 observations), contre 262 en 2019 (196 incidents/66 observations). Les types d'incident relevés sont majoritairement des violences verbales (141), suivis de violences physiques (12), dégradation (9) et vol (3). Les incidents ont été enregistrés en très grande partie sur le TAD Seine Aval (75), suivi par TAD Boucle de Seine (31), TAD Saint Quentin (21), TAD Grand Versailles (15), DEJe MNA (12), DMG (2), DEJe agrément (1) et DSI (1). Ces incidents ont généré 11 demandes de soutien médical ou interventions du psychologue du travail et 20 dépôts de plainte.

Les objectifs du programme de l'année 2021 portent essentiellement sur la communication et sensibilisation (prévention de risque professionnel, l'affaire de tous) – la mobilisation du réseau des assistants de prévention – la promotion et le déploiement de la politique de prévention des risques professionnels – la validation du DUERP pour l'ensemble des directions – la mise en œuvre les axes d'amélioration retenus et priorisé au DUERP.

- Les représentants FA demandent si l'Administration envisage de mettre en place une campagne de vaccination par la médecine du travail dans le cadre de la COVID.
- La Responsable du Service Santé et Prévention répond que, bien que les textes l'autorisent depuis le 9 mars pour la fonction publique territoriale par le biais du médecin de prévention, la difficulté du calendrier vaccinal rend compliqué cette mise en œuvre. En conséquent, il n'est pas envisagé de proposer une campagne de vaccination pour la COVID dans notre Collectivité. Il est donc proposé aux collaborateurs de s'orienter vers leur médecin traitant, d'autant que les médecins de prévention n'ont pas connaissance du dossier médical des collaborateurs. Elle ajoute que sur les 21 personnes qui sont en autorisations spéciales d'absence, deux viennent de bénéficier de la vaccination et vont pouvoir reprendre leur activité professionnelle et en sont satisfaites. Elle indique qu'une rencontre avec le CIG est prévue dans les jours qui suivent afin de connaître leur position sur en la matière.
- Les représentants CGT souhaitent faire des propositions sur le sujet de la programmation des visites de locaux. Notamment, ils suggèrent une visite du site de l'IFSY à Buc ainsi que des bureaux sur Pissaloup à Elancourt, afin de s'assurer des conditions d'installation dans les nouveaux locaux. Par ailleurs, ils émettent le souhait de refaire une visite sur le SAS de Plaisir et sur le SAS d'Elancourt. De plus, sur la question des nouvelles structures d'accueil enfance, dès lors que des collaborateurs sont mis à disposition, ils évoquent leur souhait d'avoir les éléments de retour sur la question de sécurité bâtimentaire (compte-rendu de visite de conformité par exemple).
- La Responsable du Pôle Environnement RH prend acte de ces demandes.
- Le Représentant CFE-CGC questionne sur l'organisation des visites, il souhaite sur quels critères le service prévention définit le choix de visite (par exemple déménagement des services, autres critères ?).
- La Conseillère en Prévention répond que le choix des visites de sites se fait en fonction de leur niveau de connaissance pour les déménagements ou travaux, et précise que les visites ne s'organisent pas forcément pendant les travaux, mais bien souvent au moment ou après ouverture des sites. Elle indique qu'il est tenu compte pour les choix de sites des propositions des représentants du personnel. C'est la raison pour laquelle leurs demandes sont bien notées. Elle souhaite d'ailleurs des éclaircissements sur la visite demandée sur Pissaloup, elle souhaite se voir préciser s'il s'agit du PEJ à Trappes ou bien le SAS sur Elancourt.
- Les représentants CGT confirment qu'il s'agit bien du site sur Elancourt.

- La Conseillère en Prévention en prend bonne note. Elle ajoute qu'une visite ACFI est également prévue cette année sur l'Hôtel du Département.
- Les représentants CGT abordent le sujet des structures ASE et de l'accueil des mineurs ouvert de façon précipitée depuis le 15 mars. Ils souhaiteraient avoir des retours sur ces sites, et éventuellement prévoir une visite dans l'éventualité où il s'agit de locaux du Département.
- La Responsable du Pôle Environnement RH répond qu'il est prématuré d'apporter des éléments d'informations pour l'instant, et rappelle qu'une réunion est planifiée le 29 mars afin d'échanger sur cette problématique. Un retour sera fait par la suite.

Au terme des débats, la Présidente soumet ce dossier à l'avis des membres du CHSCT.

Avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel

## VI – BILAN 2020 SUR LE TRAVAIL A DISTANCE

La Responsable du Service Bien Vivre Bien Collaborer présente le dossier.

Au 31 décembre 2020, ce sont 1 241 collaborateurs qui bénéficient d'un arrêté de télétravail (hors collèges, MEY/CMP, assistantes familiales et satellites), ce qui représente une augmentation de 86 % (572 collaborateurs supplémentaires). 99 % des télétravailleurs privilégient leur domicile comme lieu de travail et 32 % plébiscitent le vendredi en jour fixe (27 % le lundi et 25 % le mercredi). 10 % d'entre eux travaillent à temps partiel (contre 6 en 2018) et 83 % sont des femmes, ce qui est une représentation plutôt fidèle de la population du Département. Il est à noter que durant le premier confinement, 2 096 télétravailleurs ont été recensés dans la calculette.

L'année 2020, marquée par la crise sanitaire, a connu une inversion des courbes puisque les télétravailleurs ayant adhéré au dispositif sont désormais plus nombreux que ceux bénéficiant exceptionnellement du travail à distance en raison de la pandémie. De même, plus de 55 % des collaborateurs ont augmenté leur formule sur 2020 pour bénéficier du maximum de jours de télétravail. On observe également une évolution forte du télétravail sur certains métiers du social, notamment chez les travailleurs sociaux et les puéricultrices (respectivement 6 et 3 fois plus qu'en 2018), ils étaient auparavant peu concernés par le travail à distance. L'année 2020 a amené des nouveautés en termes de télétravail, avec une autorisation en ½ journée, une validité permanente de l'arrêté d'autorisation (fin du renouvellement annuel) et la création d'un espace de coworking à l'ARENA (CD 92).

En résumé sur 2020, ce sont plus de 60 % de collaborateurs en télétravail, avec un accompagnement varié : guide avec des conseils RH, recueil des bonnes pratiques, conférences inspirantes, animation de réunions d'information et de temps d'échanges, animation d'une communauté virtuelle de télétravailleurs, vidéo conseil sur l'ergonomie du poste de travail, formation « manager en présentiel et distanciel » et diffusion de conseils pratiques par le biais du groupe WhatsApp Managers. Ce mode de travail a été véritablement mis en avant sur l'année 2020.

- Les représentants CGT soulignent le travail fait sur ce sujet au regard des enjeux. Pour autant, ils remarquent qu'il s'agit d'une situation complexe dans laquelle il est difficile de trouver le juste équilibre. Le bilan portant sur l'année 2020, cet équilibre avantages/inconvénients est bouleversé par cette période de pandémie dès lors que le télétravail n'était pas toujours sur une base de volontariat et a nécessité un accompagnement spécifique. Pour faire un premier retour de leur point de vue de représentants du personnel, ils indiquent que les groupes de travail sur cette thématique ont permis un véritable travail de fond et correspond à une réelle attente de la part des organisations syndicales, avec la volonté d'avancer encore et de continuer à porter ces enjeux importants

- La Responsable du Pôle Environnement RH répond qu'elle note leur satisfaction sur les groupes de travail qui permettent en effet un travail de fond sur le sujet du télétravail.

- La Présidente du Comité d'Hygiène et de Sécurité au Travail se réjouit également d'entendre leur satisfaction.
- La Responsable Bien Vivre Bien Collaborer confirme qu'en effet un questionnaire global sur le confinement a été élaboré en 2020, dont une partie était dédiée au télétravail ; l'idée est bien d'en relancer un sur 2021 pour réinterroger les collaborateurs. Elle précise que le souhait de l'Administration est d'attendre la fin de la série des groupes de travail afin d'avoir un point de vue global. Ce deuxième questionnaire sera utile, puisqu'il permettra de mettre en balance plusieurs éléments. Toutefois, elle alerte car la période actuelle est toujours sur un contexte de crise sanitaire, les résultats peuvent par conséquent être impactés par l'ambiance actuelle, en dépit de la volonté de l'Administration d'assurer de la convivialité dans le télétravail.

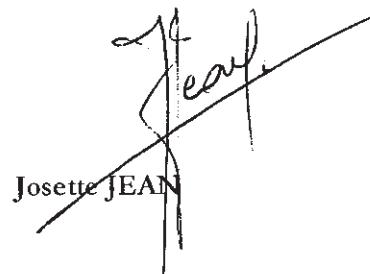
- Les représentants FA ajoutent qu'aujourd'hui nous sommes sur le bilan de l'année 2020. Les groupes de travail mis en œuvre en 2021 vont conduire à des orientations plus complètes sur le télétravail.
- La Responsable du Pôle Environnement RH confirme qu'effectivement les orientations seront sur le second semestre suite aux réflexions émergées des groupes de travail du premier semestre.

Au terme des débats, la Présidente soumet ce dossier à l'avis des membres du CHSCT.

Avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel

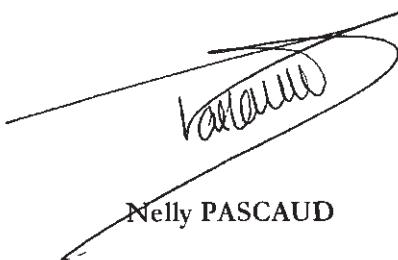
La séance est levée à 11 h 38.

LA PRESIDENTE DU CHSCT



Josette JEAN

LA SECRETAIRE DU CHSCT



Nelly PASCAUD