

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



Pôle Environnement RH

Affaire suivie par :

Cécile GARCIA

CG/RC

[ADOPTE lors de la séance du 17 mars 2022](#)

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

Séance exceptionnelle du 25 janvier 2022
À 11 heures 00

En visioconférence TEAMS

PROCES-VERBAL

Le 25 janvier 2022 à 11 heures 00, 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 Valérie VERMEULEN, *membre titulaire*
Mme Myriam LEPETIT-BRIERE, *membre titulaire*
Mme Sylvie D'ESTEVE, *membre suppléante*

Représentants du personnel :

Syndicat CFDT :

M. Eric LE LIBOUX, *membre titulaire*
M. Olivier BOYER, *membre suppléant, sans voix délibérative*

Syndicat CFE-CGC :

Mme Sylviane GOUAISLIN, *membre titulaire*

Syndicat CGT :

Mme Nelly PASCAUD, *membre titulaire*
M. Tristan FOURNET, *membre titulaire*
Mme Lynda SALLS, *membre titulaire*
Mme Violaine BONNET, *membre titulaire*

Syndicat FA :

Mme Sandrine MATHIEU, *membre suppléant, avec voix délibérative*
Mme Estelle GABRIEL, *membre suppléant, avec voix délibérative*

Syndicat FO :

M. Eric DUCHEMIN, *membre titulaire*

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*

La séance se déroulant en mode visioconférence TEAMS, il est procédé à un tour de table afin d'identifier l'ensemble des membres présents.

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

La Présidente débute la séance par la présentation de ses meilleurs vœux de bonheur et de santé à l'ensemble des membres de cette instance.

COVID-19 : LES MESURES DE PROTECTION SANITAIRE AU DEPARTEMENT DES YVELINES

- La Responsable du Pôle Environnement RH explique que cette séance exceptionnelle du CHSCT a été organisée afin de répondre favorablement à la sollicitation des organisations syndicales au regard du contexte actuel de crise sanitaire liée à la COVID-19. Elle précise que cette instance n'a pas fait l'objet d'envoi de dossiers en amont et que l'objectif de cette réunion est de permettre la présentation des mesures de protection sanitaire actuellement en place au Département et le recueil des observations et questionnements des représentants du personnel.
- La Responsable du Service Santé et Prévention présente les mesures de protection sanitaire mises en place au sein du Conseil Départemental des Yvelines. Elle communique les données chiffrées des collaborateurs touchés par la COVID ces dernières semaines. Ainsi, entre Noël et le jour de l'an, 25 collaborateurs ont déclaré la maladie. Pour l'année 2022, les chiffres arrêtés à la date du 24 janvier 2022 font état de 299 collaborateurs malades, dont 186 encore en cours. Pour l'année 2021, 299 collaborateurs ont été atteints par la COVID et 218 sur l'année 2020. Ces données confirment en conséquent l'extrême contagiosité du nouveau variant. En termes de clusters dans le cadre professionnel, quelques-uns avaient été identifiés en fin d'année qui avaient toutefois été très rapidement maîtrisés. Il n'y a actuellement plus de cluster au sein du Département. Cette situation a été permise grâce aux mesures mises en œuvre au sein de la Collectivité, notamment les trois jours de télétravail depuis le 3 janvier dernier, la dotation de six masques par personne et les diverses communications sur le sujet adressées depuis la rentrée à l'ensemble des personnels : le 3 janvier sur le télétravail et les masques, le 7 janvier sur la conduite à tenir et les cas contacts et le 13 janvier sur les gestes barrières. Par ailleurs, les kits santé et prévention (avec 10 fiches pratiques) et la Foire Aux Questions (FAQ) ont été mises à jour sur Intranet.

Les textes actuellement en application sont la FAQ de la DGCL du 29/12/2021 de la Fonction Publique Territoriale, avec entre autres l'obligation de 3 jours de télétravail pour les postes éligibles et la suppression du jour de carence pour les arrêts maladie en lien avec la COVID jusqu'au 31 décembre 2022 et la FAQ de la DGAFP (Fonction Publique d'Etat) qui prévoit également le télétravail et l'allègement de la durée de l'isolement selon le schéma vaccinal des collaborateurs.

Les représentants du personnel sont invités à faire part de leurs questionnements.

- Les représentants CGT souhaitent avoir le détail concernant la dotation des masques évoquée, car sur le SAS de Saint-Germain-en-Laye aucune distribution n'a encore été opérée.
- La Responsable du Service Santé et Prévention répond que la préparation de cette dotation a débuté au moment des vacances de fin d'année et la distribution s'est amorcée depuis le 3 janvier dernier. Elle leur propose de se rapprocher du Secrétariat Général concerné afin de vérifier ce sujet. Elle ajoute que les Territoires d'Action Départemental ont d'ailleurs eu une dotation complémentaire de même que l'EPI Voirie.

- Les représentants CGT font part de leur regret de constater que la possibilité de trois jours de télétravail n'est accordée qu'aux postes administratifs, puisque pour ce qui est des SAS, seuls deux jours sont possibles.
- La Responsable du Pôle Environnement RH confirme qu'en effet le prérequis pour bénéficier du télétravail reste toujours que tout ou partie des missions soient travaillables à distance. Si seule une partie des missions est télétravaillable, il est possible de bénéficier jusqu'à deux jours de télétravail, tandis que si l'ensemble des missions est télétravaillable, le nombre de jours est porté à trois, l'objectif étant de permettre la poursuite de l'activité à la normale.
- La représentante CFE-CGC fait part de sa satisfaction quant à la communication faite par la DRH par le biais de plusieurs flashes très précieux en termes d'informations. Toutefois, au regard des cas qui se multiplient et de l'évolution des mesures, elle souhaite avoir quelques précisions. Par exemple, si une personne a déjà eu le COVID et se trouve être cas contact, sans être vaccinée, comment est gérée la situation ? De plus, le type de test à utiliser n'est pas précisé sur les fiches, ce qui la questionne sur la pertinence d'y ajouter cette information.
- La Responsable du Service Santé et Prévention répond que cette information est bien portée sur les fiches pratiques. Cependant, au regard de la diversité des situations possibles, les collaborateurs sont encouragés à se rapprocher d'un professionnel de santé pour s'informer de la démarche précise à suivre. Elle souligne qu'il est préférable pour eux, compte tenu de la multiplicité des cas de figures, de contacter directement leur médecin ou leur pharmacien pour obtenir la procédure préconisée plutôt que de s'adresser à la Direction des Ressources Humaines.
- La représentante CFE-CGC demande ce qu'il est en pour les personnes non vaccinées qui sont cas contact.
- La Conseillère en Prévention répond que l'isolement ou non des cas contact dépend du parcours vaccinal de la personne, la fiche pratique le mentionne bien. Le site officiel d'AMELI apporte en détail les conduites à tenir et notamment pour les personnes ayant eu le COVID récemment se trouvant cas contact ; la situation est alors équivalente sur une durée limitée à une personne ayant un parcours vaccinal complet.
- La représentante CFE-CGC suggère de l'indiquer dans les fiches.
- La Responsable du Service Santé et Prévention explique qu'il est compliqué de rentrer trop dans les détails. S'agissant des aspects médicaux, elle conseille de se rapprocher des professionnels de santé.
- La Responsable du Pôle Environnement RH le confirme et ajoute que c'est la raison pour laquelle la DRH encourage les collaborateurs à prendre contact avec leurs médecins qui sont véritablement plus à même de répondre à ces questions. Les services de la DRH n'ont pas les compétences médicales nécessaires et n'ont donc pas vocation à apporter des réponses sur les points de santé. Elle donne l'exemple de personnels qui pourraient avoir des pathologies, et que par conséquent, seuls les personnels de santé sont aptes à conseiller sur le type et la durée d'isolement. Elle indique que le nombre d'appels a diminué, ce qui démontre que le temps a permis aux collaborateurs s'approprier les nouvelles règles. Elle complète en expliquant qu'il y a finalement une forme de bon sens qui doit s'appliquer. Pour les collaborateurs qui sont cas contact et éligibles au télétravail, il convient, en lien avec le manager, de privilégier ce mode de travail.
- La Responsable du Service Santé et Prévention ajoute qu'une réponse a néanmoins été apportée à toutes les questions adressées à la médecine professionnelle, dans la mesure des connaissances sur le sujet.
- Les représentants CGT font part de deux inquiétudes reçues du SAS de Saint-Germain-en-Laye relatives au nouveau protocole. Il s'agit de collaboratrices qui sont cas contact avec une personne de leur environnement familial alors qu'elles sont vaccinées et ont un résultat négatif au test. Ces collaboratrices sont donc revenues sur site et se sont avérées en définitive positives par la suite. Ceci les questionne sur ce protocole, puisque selon eux, le risque est grand d'être finalement positif pour les cas contact d'un conjoint

ou d'un enfant. Ils citent le cas d'un personnel cas contact qui la veille s'est présenté, ce qui leur semble peu raisonnable au niveau préventif.

- La Responsable du Service Santé et Prévention explique que l'isolement des cas contact n'est pas systématique en fonction de la situation vaccinale du collaborateur. En septembre dernier, l'application de l'isolement était stricte pour les cas contact au sein de la Collectivité afin de protéger les collègues et les personnes vulnérables notamment. Aujourd'hui et depuis le 3 janvier 2022, la Collectivité applique strictement les informations sur le site de la Caisse Primaire de l'Assurance Malade, afin que les informations ne soient pas discordantes.
- Les représentants CGT font observer qu'ils ont déjà connaissance de deux cas, ce qui les questionne sur les risques car ce collaborateur a reçu toute la permanence. Ils estiment que ce protocole est perfectible.
- La Directrice des Ressources Humaines reconnaît qu'il faut effectivement rester très vigilant en particulier pour les collaborateurs en charge de recevoir du public. Pour autant, il est nécessaire également de pouvoir assurer la continuité des activités. Elle souligne qu'une attention toute particulière reste à maintenir sur le respect des gestes barrière, sans oublier l'aération des locaux, et notamment sur les sites avec des SAS, ce qui semble être parfois négligé. Il convient aussi de ne pas concentrer les personnes présentes, en procédant à une répartition autant que possible dans les locaux afin d'éviter la proximité.
- La représentante CFE-CGC demande sur le sujet des dotations de masques, si l'approvisionnement reste sur des masques en tissus. De plus, elle propose pour les personnels qui viennent d'être évoqués de prévoir des masques chirurgicaux pour éviter la sur-contamination.
- La Responsable du Service Santé et Prévention confirme que la nouvelle dotation est composée de masques de type 1, non chirurgicaux. Elle précise la possibilité pour les personnes à risque d'être dotées dans la sphère personnelle en masque chirurgicaux auprès des pharmacies. Les masques FFP2 fournis par le Département s'adressent en priorité aux professionnels de santé, de même que pour certains professionnels, tels que les personnels de PMI, CMP, MEY et chauffeurs ASE, SDAFY ainsi que les équipes d'agrement, compte-tenu de leurs missions de proximité avec les usagers.
- Les représentants CGT suggèrent de doter également les personnels d'accueil et de musée en masques FFP2.
- La Responsable du Service Santé et Prévention répond que ces collaborateurs bénéficient déjà de protection avec un Plexiglas. Les règles pour les dotations en masques FFP2 concernent les collaborateurs en contact avec du public qui ne porte pas le masque, tels que les enfants en bas âge ou le personnel de santé qui exerce des missions de soins.
- Les représentants CGT le regrettent. Ils soulignent que le port du masque peut être complexe dans les missions d'accueil. Par ailleurs, ajouté au Plexiglas en place, il pourrait être plus rassurant pour ces collaborateurs d'être dotés en FFP2. Ils souhaitent soumettre cette réflexion. Ils ont bien compris que ce personnel n'est pas listé comme étant éligible, néanmoins la question se pose pour les personnels d'accueil. Par ailleurs, ils font part d'une étude portant sur les gels hydroalcooliques, qui fait état d'un résultat démontrant que 75 % des gels peuvent présenter des non-conformités, notamment en termes d'étiquetage sur leur composition, comme sur la composition elle-même. Ils souhaitent s'assurer que le Département a été prudent sur ce point-là.
- La Directrice des Ressources Humaines confirme qu'il s'agit d'un point d'attention sur lequel le Département s'est penché dès 2020 et reste vigilant. Effectivement, il s'était avéré que le taux de concentration n'était pas suffisant sur les premiers approvisionnements.
- La Responsable du Service Santé et Prévention précise que le lavage de mains est encouragé plutôt que l'utilisation de gel.

- Les représentants FA reviennent sur les dotations des masques pour les services insertion et demandent qui de la Direction de l'Insertion et Accompagnement Social ou des TAD assure la distribution.
- La Responsable du Service Santé et Prévention indique que selon elle, les Secrétaires Généraux des TAD continuent à se charger de cela.
- La représentante CFE-CGC soulève la possibilité de refaire de la pédagogie sur le sujet des moments de convivialité et des repas, car elle constate de son côté que sur le site d'Alpha qu'il y a un peu de laisser-aller sur les distances. Elle explique que c'est un vrai sujet et qu'elle préfère l'évoquer, car pour les collaborateurs non protégés cela peut devenir une véritable inquiétude.
- La Responsable du Pôle Environnement RH indique que le Directeur de Missions fait régulièrement des rappels à l'ordre et que la Conseillère en Prévention s'était déjà rendue sur site. De plus, l'information a bien été reprise par le biais des flashes de ne pas déjeuner en salle de réunion et que la possibilité de déjeuner à la cantine est soumise au respect des places en quinconce. Elle indique que ce point va être relayé à nouveau. Toutefois, elle suggère aussi, qu'en leur qualité de représentant du personnel, membre du CHSCT, il leur est également possible d'informer les collaborateurs qui ne se conforment pas aux directives. Bien qu'elle partage leur point de vue, elle doute que faire déplacer le service prévention fera vraiment changer les choses. Pour autant, elle souligne qu'il est de la responsabilité de chacun de respecter les mesures. Elle les invite à formuler leurs propositions sur le sujet.
- La Directrice des Ressources Humaines confirme qu'une communication a déjà été faite de manière très claire, il n'est pas envisageable pour la DRH de jouer un rôle de police en la matière et il n'est pas possible de mettre en place des vigiles ce qui induirait que l'étape d'après serait la discipline. Toutefois, elle comprend également tout à fait la vigilance à maintenir sur ce point.
- La représentante CFE-CGC comprend leurs positions, pour autant, il lui semble important de signaler ces écueils. Par ailleurs, elle demande quelles sont les consignes à appliquer pour les pratiques d'activité sportive sur temps de midi en dehors des heures de travail.
- La Responsable du Pôle Environnement RH répond que l'information va être relayée à l'Association Parenthèse pour le rappel des gestes barrières.
- Les représentants CGT souhaitent faire part de plusieurs propositions. D'une part, lors de la prise de rendez-vous, il serait souhaitable de suggérer aux usagers de limiter le nombre d'accompagnants lors de l'entretien physique, c'est une action assez simple à mettre en place. Ils proposent également de limiter actuellement et pour un certain temps les visites à domicile au strict nécessaire puisqu'il y a souvent plusieurs personnes présentes au domicile des usagers.
- La Responsable du Pôle Environnement RH propose de son côté de substituer les visites à domicile par des téléconsultations dès lors que cela est possible.
- Les représentants CGT explique que ce n'est pas une pratique utilisée pour l'instant par les professionnels. De ce fait, ils suggèrent d'avoir un stock tampon de masques FFP2 dans les services pour permettre d'assurer les visites avec un niveau de protection maximum.
- La Directrice des Ressources Humaines répond qu'elle ne peut répondre à cette demande dans l'immédiat, néanmoins elle va relayer cette sollicitation au Directeur Général Adjoint des Solidarités. Une réponse leur sera apportée ultérieurement.
- Les représentants CGT font part de leur interpellation par deux collaborateurs suite à des refus de demandes d'autorisation spéciale d'absence. Ces personnels ont des missions télétravaillables et sont parents d'enfants de trois et cinq ans. Les enfants étant malades de la COVID et donc à l'isolement, ils ont fait une demande d'absence en raison de la complexité à concilier télétravail et garde d'enfant en bas âge. Leur demande a été refusée par leur chef de service. Ils s'étonnent que cette option prévue ne puisse pas être

mise en place. Ils rappellent qu'il est noté sur la communication RH cette possibilité en cas de fermeture de crèche ou de classe.

- La Responsable du Pôle Environnement RH explique que ce cas de figure n'entre pas dans ce champ d'application. Toutefois, il est possible aux collaborateurs de poser une demande d'absence pour enfant malade. Elle précise qu'en cas de fermeture de classe, si l'enfant est en bonne santé et que la fonction est éligible au télétravail, il est possible de travailler à distance de manière dégradée pour assurer la continuité des missions. Si la fonction n'est pas éligible au télétravail, il est possible de poser une ASA sous réserve de produire une attestation sur l'honneur du conjoint indiquant son impossibilité d'assurer un mode de garde alternatif et un justificatif de la situation.
- Les représentants CGT indiquent que les personnes concernées n'ont pas eu le réflexe d'aller voir leur médecin pensant que le certificat Covid suffisait. De ce fait, ils suggèrent que la prochaine communication indique clairement la démarche d'autant qu'ils ont connaissance que plusieurs collaborateurs sont en télétravail avec un enfant atteint de la Covid. Il serait également intéressant de rappeler la possibilité de prise de jours enfant malades dans de telles situations.
- La Responsable du Pôle Environnement RH indique bien prendre leur demande en considération.
- Les représentants CGT abordent de nouveau le sujet des masques FFP2 car ils ont eu l'information du CMP et de la MEY que ces dotations ont bien été commandées mais ne sont pas encore livrées, ils souhaitent savoir ce qu'il en est, de même que pour les autres services concernés par ces approvisionnements.
- La Responsable du Service Santé et Prévention explique qu'un recensement est en cours et indique que certains services étaient déjà dotés en raison d'une petite réserve mise à la disposition de certains services pour les visites à domicile.
- Les représentants CGT soulignent que concernant les chargés d'accueil, leur demande reste d'actualité car ils estiment que le Plexiglass seul n'est pas suffisant. Il en est de même pour les agents médiation qui n'ont pas la protection assurée par le Plexiglass et qui sont parfois confrontés à la difficulté de faire respecter le port du masque par les usagers devant la borne d'accueil. Il est donc important selon eux durant cette période de doter ces catégories de personnel. De plus, ils suggèrent également de prévoir un temps de consignes de rappel du port de masques. Par ailleurs, certains sites pourraient également avoir besoin de revoir le flux des usagers. Ils citent le cas de Trappes, en situation de surnombre de personnes. Ils font part de la difficulté pour le personnel de dire aux usagers d'attendre dehors ; en ce sens ils proposent que cela puisse faire l'objet d'un échange avec les agents sur les consignes à faire appliquer aux usagers.
- La Conseillère en Prévention revient entretemps sur le sujet de la dotation du site de Saint-Germain-en-Laye abordé un peu plus tôt en séance. Elle a pu s'informer en direct auprès des services concernés, et elle confirme que les masques ont bien été transférés le jeudi précédent. Elle invite les représentants du personnel à se rapprocher du site et reste toutefois à leur disposition en cas de problème.
- Les représentants CGT s'enquièrent de savoir si de nouvelles consignes vont être communiquées. Ils constatent que les réunions de CHSCT sont toujours organisées après les annonces.
- La Directrice des Ressources Humaines répond par la négative et explique que ses services ne sont pas destinataires des consignes en amont des annonces gouvernementales. En outre, elle fait remarquer que le Département prend toujours une marge plus large que les consignes données. Par exemple, les consignes actuelles préconisent une application jusqu'au 2 février, alors que le choix de l'Institution est de maintenir en l'état pour l'instant.
- Les représentants CGT sont satisfaits de cette réponse, car c'est précisément celle qu'ils attendaient.

- La représentante CFE-CGC remercie la DRH pour l'organisation de cette séance de CHSCT exceptionnelle.

Fin de séance 11h55

LA PRESIDENTE DU CHSCT

Josette JEAN

LA SECRETAIRE DU CHSCT

Sandrine MATHIEU