

Pôle Environnement RH  
Affaire suivie par :  
Cécile GARCIA  
CG/RC

**ADOpte lors de la séance du 9 juin 2022**

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

**Séance du 17 mars 2022  
À 09 heures 30**

**En visioconférence TEAMS**

**PROCES-VERBAL**

Le 17 mars 2022 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 Valérie VERMEULEN**, *membre titulaire*  
**Mme Myriam LEPETIT-BRIERE**, *membre titulaire*

**Représentants du personnel :**

Syndicat CFDT :                   **M. Olivier BOYER**, *membre suppléant, avec voix délibérative*

Syndicat CFE-CGC :               **Mme Sylviane GOUAISLIN**, *membre titulaire*  
  **M. Pascal LAFOREST**, *membre suppléant, sans voix délibérative*

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 Sophie DJIAN**, *membre titulaire*  
  **Mme Sandrine MATHIEU**, *membre suppléant, avec voix délibérative*

Syndicat FO :                   **M. Eric DUCHEMIN**, *membre titulaire*

**Présents en qualité d'experts :**

Pour le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne (CIG) :

**Mme Laurence PERRET**, *Médecin de prévention*

Pour la Direction des Ressources Humaines :

**Mme Cécile GARCIA**, *Responsable du Pôle Environnement RH*  
**Mme Céline DENOEL**, *Responsable du Service Santé et Prévention*  
**Mme Ninon GIRARD**, *Référente cadre et discipline RH*  
**Mme Caroline LE GALLO**, *Conseillère en Prévention*  
**Mme Pauline NIEN**, *Chargée de mission handicap*

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.

Conformément à 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 FA ayant assuré ce rôle précédemment, il revient à l'organisation syndicale FO de prendre le relai à compter de cette instance.

## **I.1 – ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 18 NOVEMBRE 2021**

- La Présidente soumet le procès-verbal de la séance du 18 novembre 2021 à l'approbation des membres présents.

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

## **I.2 – ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE EXCEPTIONNELLE DU 25 JANVIER 2022**

- La Présidente soumet le procès-verbal de la séance exceptionnelle du 25 janvier 2022 à l'approbation des membres présents.

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

## **II – 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 protection sanitaire mises en place au sein du Conseil Départemental des Yvelines.

Elle rappelle que le Département continue à suivre les orientations et directives nationales, avec une adaptation dans le respect des consignes gouvernementales. Ainsi, les textes en vigueur sont appliqués pour assurer la santé et la sécurité des collaborateurs. Les mesures ayant évolué depuis l'envoi des dossiers, la dernière mise à jour est communiquée directement en instance.

Le protocole national en entreprise du 16 et 28 février 2022 a cessé de s'appliquer le 14 mars 2022, ce qui met fin à l'obligation du port du masque. Toutefois, l'Administration encourage son maintien pour les collaborateurs dits personnes vulnérables, cas contacts ou présentant des symptômes. En revanche, il reste toujours obligatoire pour les personnels de santé.

Concernant l'organisation du travail, après l'obligation de télétravail trois jours par semaine pour les personnels éligibles, il est désormais recommandé depuis le 2 février. Les « gestes barrière » ont également évolué et sont devenus des « gestes d'hygiène » avec le lavage des mains et les mesures d'aération/ventilation. Le Département recommande de faire perdurer les règles de distanciation, même si ce n'est plus une obligation au niveau des textes réglementaires. Les réunions peuvent être organisées en présentiel, toutefois les réunions en distanciel restent encore à privilégier. Le maintien du lissage des horaires de départ et d'arrivée perdure afin de limiter les brassages dans les transports en commun et sur le lieu de travail.

Concernant les espaces de convivialité et de restauration, ces lieux sont ouverts, toutefois la prise de repas est toujours possible au poste de travail. Les moments de convivialité peuvent être organisés en présentiel dans le cadre professionnel depuis le 16 février 2022. Pour ce qui est du nettoyage des espaces de travail, les points de contacts perdurent dans le cadre du ménage quotidien. Par ailleurs, des sprays sont mis à disposition dans les lieux sensibles tels que les accueils et les espaces communs ainsi que des bornes de gel hydroalcoolique dans les accueils.

Au sein de la Collectivité, il est recommandé de limiter les visites à domicile au strict nécessaire et de développer les téléconsultations. Par ailleurs, il est demandé de limiter le nombre de personnes d'une même famille lors des rendez-vous en présentiel. Les agents de médiation sont également invités à réguler les flux dans les SAS et à rappeler les consignes des gestes d'hygiène.

En matière d'obligation vaccinale, la dose de rappel est intégrée depuis le 30 janvier 2022. Les professionnels de santé sont toujours concernés par ces mesures, de même que les psychologues, et les collaborateurs travaillant dans les mêmes locaux que ces professionnels de santé.

Le pass vaccinal remplace le pass sanitaire depuis le 24 janvier 2022. Son obligation a par ailleurs cessé le 14 mars dans les lieux accueillant du public.

Pour ce qui concerne les dotations, une nouvelle distribution de masques grand public a été opérée depuis le 3 janvier 2022 auprès de tous les collaborateurs. Des masques FFP2 ont été alloués aux collaborateurs ayant des missions en proximité avec les usagers (CMP, MEY, chauffeurs ASE, SDAFY...). Un stock reste également disponible en cas de visite à domicile chez une personne déclarée COVID.

La Collectivité a fait l'acquisition d'autotests à destination des communes visitées par le Vacciibus. Les autotests non utilisés ont été distribués début février 2022 aux collaborateurs des TAD et des pôles d'autonomie.

La Direction des Ressources Humaines maintient une communication adaptée au regard de l'évolution du contexte sanitaire et des orientations nationales, ainsi, quatre flashes ont été diffusés depuis le début de l'année. Par ailleurs, les kits santé et prévention ainsi que la Foire Aux Questions ont été actualisés en janvier et mars et sont disponibles sur Intranet.

S'agissant de l'accompagnement social et psychologique, le dispositif Qualisocial est renouvelé pour l'année 2022 avec la cellule d'écoute par le biais de deux canaux à disposition (un numéro vert 0 800 949 156 et une adresse mail [serviceecoute@qualisocial.com](mailto:serviceecoute@qualisocial.com)). En 2021, 49 collaborateurs ont fait appel à ce soutien, ce qui a représenté 205 appels téléphoniques à ce jour.

- Les représentants CGT remercient pour cette présentation claire des mesures de protection sanitaire mises en œuvre au Département. Ils conçoivent que la situation sanitaire évolue et qu'il convient de s'adapter. Pour autant, la situation demeurant complexe, compte tenu des chiffres du COVID qui repartent à la hausse, ils estiment qu'il y a un juste équilibre à trouver. Aussi, ils se disent en accord sur la forme et sur le fond avec les derniers flashes RH et considèrent qu'il reste du bon sens de poursuivre les mesures de gestes barrières, tout en assouplissant les moments de temps conviviaux. Pour ce qui est de l'installation des protections Plexiglas, ils souhaitent avoir confirmation qu'ils restent bien maintenus pour le moment.
- La Responsable du Service Santé et Prévention répond qu'elle n'a pas eu d'information indiquant qu'ils seront supprimés. Elle propose de se renseigner sur ce sujet.
- Les représentants CGT suggèrent de convenir ensemble du maintien des Plexiglas. Pour ce qui concerne les masques tissus, ils ont eu l'information de lots de masques non utilisés, aussi, ils demandent s'il peut être envisagé d'envoyer ce matériel dans les convois pour l'Ukraine. Ils soulignent qu'ils n'ont cependant pas une vision globale du sujet, il s'agit d'une indication remontée par certains agents.
- La Responsable du Service Santé et Prévention indique qu'à ce jour, des collaborateurs apportent des masques à titre individuel pour l'envoi à destination de l'Ukraine.

- Le représentant CFE-CGC souhaite savoir où en est la situation des collaborateurs concernés par le pass vaccinal et notamment s'il y a eu des cas de suspensions et des solutions trouvées pour ces personnels.

• La Responsable du Service Santé et Prévention explique que 347 collaborateurs sont actuellement concernés par l'obligation vaccinale. Elle précise que des courriers ont été adressés à certains collaborateurs suite à la réduction du délai vaccinal, pour la troisième dose. Elle indique qu'une personne a été suspendue, toutefois celle-ci vient d'adresser un courrier faisant part de sa décision de s'engager dans un processus de vaccination.

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

### **III – POINT D'ETAPE SUR LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP) ETAT DES LIEUX ET PLAN D'ACTION**

La Conseillère en Prévention présente le point d'étape du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

L'évaluation des risques professionnels, pour l'ensemble des métiers et des familles de danger, a atteint 100 % de sa complétude. Cette démarche concerne 56 sites, 23 unités de travail « métier » et 32 familles de danger auxquelles les collaborateurs peuvent être exposés (par exemple : agression, circulation et déplacement, posture de travail, facteurs de risques psychosociaux, travail sur écran, travail isolé, déplacement de plain-pied, agents biologiques...). La synthèse d'évaluation a permis de lister quinze familles d'action identifiées comme axe d'amélioration. Le plan d'action se divise en cinq thématiques abordées sous plusieurs angles :

- ✓ Les équipements (dotation EPI, dispositif travail isolé, matériels et équipements, maintenance et vérification du matériel et des dispositifs de sécurité) ;
- ✓ La santé/hygiène (surveillance médicale, accompagnement et soutien psychologique, conseils en ergonomie et hygiène des locaux) ;
- ✓ La sensibilisation (travail sur écran, droit à la déconnexion, risque routier, risque électrique, risque amiante, exercices évacuation incendie) ;
- ✓ La formation (formations techniques, risque incendie, EPI, premier secours et SST (Santé et Sécurité au Travail), gestes et postures, gestion du conflit) ;
- ✓ L'organisation et procédures (priorisation des missions, procédures et consignes, dématérialisation, accompagnement au changement, registre SST, simplification des dépôts de plainte, protocoles sécurité, échange de pratiques).

Diverses actions ont été mises en œuvre en 2021 avec une continuité planifiée sur 2022 : dotation des EPI, vérifications périodiques du matériel, protocole de sécurité, conseil en ergonomie, travail isolé, soutien psychologique et évacuations incendie. Sur le plan de la formation, plusieurs actions ont également été mises en place qui se poursuivent sur l'année 2022 : électricité, CACES-travail en hauteur, SSIAP (Service de Sécurité Incendie et Assistance à Personne), premier secours et SST, amiante, plan de prévention, gestion des gestes de sécurité, analyse de la pratique de supervision, assistants de prévention, centre de compétence des ATC (Agents territoriaux des collèges).

Le plan d'action du DUERP comprend également des axes de travail sur le sujet des espaces verts, menés en collaboration avec l'infirmière du CIG sur les thématiques liées à l'importance des gestes et postures et le port des EPI. De plus, un groupe de travail associant les membres du CHSCT sur le risque agression va être organisé en mai prochain. De même, des enquêtes accidents et incidents sont réalisées. A cela s'ajoutent des groupes de travail réguliers notamment avec l'animation et la consolidation du réseau des assistants de prévention. Les thématiques 2022 porteront sur le risque agression, la sensibilisation aux facteurs de RPS (Risques psychosociaux) et l'accueil et formation HST (Hygiène et sécurité du travail) pour les prises de poste.

• Les représentants CGT remercient pour cette présentation. Ils se disent très satisfaits par l'organisation au mois de mai du groupe de travail portant sur le risque d'agression. Ils expliquent qu'il s'agit d'une réalité de terrain pour nombre de collaborateurs, en particulier sur les Territoires d'Action Sociale, mais pas seulement. Par ailleurs, ils font part de trois demandes. En premier lieu, s'agissant de la supervision, ils ont connaissance que le PEJ et la SDAFY en bénéficiait déjà, et leur souhait est de voir la supervision élargie au PAIS (Pôles d'Accompagnement à l'Inclusion Solidaire), à l'insertion, aux PMI, aux personnels travaillant sur la plateforme téléphonique et aux établissements tels que la MEY et les chargés d'accueil dans les TAD, car ces personnels sont en lien direct avec le public. Ils soulignent les risques psychosociaux de ces services qui accueillent des publics en difficulté ; à ce titre, ils disent se faire les porte-parole des collaborateurs. De plus, en ce qui concerne les assistants familiaux, ils observent qu'ils n'ont pas eu l'opportunité de faire le point sur les RPS pour cette catégorie de collaborateurs comme il en avait été convenu lors de la réunion d'octobre durant laquelle il avait été confirmé que ces personnels sont intégrés dans le DUERP. Ils souhaiteraient que cette question soit mise en œuvre rapidement pour ces professionnels. Enfin, ils souhaiteraient que l'accès en consultation au Document Unique puisse être donné aux membres du CHSCT.

• Les représentants FA félicitent également la présentation du Document Unique qui représente un lourd travail. Ils alertent sur le sujet de la communication autour du Document Unique, qu'ils considèrent comme un point de vigilance à garder dans la durée. Il est important que chaque collaborateur puisse avoir l'information. Ce document doit rester vivant et évolutif. Ils demandent quelles sont les personnes qui sont en alerte pour alimenter le Document Unique et se demandent s'il faut nommer des collaborateurs pour s'en charger. Dans ce cas, ils préconisent de nommer des référents véritablement appropriés et d'acter ces éléments. Par ailleurs, les recommandations qui découlent du Document Unique peuvent induire des financements. Aussi, ils s'interrogent sur les moyens et la manière dont ils sont intégrés dans le budget (formation par exemple).

• La Conseillère en Prévention explique que le principal réseau d'alimentation du DUERP est le réseau des assistants de prévention.

• La représentante CFE-CGC demande que soit précisés le rôle donné au DUERP et son positionnement dans la stratégie et la dynamique de pilotage RH, et si la mise en œuvre est décentralisée dans les directions. Elle ajoute que le programme est ambitieux en soulignant l'importance des actions de prévention et correctives. En conséquence, elle demande quels sont les moyens humains et financiers envisagés.

• La Responsable du Pôle Environnement RH répond que la Collectivité reste vigilante et n'attend pas que le Document Unique soit avancé pour mettre en place un plan d'actions et des axes d'amélioration au regard des risques repérés. Elle indique que le travail sur le Document Unique est fait en partenariat avec les directions qui prennent une part importante dans son avancement. Elle ajoute qu'une visibilité sur ce sujet est apportée par le biais du CHSCT et notamment sur le nombre de collaborateurs concernés par les actions menées et les actions à venir, avec un résultat satisfaisant car la complétude est atteinte à 100% au niveau des directions par métier. Elle les rejoints sur le fait que le Document Unique doit bien sûr rester vivant et continue de se développer.

• La Conseillère en Prévention confirme qu'en effet le Document Unique est un outil qui évolue en permanence et dont les pilotages se font à différents niveaux et en particulier par le biais des directions.

• La représentante CFE-CGC demande quelles sont les obligations et mises à jour réglementaires.

• La Conseillère en Prévention explique que la mise à jour doit se faire à minima une fois par an. L'objectif du service prévention est de maintenir une actualisation au fil de l'eau et selon les besoins. Le plan d'action est intégré dans l'outil de pilotage ce qui permet une actualisation en temps réel.

- Les représentants CGT souhaitent aborder les propositions faites par leur organisation syndicale relatives aux assistants familiaux qui ne sont pas intégrés au Document Unique.

- La Conseillère en Prévention répond que s'agissant du SDAFY, un échange a été amorcé. Une rencontre a été organisée qui a permis la présentation de la démarche d'évaluation des risques. Aussi, le point de départ a été initié.

- Les représentants CGT demandent si l'élargissement aux autres services peut être envisagé. Par ailleurs, ils reviennent sur leur demande d'accès au Document Unique.

- La Responsable du Pôle Environnement RH répond qu'elle prend bonne note de leur demande qui va être étudiée. Un retour leur sera fait sur ce sujet.

- La Directrice des Ressources Humaines demande aux autres organisations syndicales d'apporter leur avis sur les propositions qui viennent d'être évoquées.

- La représentante CFE-CGC approuve ce qui vient d'être dit et notamment sur l'étude des propositions émises. Elle souhaite revenir sur le DUERP et sur les moyens humains et financiers que la mise en œuvre peut générer. De plus, au-delà de l'intérêt de ce gros travail, quelles sont les conséquences ?

- La Directrice des Ressources Humaines reconnaît qu'il s'agit d'un point intéressant et suggère que les éléments financiers soient ajoutés.

- Le représentant FO se rallie à ce qui vient d'être dit.

- Les représentants FA rejoignent la demande d'accès en lecture au DUERP. Ils soulignent l'importance de permettre cette consultation.

- Les représentants CGT tiennent à signaler qu'au niveau de la MEY, il n'existe pas de DUERP. Bien qu'ils soient bien conscients que cela ne relève pas du CHSCT du Département, ils tiennent à le mentionner puisqu'il s'agit d'un établissement avec beaucoup de facteurs de risques.

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 – PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION : BILAN 2021 ET PROGRAMME 2022**

La Conseillère en Prévention présente le dossier.

Un bilan des actions de sensibilisation et d'accompagnement menées en 2021 est exposé par grande thématique : animation du réseau des assistants de prévention avec trois groupes de travail - campagnes de sensibilisation par le biais d'affiches sur la prévention COVID et des TMS (Troubles musculo-squelettiques) complétés par des vidéos sur ce sujet - mise à disposition d'une plateforme de santé permettant durant trois mois d'accéder à des conseils en prévention des TMS (106 inscriptions) - plateforme de soutien psychologique (ligne d'appel QUALISOCIAL).

En termes d'actions, il est également à noter la mise à jour des dotations et du référentiel EPI, le recensement du matériel nécessitant des vérifications périodiques, la mise à jour du DUERP et la consolidation du plan d'action ainsi que l'élaboration d'une doctrine de sécurité (DMG). L'ensemble de ces réalisations se sont traduites par 76 déplacements sur site.

Pour ce qui est du programme annuel 2022, plusieurs grandes étapes sont planifiées : sur le premier trimestre, trois groupes de travail sont programmés pour les assistants de prévention ainsi que la présentation

du DUERP aux représentants du personnel, membres du CHSCT ; sur le deuxième trimestre, une communication sur les outils de la prévention et un groupe de travail sur le risques agression ainsi que sur le dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ; enfin les deux derniers trimestres seront consacrés aux campagnes de sensibilisation (TMS et RPS). Par ailleurs, six visites de sites sont d'ores et déjà programmées sur l'année 2022 et une visite sur le début de l'année 2023.

A l'instar des changements et regroupements de services sur le site d'Elancourt La Villedieu, la Direction des Ressources Humaines travaille en étroite collaboration avec la DPI (Direction Patrimoine Immobilier) pour le site de Chatou. Cette démarche se fait en collaboration avec les acteurs concernés (DMG, DPI, Prévention) en y associant également les collaborateurs afin d'obtenir leur adhésion au projet. Cette réflexion passe par cinq étapes : le diagnostic et le cadrage pour étudier la faisabilité – l'accompagnement dans une démarche participative des collaborateurs – la construction de l'offre par l'élaboration d'un cahier des charges – la communication et information pour adoption du projet par les acteurs – le suivi, l'évaluation et l'ajustement pour optimiser et utiliser les espaces.

- Les représentants CGT font part de leur satisfaction de voir la programmation des groupes de travail portant sur le risque agression et sur le dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. S'agissant du projet d'évolution des espaces de travail sur Chatou, ils souhaitent savoir à quel niveau d'avancement se situent les échanges avec les services concernés. De même, ils se questionnent sur la manière dont les collaborateurs valident leur pleine adhésion.
- La Conseillère en Prévention explique que pour le site de Chatou, les ateliers d'échanges ont débuté, la démarche reste la même que celle engagée précédemment sur d'autres sites.
- La Responsable du Pôle Environnement RH demande aux représentants du personnel de préciser leur question. Elle confirme qu'un accompagnement des collaborateurs est bien mis en place par la Direction des Ressources Humaines dont la présence permet d'apporter des réponses et de collecter les écueils éventuels afin de réfléchir à des solutions. Ainsi, la Direction des Ressources Humaines est bien associée, avec un copilotage mené en étroite collaboration avec la Direction du Patrimoine Immobilier.
- La Responsable du Service Santé et Prévention ajoute qu'il y a eu une réunion le 25 janvier dernier, en présence de la Responsables des Ressources Humaines en charge de ce Territoire d'Action Social. Elle explique que des ateliers collaboratifs ont débuté depuis le mois de février qui se poursuivront jusqu'au mois de juin. L'objectif est d'envisager cette installation à l'horizon de septembre 2023.
- La représentante CFE-CGC demande si le Département a déjà un retour expérience du site de la Villedieu et si cette nouvelle façon d'associer les collaborateurs aux changements de leur espace de travail est susceptible d'être généralisée.
- La Responsable du Pôle Environnement RH répond que le sujet de la Villedieu sera abordé un peu plus tard dans la séance, au moment de la présentation du relevé des suites. Des éléments détaillés seront apportés sur ce site qui va faire l'objet d'une visite en présence des membres du CHSCT en avril prochain. Elle propose de reprendre cette discussion au dossier suivant. Elle précise que le principe de l'accompagnement est nouveau et se révèle positif, c'est pourquoi la Collectivité projette de réitérer dans le même sens pour chaque mouvement de collaborateurs.
- Les représentants CGT souhaitent soumettre une question sur ce projet et pour les prochains en préparation. En effet, ils ont eu un retour de la réunion qui a révélé l'envergure et l'impact de ce type de projet qui touche non seulement au regroupement des collaborateurs, mais apporte aussi un changement dans l'organisation du travail, des outils et des pratiques. Ils ressentent bien une logique globale d'organisation du travail. Ils évoquent leur souhait d'avoir un temps lors du prochain CHSCT qui permettrait d'échanger sur les impacts de ce type de grands projets plutôt que d'aborder ce sujet au coup par coup, car ils considèrent que cela modifie la perception de l'organisation du travail. En ce sens, ils souhaiteraient une présentation plus exhaustive. Ce partage pourrait permettre de croiser les compétences. Ils comprennent

que les choses sont bien prises en compte en amont et soulignent que cela est tout à fait positif, et conçoivent qu'il est difficile d'obtenir une réponse à toutes les questions.

- La Responsable du Pôle Environnement RH rappelle que l'agenda social a fait l'objet de discussions spécifiques et qu'il avait été convenu que le sujet portant sur l'organisation du travail était écarté et inscrit plutôt dans le cadre de l'attractivité. Elle entend leur demande, toutefois au regard de la somme de travail déjà planifiée, il est compliqué d'ajouter une nouvelle étude d'impact qui représenterait un travail considérable.
- Les représentants CGT le comprennent bien et leur souhait n'est pas d'ajouter de la charge de travail. Ils suggèrent de le voir plus sur un travail intermédiaire.
- La Responsable du Pôle Environnement RH répète que le choix a été fait de ne pas s'attarder sur ce sujet de manière importante. Pour autant, elle assure qu'il continuera à être évoqué et confirme de nouveau que les services de la Direction des Ressources Humaines ne peuvent pas s'engager sur cette étude en raison de la charge de travail que cela représente. Toutefois, l'Institution est tout à fait preneuse et intéressée par leurs remarques, aussi elle les invite à leur faire parvenir un écrit.
- Les représentants CGT l'entendent bien, ils soumettent l'idée d'avoir un temps intermédiaire durant le CHSCT afin d'éviter les écueils tels que ceux connus pour le site d'Alpha. Cela leur apparaît comme nécessaire, ils comprennent néanmoins les contraintes du calendrier. Ils acceptent la proposition et indiquent qu'ils feront parvenir leurs suggestions au gré des informations portées à leur connaissance. Concernant les visites ACFI, ils font observer qu'une seule visite a été organisée cette année, alors que le rythme était plutôt sur deux par an les années passées. Ils demandent si d'autres visites sont envisagées pour revenir à la fréquence précédente.
- La Conseillère en Prévention répond qu'il est prévu une visite par an. Par ailleurs, par manque de disponibilité de leurs collaborateurs pour cette compétence, l'ACFI n'était pas en mesure d'assister à la séance de ce jour. Le choix a été fait tout de même de présenter le rapport en leur absence. Elle ajoute qu'il a été décidé à l'unanimité qu'une visite serait programmée sur le centre de l'Hôtel des impôts de Mantes-la-Jolie en raison de la configuration bâimentaire très particulière. Elle propose d'arrêter une date courant mai.
- Les représentants CGT demandent si règlementairement parlant l'ACFI a possibilité de rayonner sur la MEY.
- La Responsable du Service Santé et Prévention explique que s'agissant d'une agence publique autonome, il convient de signer une convention, ce rayonnement n'est donc pas possible.
- La représentante CFE-CGC fait remarquer que le bilan est dense en termes de données chiffrées, et elle regrette que ces chiffres ne puissent pas être comparés à ceux des années passées et en lien avec les objectifs. Selon elle, une approche relative serait intéressante et faciliterait l'analyse.
- La Responsable du Pôle Environnement RH demande plus de précisions sur ses attentes en termes de visibilité.
- La représentante CFE-CGC étaye un peu sa demande en expliquant qu'il serait intéressant de mettre en parallèle les chiffres à minima de l'année passée, ce qui permettrait d'avoir une vision de la progression et de l'évolution plutôt que d'avoir des chiffres bruts déconnectés du bilan précédent.
- La Responsable du Pôle Environnement RH lui fait remarquer qu'en sa qualité de membre du CHSCT depuis quelques années, elle a déjà ces informations qui permettent la comparaison. Elle entend toutefois sa question.

- La Conseillère en Prévention complète en précisant que le bilan Santé et Sécurité au Travail (SST) sera présenté dans un prochain CHSCT.

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

## V – RELEVE DES SUITES ET VISITES DE SITES (pour information)

La Conseillère en Prévention présente le relevé des suites et les actions ou visites de sites mises en place.

S'agissant du risque agression, un groupe de travail va être mis en place au mois de mai prochain, l'idée étant d'élaborer des fiches pratiques sur ce sujet.

Concernant le DUERP, un deuxième groupe de travail a été organisé le 7 mars 2022 afin de répondre à la sollicitation de certains représentants du personnel.

Pour ce qui est des visites CHSCT, le site d'Elancourt La Villedieu a fait l'objet de deux visites « prévention » qui ont permis d'identifier des axes d'amélioration. De plus, il est à noter que des travaux sont programmés pour intégrer des escaliers de secours à l'intérieur du bâtiment et dédier un des deux ascenseurs aux collaborateurs, accessible par badge. Par ailleurs, des demandes sont en cours pour une optimisation et un aménagement des locaux ainsi qu'une révision des extincteurs. Une nouvelle visite CHSCT est également programmée en avril prochain. D'autre part, une visite a eu lieu sur le site de Bonnières-sur-Seine en mars dernier et d'autres visites sont programmées sur les prochains mois : PMI d'Achères en mai, Hôtel des impôts de Mantes-la-Jolie en juin, le TAD de Plaisir en octobre et la PMI des Mureaux en novembre. La visite de PMI Gambetta à Poissy est d'ores et déjà planifiée sur l'année 2023.

Concernant les EPI, la mise à jour du référentiel de dotation par métier est faite conjointement avec le service achat. Les dotations règlementaires obligatoires seront identifiées dans la version actualisée.

Enfin, l'aménagement des terrasses en extérieur évoqué lors du CHSCT de juin 2021 a pu être mis en œuvre, le mobilier ayant été livré en février pour l'ensemble des besoins recensés : 25 sites sont dotés de terrasses extérieures pour un total de 51 tables et 217 chaises.

## VI – VISITE ACFI SUR MIGNOT (RAPPORT ET PLAN D'ACTION)

La Conseillère en Prévention présente le dossier.

La visite d'inspection concernant les conditions de santé et de sécurité du travail des agents de l'Hôtel du Département à Mignot a été réalisée. Elle s'est déroulée le 7 juin 2021, en présence de l'ACFI, du Responsable des services de sécurité, de la Directrice des moyens généraux, du Chargé de travaux du bâtiment, de la Conseillère de prévention et de l'assistant de prévention.

La synthèse de la visite fait ressortir différents points positifs tels que de nouvelles formes de communication sensibilisant les collaborateurs à la prévention, la volonté de mise en place des démarches de prévention et la présence de nombreux assistants de prévention dans tout l'établissement.

Des axes d'amélioration sont toutefois relevés. Le compte-rendu de la visite fait part également de plusieurs observations.

Sur le sujet des documents relatifs à la mise en œuvre de la prévention, il a été observé que l'établissement n'a pas mis en place le plan de prévention des RPS ni le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes.

Pour ce qui est des documents liés à la formation et à l'information, les FDS des produits chimiques utilisés par les entreprises extérieures ne sont pas disponibles.

S'agissant des documents liés aux techniques, matériels et bâtiments, le registre de sécurité incendie n'est pas complété et les vérifications sont dématérialisées et ne sont pas accessibles. De plus, établissement n'a pas mis en place de plan de prévention en cas d'intervention d'entreprises extérieures, ni de protocole de sécurité en cas d'opération de chargement et de déchargement.

En matière de formations à la santé et à la sécurité au travail, il a été observé que les agents ne sont pas formés aux règles d'économie d'effort pour limiter les manipulations de charge, les postures pénibles et les gestes répétitifs.

S'agissant des vérifications périodiques des bâtiments et installations, il a été relevé que les vérifications des portes automatiques n'ont pas été consignées.

Sur la question de l'aménagement et de l'hygiène des lieux de travail, il est remarqué que les agents sont amenés à travailler sur des ordinateurs portables sans écran externe. Sur l'aménagement des lieux de travail, lors de la visite, certains locaux étaient encombrés et la machinerie d'ascenseur est accessible. De plus, les bouches d'aération sont sales nuisant ainsi à l'aération des lieux de travail.

Concernant la prévention des risques chimiques, il est pointé qu'en termes de stockage des produits chimiques et des produits d'entretiens sont localisés à différents endroits, sans respect de certaines consignes. En matière de prévention des risques de chutes de hauteur, il est observé que des éléments sont stockés en hauteur.

Sur la question de la prévention des risques électriques, l'armoire électrique n'est pas fermée à clé et du stockage est présent dans le local électrique. De plus, des ensembles de câbles sont accessibles et des multiprises sont présentes.

En matière de prévention du risque d'incendie et d'explosion et organisation de l'évacuation, certains extincteurs sont peu ou pas accessibles ou ne sont pas visibles ; d'autres ne sont pas accrochés à un élément fixe. Sur l'éclairage de sécurité, il est noté que certains blocs autonomes d'éclairage de sécurité ne fonctionnaient pas lors de la visite.

Enfin, sur l'installation de chauffage et d'eau chaude sanitaire, il est relevé que la porte coupe-feu est coupée au niveau de sa partie haute et que les locaux de la chaufferie sont accessibles. Par ailleurs, il n'y a pas de dispositif d'arrivée d'air en partie basse au niveau du local, de ce fait, l'arrivée d'air en partie haute s'effectue par l'ouverture présente sur la porte coupe-feu. De plus, il n'y a aucun extincteur portatif et des radiateurs mobiles sont présents dans l'établissement.

- La Conseillère en Prévention explique que ce rapport est très détaillé et apporte des axes d'amélioration. Par ailleurs, le plan d'action découlant de cette visite est réalisé et permet d'identifier le suivi avec une visibilité sur les dates de réalisation.
- Les représentants CGT indiquent que l'absence de la présence des représentants de l'ACFI ne leur permet pas d'intervenir.
- La Conseillère en Prévention répond que l'ACFI n'a pas pu se rendre disponible pour cette séance. Elle indique que le plan d'action élaboré avec la DMG leur a été adressé au préalable de cette instance pour obtenir leurs remarques éventuelles. Aucun retour particulier ne leur étant parvenu, elle leur propose de noter les questions des représentants du personnel afin de leur apporter des éléments de réponse en séance si possible ou bien ultérieurement le cas échéant.
- Les représentants CGT questionnent sur la demande de plan de prévention RPS relevée dans le rapport, ils demandent si des facteurs de risques particuliers ont été repérés. Par exemple, ils notent un fort turnover à la Direction des Ressources Humaines, avec un accroissement des collaborateurs contractuels aux contrats précaires, ce qui, à leur sens, présentent des facteurs de risques psychosociaux. Ils demandent si ce sujet fait partie de ce relevé.
- La Conseillère en Prévention informe que l'observation porte sur le défaut de mise en place d'un plan de prévention RPS qui est très réglementaire au sens du texte. La réponse du Département est que ce point est intégré dans le Document Unique sous l'angle métiers. Comme tout autre risque, les RPS sont inscrits dans le Document Unique à chaque évaluation. Sur ce point, l'ACFI n'a pas fait d'observation sur l'action du Département en réponse à leur observation. Elle ajoute que durant la visite de l'ACFI, il n'y a pas eu d'approche plus précise sur ce sujet-là.
- Les représentants CGT indiquent que c'est ce qu'il appartiendrait au CHSCT de faire par la suite dans ce cas.

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

## VII – CONVENTION AVEC LE FIPHFP : RENOUVELLEMENT

La Chargée de la mission handicap présente le projet de renouvellement de la convention avec le FIPHFP.

Le rétroplanning du renouvellement de la convention avec le FIPHFP débute par un diagnostic suivi de la rédaction de la convention de la politique handicap au Département qui doit être livrée au FIPHFP. Pour mener à bien cette demande, l'Institution se fait accompagner par le Cabinet ARIANE Conseil dont l'intervention s'est déroulée entre juillet et septembre 2021. La présentation de cette quatrième convention au Comité local du FIPHFP doit se faire entre mars et avril 2022. Enfin, un rapport est présenté en commission permanente de l'Assemblée départementale avant la signature prévue en juin 2022.

Les éléments de diagnostic font état d'un nombre de 296 collaborateurs en situation de handicap reconnus à la date du 31/12/2020. Le profil des BOE (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi) est pour 77,7 % d'entre eux dans la classe d'âge entre 41 à 60 ans et 79 % sont des femmes. Ce sont les filières administrative et technique qui sont les plus représentées avec 41 % du total chacune, et 18 % pour la filière médico-sociale. Ces collaborateurs sont 87 % à être reconnus RQTH (79 % sont des femmes). La population BOE est majoritairement représentée à la Direction Enfance Jeunesse Collège (25 %).

Le taux d'emploi est passé de 5,88 % en 2015 à 8,30 % en 2019, et 8,34 % en 2020.

Pour ce qui est du détail des dépenses, pour la période 2014-juin 2021 elle est de 519 421 € (répartis pour 273 772 € par le FIPHFP et 245 649 € par le Département), contre 772 465 € (répartis pour 460 529 € par le FIPHFP et 312 235 € par le Département) sur la période 2014-2017.

Le diagnostic d'ARIANE Conseils fait état de plusieurs points forts et réussites parmi lesquels un appui réel avec un interlocuteur dédié et identifié, une démarche RSO en soutien de la mission handicap, des formations adaptées, une anticipation, le dispositif des postes Tremplin, les aménagements de poste en télétravail, un réseau d'une centaine d'assistants de prévention formés et un mode de communication varié. En revanche, il note des difficultés à utiliser le budget total alloué dont certains financements accordés ne correspondent pas aux besoins réels. Egalement, il relève certains points : pas de réseau de correspondants délocalisé, l'impact du turnover des collaborateurs sur la connaissance et l'appréhension de la thématique du handicap qui peut engendrer des pertes d'informations quant aux situations individuelles, la méconnaissance des dispositifs, l'absence de processus identifié pour les collaborateurs en retour d'arrêt maladie long et en dépit d'une communication multiple, un manque de mobilisation des collaborateurs.

Aussi, des pistes d'actions sont identifiées avec des axes à privilégier à la demande du FIPHFP.

✓ Sur la politique et gouvernance : développer la marque employeur inclusive en externe et la communication externe ; créer un réseau de relais de proximité sur l'ensemble du territoire par le biais du réseau des assistants de prévention déjà en place ; mettre en place d'un COPIL élargi, annuel ; poursuivre la présentation annuelle du bilan des actions de la Mission Handicap et le suivi de la politique handicap et définir les grands axes de la politique handicap.

✓ Sur le recrutement : présenter la réflexion aux acteurs internes DRH ; mettre en place des groupes de travail ; proposer l'intégration d'un processus dédié à partir du global ; restituer auprès des acteurs concernés et validation en COPIL.

✓ Sur la communication : mettre en place un plan de communication annuel et de communications spécifiques : handicap invisible, maladies invalidantes, troubles psychiques, et développer la communication externe.

✓ Sur la formation : développer la formation des équipes et des managers, inclure le handicap dans le panel proposé de formations incluant les acteurs RH en lien avec les collaborateurs en situation de handicap.

✓ Sur le maintien dans l'emploi : favoriser et accompagner la mobilité interne et les reconversions professionnelles pour raisons de santé ; formaliser et simplifier les processus et fluidifier le recours à la Mission Handicap comme service expert et renforcer le lien avec les RRH/CRH.

Un plan d'action a été établi avec une projection de financement pour un montant total de 969 245 € (399 314 € par le FIPHFP et 569 931 € par l'employeur) sur sept axes : recrutement des travailleurs en

situation de handicap, reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes, maintien dans l'emploi, formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés, communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs au sujet du handicap, actions innovantes (selon les critères du FIPHFP) et autres dispositifs de l'employeur.

- Les représentants CGT indiquent s'être prêté à l'exercice d'une étude sur l'évolution budgétaire sur une période longue. Il s'agit pour eux d'un indicateur permettant de vérifier la tendance. Ainsi, ils constatent qu'entre 2010 et 2013, l'enveloppe FIPHFP se montait à 746 000 euros, le taux de consommation de l'enveloppe s'est élevé à 71 %, ce qui correspond à 530 000 euros (avec déjà une prolongation de six mois). Pour la deuxième convention de 2014-2017, le montant était de 810 000 euros, avec un taux de consommation de 47 % seulement, soit une utilisation de 377 000 euros (avec également une prolongation de six mois) qui a permis d'atteindre ainsi une consommation de 460 000 euros, soit 57 %, soit en deçà de la période précédente. Pour la période 2018-2021, le montant était de 417 000 euros soit largement inférieur aux montants des conventions antérieures, avec un taux de consommation de 65 % en juin 2021 (273 000 euros) et une durée de prolongation plus longue (un an et demi). La convention prévue en 2022 est également en deçà, puisqu'elle s'élève à 399 000 euros. Cela permet de constater la baisse de consommation de l'enveloppe année après année, en dépit de la diminution régulière du montant de l'enveloppe, et alors même que des avenants sont pris pour allonger le délai de consommation. Ces données chiffrées sont révélatrices d'une tendance de fond sur ces dernières années. Le Conseil Départemental a engagé une politique de recrutement de BOE et de reconnaissance de la situation de handicap du personnel, cependant la Collectivité se donne de moins en moins les moyens de faciliter le maintien dans l'emploi et l'adaptation du personnel aux postes. Pour autant, tout cela n'enlève rien aux aspects positifs en termes de nombre de BOE en augmentation et à la communication sur le sujet. Cela n'enlève rien non plus en termes d'accompagnement du personnel. Cependant, cette tournure globale apporte certaines inquiétudes. Ils ont espoir que cette étude soit le point de départ d'une politique plus volontariste et plus ambitieuse. Ils demandent la mise en place des projets prévus dans la convention, notamment relatifs à l'accessibilité des lieux, mais aussi au développement des aménagements de postes et enfin au développement des postes tremplins qu'ils considèrent comme un outil véritablement efficient. Ils ont en effet des retours positifs sur ce dispositif, mais qui restent de leur point de vue encore faibles. Aussi pour s'assurer que la politique est suivie d'effets, ils souhaiteraient obtenir la transmission de la convention telle qu'elle sera été signée en juin prochain et la programmation en 2024 du bilan de l'année 2023 précisant les chiffres de consommation de l'enveloppe poste par poste.

- La Chargée de mission handicap apporte une première réponse sur le suivi financier qui vient d'être évoqué depuis 2010. Elle indique que plusieurs éléments entrent en ligne de compte. Tout d'abord, il y a un effet ciseau du FIPHFP en raison de la baisse de l'enveloppe attribuée. De plus, en raison de la limite imposée en termes de plafond des aides, le Département prend l'entièreté du reste à charge, ce qui explique la consommation de l'enveloppe. Elle souligne que la dépense employeur se situe à près du double, ce qui représente donc de très gros budgets annuels. En somme, le Département n'arrive pas à consommer car il est limité par le plafond des aides. Il n'y a pas moins de dépenses, mais plutôt moins de dépenses déclarées au FIPHFP. En réalité, la déclaration faite au FIPHFP est à différencier du budget réellement alloué. D'ailleurs, aucune demande de financement n'a été refusée ces dernières années. Elle conçoit que c'est très technique et peut être complexe.

- La Responsable du Service Santé et Prévention apporte des précisions sur leur remarque portant sur les postes tremplins. Elle confirme qu'effectivement qu'il n'y a que vingt postes tremplins car la condition juridique et statutaire est que la commission de réforme ait reconnu le collaborateur inapte à ses fonctions. De plus, elle explique que des démarches de prévention sont initiées en amont, en lien avec le médecin de prévention et les directions, pour justement éviter aux collaborateurs d'être reconnus inaptes. Ces actions, qui s'inscrivent dans la durée, peuvent être compliquées pour certains personnels. En outre, pour avoir comparé avec d'autres collectivités, le Département a la chance de compter dans ses équipes une personne dédiée au reclassement (conseillère en évolution professionnelle), aussi aucun licenciement pour inaptitude physique n'est à déplorer dans notre Collectivité car des solutions ont toujours été trouvées qui permettent d'éviter cette situation, c'est une démarche de prévention.

• La Chargée de mission handicap rebondit sur la question des difficultés à atteindre les objectifs. Elle précise qu'un réel travail a été fait sur ce sujet. En effet, auparavant c'était le FIPHFP qui fixait les objectifs, or ils étaient assez éloignés des réalités du terrain. Cette année, il y deux gros axes, la politique/gouvernance et le recrutement/maintien, qui doivent coller à la fois au plus près aux besoins réels du Département et aux besoins du FIPHFP. Il faut que ce soit donnant donnant. C'est dans cette optique que la nouvelle convention a été pensée, et elle a bon espoir qu'à l'avenir les choses colleront plus aux exigences du Département.

• Les représentants CGT affirment avoir pleinement conscience des difficultés de mise en œuvre et de la baisse de l'enveloppe globale du FIPHFP répartie entre les collectivités. Ils comprennent bien que les collectivités respectant mieux désormais leurs obligations d'emploi, cela génère par conséquent une diminution des pénalités qui amoindrissent l'alimentation de l'enveloppe globale. Ces éléments ont, de fait, un impact sur le catalogue proposé. Ils entendent que chaque convention part d'un catalogue existant, et qu'il est donc difficile d'atteindre 100 % de consommation, néanmoins il n'est pas concevable pour eux d'arriver à 46 % ou 60 % d'utilisation de l'enveloppe par rapport à des agents en situation de handicap, ce n'est pas décent pour eux. Ils s'interrogent si les années passées, cela n'aurait pas été assez peaufiné en termes de réels besoins. Aussi, il leur paraît complexe de se projeter dans le temps et ils espèrent que l'étude se rapprochera des besoins du FIPHFP, ce qui permettrait de faire une communication auprès du personnel sur l'investissement important du Conseil Départemental. Ils admettent que la préparation d'un tel bilan peut représenter une grosse charge de travail.

• La Chargée de mission handicap rappelle que ce bilan financier fait bien l'objet d'une présentation annuelle et il est prévu de l'inscrire à l'ordre du jour de la séance du CHSCT du mois de juin.

• Les représentants CGT font remarquer sur le sujet des postes tremplins, que les données présentées en séance s'arrêtent à 2020. Ils demandent si le nombre pour 2021 est en augmentation car cela leur semble en décalage avec les retours dont ils ont connaissance sur l'accroissement du nombre d'inaptitudes.

• La Responsable du Service Santé et Prévention répond qu'elle n'a pas encore les chiffres pour l'année 2021.

• Les représentants CGT reviennent sur les postes tremplins car ils estiment qu'il s'agit réellement d'un outil extrêmement pertinent par rapport à la problématique à laquelle le Département doit faire face. Ce dispositif pourrait correspondre à leur avis à plus de situations que celles présentées. Ils font référence à la condition évoquée du passage en commission de réforme, ce qui n'est pas suffisant selon eux car il y a aussi la démarche de reclassement. Aussi, tout le travail de communication peut faire changer la perception du handicap dans le monde du travail, à tous les niveaux. Ils soulignent qu'il peut être un cap symbolique compliqué pour les agents concernés. Le fait de pouvoir en parler en amont permettrait aux collaborateurs de s'en saisir en cas de problème de santé. Sur certaines situations, l'isolement lié aux problèmes de santé crée un écart, ce type de dispositif correspondrait à des situations qui ne sont pas révélées.

• La Responsable du Pôle Environnement RH fait remarquer qu'ils font référence aux reconversions professionnelles et non pas aux reclassements suite à une inaptitude pour raison de santé. Elle explique que le dispositif des postes tremplins est à destination des personnels inaptes définitivement à leur fonction et pour lesquels l'Administration est dans l'obligation d'apporter un accompagnement suite à cette inaptitude. S'agissant des souhaits de reconversions professionnelles, la Collectivité met en place un accompagnement différent, par le biais des Responsables des ressources humaines qui réalisent des entretiens avec les collaborateurs dans le cadre de leur projet.

• Les représentants CGT confirment qu'ils faisaient bien référence au reclassement, mais pas uniquement dans la démarche de reconnaissance de l'inaptitude. Ils estiment que les agents doivent s'inscrire dans une dynamique qui leur permette de formuler leur demande de reclassement.

• La Responsable du Pôle Environnement RH explique que ce sont des pratiques sur lesquelles les collaborateurs doivent travailler. La Référente en évolution professionnelle les accompagne au mieux dans ce reclassement pour éviter la voie de l'inaptitude.

• Les représentants CGT font observer que les collaborateurs qui s'adressent aux syndicats sont ceux qui n'ont pas la connaissance de ces solutions, aussi une communication à destination des collaborateurs permettrait de leur apporter un éclairage en la matière.

• La Responsable du Pôle Environnement RH répond que dès lors qu'un collaborateur est reconnu inapte, la Référente en évolution professionnelle prend contact afin de l'accompagner dans la démarche. Quant à l'accompagnement professionnel, il fait l'objet d'une autre démarche car ce sont deux sujets distincts. Il est difficile de communiquer auprès des personnes reconnues inaptes à leurs fonctions car généralement cette décision d'inaptitude est l'issue d'un parcours de longue maladie en lien avec le comité médical ou la commission de réforme, selon l'origine du problème de santé. Aussi, un accompagnement de proximité est mis en œuvre dès que possible lorsque la santé des collaborateurs permet une reprise. Il serait contreproductif de communiquer en amont auprès de ces collaborateurs.

• Les représentants CGT la rejoignent sur l'idée qu'en effet il n'est pas possible d'anticiper, toutefois, il est intéressant pour les personnels d'avoir connaissance de cette solution.

• La Responsable du Service Santé et Prévention explique que des réunions pluridisciplinaires sont mises en place durant lesquelles les situations sont évoquées collectivement afin de permettre l'anticipation et la prévention. Les Responsables ressources humaines font des entretiens de parcours professionnels quand des problèmes de santé se présentent afin de balayer toutes les pistes possibles. Un dispositif d'accompagnement des agents en reconversion pour des questions de santé est aussi mis en place en amont. Ce travail partenarial aide dans la conduite de ce processus.

• Les représentants CGT demandent une courte levée de séance afin de leur permettre un temps de concertation au sein de leur organisation syndicale, avant de se prononcer pour le vote. Ils en profitent pour saluer la nouvelle Référente cadre et discipline ainsi que le Médecin du travail arrivées depuis peu au sein du Département. A l'issue de leur réflexion, ils expliquent que leur vote a évolué favorablement suite aux échanges qui viennent d'avoir lieu. Ils disent faire un pari sur l'avenir avec cette nouvelle convention.

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

Madame la Présidente de séance tient à remercier le service pour la qualité des documents fournis et pour les explications claires. De même, elle remercie les organisations syndicales pour la qualité et la sérénité des échanges.

Fin de séance 11 h 22

LA PRESIDENTE DU CHSCT

Josette JEAN

LE SECRETAIRE DU CHSCT

Eric DUCHEMIN