



Affaire suivie par :  
Cécile GARCIA  
CG/RC

[ADOPTÉ lors de la séance du 17 novembre 2022](#)

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

**Séance du 9 juin 2022  
À 09 heures 30**

**En visioconférence TEAMS**

**PROCES-VERBAL**

Le 9 juin 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 Myriam LEPETIT-BRIERE**, *membre titulaire*  
**Mme Valérie VERMEULEN**, *membre titulaire*

**Représentants du personnel :**

Syndicat CFDT : **M. Olivier BOYER**, *membre suppléant, avec voix délibérative*  
**Mme Dalila CHETOUANE**, *en qualité d'observatrice*

Syndicat CFE-CGC : **M. Pascal LAFOREST**, *membre suppléant, avec voix délibérative*

Syndicat CGT : **M. Tristan FOURNET**, *membre titulaire*  
**Mme Lynda SALLES**, *membre titulaire*  
**Mme Violaine BONNET**, *membre titulaire*

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*

Syndicat FO : **Absent**

**Présents en qualité d'experts :**

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

**Mme Laurence PIERRET**, *Médecin de prévention*

Pour la Direction des Ressources Humaines :

**Mme Cécile GARCIA**, *Directrice adjointe des ressources humaines*  
**Mme Anais CHERAUD**, *Chef de projet RH*  
**Mme Céline DENOEL**, *Responsable du service santé et prévention*  
**Mme Ouafae EL-FAKHARI**, *Chef de projet 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.

La Directrice Adjointe des Ressources Humaines porte à la connaissance de l'assemblée qu'une représentante du personnel de l'organisation syndicale CFDT, non-membre du CHSCT, s'est connectée à la réunion. Elle est invitée par Monsieur LE LIBOUX membre titulaire. Sa présence est autorisée en qualité d'observatrice et sans prise de parole, conformément au règlement intérieur de cette instance.

En raison de l'absence des membres de l'organisation syndicale FO, en charge du secrétariat de cette instance, la Présidente invite les représentants du personnel à désigner un secrétaire d'une autre organisation syndicale. Monsieur FOURNET du syndicat CGT se propose.

## **I – ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 17 mars 2022**

- La Présidente soumet le procès-verbal de la séance du 17 mars 2022 à l'approbation des membres présents.

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

## **II – COVID-19 : INFORMATION SUR LES MESURES DE PROTECTION SANITAIRE AU DEPARTEMENT DES YVELINES 2021 (pour information)**

La Responsable du Service Santé et Prévention présente le dossier.

Elle rappelle que, comme indiqué lors de la dernière séance du CHSCT, le protocole national en entreprise a cessé de s'appliquer à la date du 14 mars 2022. Il en est de même pour l'obligation du port du masque. Ces règles sont toujours en vigueur.

Le guide relatif aux protections sanitaires ainsi que les fiches cas Covid restent disponibles dans l'Intranet et ont été mis à jour, la dernière actualisation datant du 21 mars dernier sur le sujet des cas contact.

Concernant le décret relatif aux personnes vulnérables de septembre 2021 et des mesures de protection à mettre en œuvre pour ces personnels, ils demeurent toujours d'actualité, ce jusqu'au 31 juillet 2022.

S'agissant de l'organisation du travail, la recommandation du télétravail mise en place est toujours d'actualité.

- Les représentants CGT souhaitent obtenir des éclaircissements, car ils s'interrogent concernant la possibilité de rester sur un régime dérogatoire jusqu'à la fin du mois de juillet. Ils demandent si cela signifie que les mesures pourraient s'arrêter à la date du 31 juillet. Par ailleurs, ils font remarquer qu'ils sont encore dans l'attente d'un retour d'arbitrage sur le sujet du travail à distance depuis maintenant un an, aussi ils souhaiteraient obtenir des réponses aux propositions évoquées.

- La Responsable du Service Santé et Prévention apporte la précision que l'organisation est maintenue jusqu'à fin juillet pour les personnes vulnérables. S'agissant du télétravail, chaque Direction doit mettre en place les mesures adéquates.

- Les représentants CGT demandent de nouveau si cela signifie que la possibilité de rester sur le mode dérogatoire est maintenue tant que les arbitrages n'ont pas été faits.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines explique qu'il n'y a pas, dans l'immédiat, suffisamment de visibilité du contexte sanitaire à venir pour apporter une réponse définitive. Elle confirme

toutefois que les textes prennent fin au 31 juillet 2022. Elle fait observer que l'actualité évoque en ce moment-même une septième vague et précise que le sujet du télétravail va être abordé ultérieurement dans cette séance sous l'angle d'un bilan. Elle ajoute que le souhait de l'Administration est de se laisser le temps et de rester pour le moment sur le régime dérogatoire, avec une évolution de la délibération ultérieurement. La situation sanitaire n'étant pas encore tout à fait stabilisée, le choix a été fait ainsi. Pour ce qui est du questionnement sur les autres volets du télétravail, l'avancement suit son cours.

- Les représentants CGT justifient leur demande par le souhait de permettre la poursuite en mode dérogatoire afin de ne pas créer de confusion inutile en pleine période estivale, d'autant qu'en effet la circulation du virus est encore d'actualité.

- Les représentants FA s'associent à ces propos et soutiennent également l'intérêt du maintien du travail à distance dans le contexte, sans compter qu'une flambée du prix du carburant s'ajoute à la situation sanitaire actuel. Par conséquent, la continuité de ce mode est intéressante, tant pour la Collectivité que pour les collaborateurs, en limitant leurs frais. C'est une vision qui va ainsi au-delà du protocole sanitaire.

### III – BILAN DU TRAVAIL A DISTANCE 2021

La Cheffe de projets RH en charge de ce dossier fait la présentation du bilan.

A la date du 31 décembre 2021, la Collectivité compte 1 440 télétravailleurs, dont 85 % sont des agents titulaires, soit une augmentation de 199 collaborateurs par rapport à l'année 2020. Les télétravailleurs sont représentés pour 84 % d'entre eux par des femmes et 20 % sont des travailleurs sociaux. Il est à souligner que 99 % du télétravail se fait depuis le domicile, cette tendance se confirme d'ailleurs pour la quatrième année consécutive. De plus, 8 % des bénéficiaires du télétravail sont en temps partiel (en sont exclus toutefois les formules 4/4,5 jours). Les formules les plus plébiscitées chez les personnels à temps complet sont les 4 jours fixes + 4 jours variables, les jours fixes les plus prisés restant les vendredis et les lundis. Depuis 2018, l'évolution du nombre de bénéficiaires a donc connu une hausse de 72 %, passant ainsi de 396 à 1 440 collaborateurs, avec une hausse de 87 % chez les travailleurs sociaux. Le process a d'ailleurs été facilité car il n'est plus nécessaire de renouveler la demande annuellement depuis 2021. Le nombre de demandes traitées sur le sujet du télétravail s'élève à 1 896 (nouvelles demandes, modifications d'arrêtés ou notifications), et 7 refus ont été motivés par les managers.

Ce nouveau mode de travail a été accompagné par nombre d'actions de sensibilisation et de communication sur l'année 2021, parmi lesquelles 6 flashes RH, 5 articles dans l'Essentiel et 1 post LinkedIn, sans oublier 2 conférences inspirantes et 2 vidéos portant sur les conseils d'une ergothérapeute, et enfin 1 code promo box Season pour le déjeuner en télétravail.

- Le représentant CFE-CGC félicite l'impact positif sur les personnels RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) avec la double dotation de matériel pour ces collaborateurs. Il ajoute que l'élargissement de cette double dotation à davantage de collaborateurs serait fortement apprécié. D'autre part, il s'interroge si la Collectivité a connaissance d'impacts négatifs que le travail à distance aurait pu générer et si certains personnels ont émis le souhait de l'arrêter.

- La Chargée de mission handicap prend la parole afin de préciser qu'une information leur sera présentée dans le dossier portant sur le bilan de la mission handicap inscrit à l'ordre du jour de cette instance. Elle confirme qu'une dizaine d'aménagements de postes ont bien été mis en œuvre pour des collaborateurs RQTH. A sa connaissance, il n'y a pas eu de retours négatifs, bien au contraire, ce mode de travail est particulièrement plébiscité. La seule demande d'arrêt de télétravail fait suite à un congé longue maladie indépendant de la volonté du collaborateur.

- Les représentants FA reconnaissent que le télétravail, dont l'évolution a été propulsée par la crise sanitaire, fonctionne plutôt bien. Ils demandent s'il est envisageable d'aller au-delà de la formule 1 jour fixe + 1 jour variable hebdomadaire. Ils pensent que le contexte peut soulever cette possibilité d'évolution, qui

pourrait être avantageuse tant pour l'Institution que pour les collaborateurs. Ils font remarquer à leur tour qu'il n'y a pas eu de suites données aux propositions précises émises durant les échanges en groupes de travail sur ce sujet.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines concède que la situation sanitaire a mis ce dossier un peu en suspens. Malgré tout, le contexte a aussi permis d'expérimenter, puis d'ajuster, l'organisation du télétravail à grande échelle, avec une segmentation par métiers. Elle rappelle brièvement les règles permettant le travail à distance : si le métier ne permet pas le travail à distance, alors bien entendu le télétravail n'est pas possible, si les missions sont partiellement télétravaillables, il est possible de bénéficier jusqu'à deux jours de télétravail hebdomadaires, et, enfin, si les missions sont totalement télétravaillables, alors le régime dérogatoire ouvre droit jusqu'à trois jours. Cette expérimentation d'ampleur a permis de gagner en expérience. Par ailleurs, elle confirme que plusieurs points ont été soulevés pour lesquels un éclairage sera apporté. Elle prend bonne note de leur volonté d'avancer sur ce sujet qui rejoint le sujet plus global de l'organisation du travail. Elle ajoute que ce sont des évolutions naturelles au sein des entreprises et des collectivités qui doivent faire l'objet de réflexions approfondies.

- La Directrice des Ressources Humaines complète en précisant que la prochaine étape sera d'identifier l'approche métier en y associant les managers. Elle rappelle que le Département a accepté des modes dégradés durant la pandémie, néanmoins, il importe aujourd'hui de s'assurer que les managers sont en mesure de planifier l'organisation du travail et l'activité de leurs équipes au sens large, avec la présence physique nécessaire, ceci afin de garantir l'ouverture des services aux publics. Dans cette perspective, il convient de leur assurer un accompagnement dans le développement de ces pratiques d'organisation du travail.

- Les représentants CGT se disent satisfaits de ce bilan présenté qui est précieux en termes d'approche quantitative. Ils regrettent toutefois le peu d'éléments qualitatifs et particulièrement au niveau CHSCT. Ils font part d'une conférence organisée par leur syndicat sur le thème de l'organisation du travail, dans laquelle un focus particulier sur le télétravail a été abordé. Cela leur a permis de recueillir de nombreux retours de collaborateurs, et en particulier des éléments de bilan en matière d'approche qualitative. Ils constatent une balance entre les aspects positifs et négatifs, sans homogénéité, et un vécu tout à fait différent selon les collaborateurs. Sous l'angle CHSCT, il en ressort que le travail à distance permet une meilleure concentration et une diminution appréciable du temps de transport avec un impact sur les risques liés aux trajets. De même, force est de constater que les chiffres démontrent que ce mode de travail réduit le nombre d'accidents de travail et diminue un certain stress. A contrario, ces éléments, et plus spécialement le stress, apparaissent également comme des éléments négatifs notamment en lien avec le temps de travail. Ainsi, les retours démontrent qu'il n'est pas rare que des collaborateurs mangent devant leur écran d'ordinateur et ne font pas ou trop peu de pause, d'où un temps d'écran intense et fatigant, ce qui finalement génère plus de présence, sans parler des douleurs d'articulation au poignet qui en découlent. Il est à noter également qu'en télétravail, les pauses sont souvent ressenties comme une pression et engendrent des débordements d'horaires. Ils citent la remarque d'un collaborateur « la notion de temps de travail juridique s'efface pour la notion de temps de travail nécessaire ». Ils soulignent que cela relève d'une mission à accomplir et du temps nécessaire pour l'accomplir. De même, les retours ont souligné le manque de lien entre collègues ainsi que le cloisonnement et la perte de fluidité. Ils conçoivent que les communications ou les conférences inspirantes sur ce sujet rappellent bien les règles, toutefois ces perceptions existent. C'est un point inquiétant car ce contexte crée un sentiment de perte du sens de travail et d'efficacité. Aussi, ces constatations concourent au besoin de faire évoluer la délibération. Par ailleurs, des propositions avaient été émises en groupes de travail, comme l'équipement et les moyens matériels à étoffer et la question de l'enveloppe budgétaire des frais d'installation. Les collaborateurs disent composer avec ce qu'ils ont au domicile. De plus, ils ont également relevé le besoin de pouvoir conserver leur poste de travail, car ils constatent le développement du flex office et la disparition d'espaces collectifs. Ils soulignent le besoin de garantir ce besoin d'espace pour les collaborateurs. En outre, ils rappellent qu'ils avaient apporté des propositions sur le sujet du télétravail, par exemple pour les femmes enceintes, ainsi que sur le sujet de la garantie du droit à la déconnexion pour tous. Sur le plan de la prévention des risques psycho-sociaux, ils suggèrent d'offrir des espaces de paroles dans les collectifs de travail et d'instaurer des groupes d'analyse pratique. De même ils proposent le développement de l'accompagnement des managers sur tous ces risques. Tout cela confirme ce besoin d'arbitrages.

- La Directrice des Ressources Humaines se dit surprise d'entendre que le télétravail apporte plus de stress et plus de fatigue. Elle entend dans leurs remarques qu'au final le télétravail occasionne plus de risques car certains collaborateurs le vivent mal, mais que dans le même temps, il faudrait plus d'investissements. Elle affirme ne pas être étonnée sur le constat de la gestion du stress car les analyses sur ce sujet le démontrent et reconnaît volontiers qu'il y a des ajustements à trouver. Elle explique que le télétravail a été mis en place avant toute chose pour apporter un avantage et un confort aux collaborateurs en termes d'équilibre vie personnelle vie professionnelle, aussi si cela génère des effets négatifs et un surcoût conséquent, il convient de se questionner de son intérêt. Eu égard aux constatations qui viennent d'être évoquées, telles que la baisse des pauses ou l'augmentation du temps de travail, il semblerait que le télétravail paraît être finalement un désavantage dans l'équilibre vie personnelle vie professionnelle, ce qui va en défaveur du dispositif. Elle souligne que s'agissant du Département, l'important est d'avoir l'assurance que les missions de services publics peuvent être conciliées avec la pratique du travail à distance. Elle confirme qu'elle porte un fort intérêt aux analyses sociologiques sur ce sujet et de la place que peut prendre le télétravail en débordant sur la vie personnelle. Toutefois, l'inverse est aussi vrai quand la vie personnelle s'imisce dans la vie professionnelle. Il y a une certaine porosité entre les deux dans le travail à distance. Le souhait de l'Institution est de rester très vigilant sur ce point et c'est pourquoi un accompagnement des collaborateurs est mis en œuvre. Elle entend bien l'ensemble de ces éléments qu'elle ne néglige pas, il est toutefois impossible de rester derrière chaque personnel.

- Les représentants CGT répliquent qu'elle entend mais qu'elle déforme les propos. Ils indiquent ne pas souhaiter la diminution du télétravail, leur démarche vise plus à souligner que la balance négative/positive est difficile à mesurer, c'est pour cela qu'ils ont volontairement fait un focus sur les aspects négatifs car c'est ce qui les préoccupe aujourd'hui sous l'angle CHSCT, de manière à permettre de travailler sur les points d'amélioration. Pour autant, ils confirment qu'il y a de nombreux points positifs également. Leur sollicitation est de bien encadrer collectivement et de bien accompagner les collaborateurs pour leur permettre de bien vivre ce nouveau mode de travail, il y va de la responsabilité de la Collectivité de se donner les moyens de la réussite. Par ailleurs, ils suggèrent à la Direction des Ressources Humaines de mener de son côté également une étude auprès du personnel et d'analyser les retours, ce qui permettrait de conforter les éléments issus des groupes de travail.

- La Directrice des Ressources Humaines partage leur proposition de mettre en place une enquête auprès des collaborateurs, dont les résultats permettront une meilleure visibilité sur les attendus, le souhait étant d'avoir la certitude afin de bien maîtriser les risques sur ce sujet, sans pour autant multiplier les coûts.

- Les représentants CGT rétorquent que le Conseil Départemental a les moyens, les coûts ne devraient pas entrer en ligne de compte. Ils s'adressent à la Présidente du CHSCT pour obtenir son avis.

- La Présidente du CHSCT indique qu'il ne lui est pas possible de répondre à cette question.

- Le représentant CFC-CGC constate quant à lui que les collaborateurs font des demandes ou envoient des courriels très tôt ou très tard, démontrant ainsi d'une large amplitude de la journée de télétravail, même s'il entend bien que c'est parfois un peu contrebalancé par quelques activités personnelles. Il note que les collaborateurs ne regardent plus les horaires, aussi, cela illustre la nécessité de réaffirmer et de promouvoir le droit à la déconnexion.

- Le représentant CFDT remarque pour sa part l'augmentation très significative du télétravail ce qui démontre bien que ce mode de travail est vraiment plébiscité par les collaborateurs. Il convient qu'il existe en effet des cas pour lesquels il est peut-être nécessaire de rappeler certaines règles, pour autant il faut reconnaître que le travail à distance ouvre une plus grande liberté et permet d'avoir une charge mentale moins importante pour une vie plus équilibrée. L'organisation syndicale CFDT soutient vraiment ce mode de travail et considère qu'il s'agit d'une avancée significative. De son côté, ce syndicat reste ouvert à une évolution et, pourquoi pas, par le biais du flex office qui libérerait des charges de fonctionnement pour la Collectivité permettant ainsi de réaliser des économies pour participer aux charges des télétravailleurs.

- Les représentants CGT s'étonnent de voir en page 3 de la délibération du 30 mars que les collaborateurs en trois jours/trois jours et demi sont exclus, alors même que ces agents sont actuellement éligibles en mode dérogatoire.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines confirme que cette possibilité existe actuellement.

- Les représentants CGT expliquent leur vote abstention, d'une part en raison d'un bilan qui est essentiellement quantitatif et trop peu qualitatif, et d'autre part, car ils sont toujours dans l'attente de l'arbitrage sur les avancées et l'encadrement émises lors des groupes de travail.

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

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

#### **IV – DEMARCHE DE PREVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES ACTES DE VIOLENCES, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL**

La Cheffe de projets RH en charge de cette démarche présente le dossier.

En novembre 2020, le Département a établi un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comprenant quatre piliers (mixité des métiers, soutien de la parentalité, adaptation de l'organisation et du temps de travail, création d'un dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et des agissements sexistes). Ce plan d'action est le point de départ d'une démarche globale et de la volonté de promouvoir la lutte et la prévention des violences au travail dans la sphère professionnelle. Le dispositif a pour objet de « recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral/sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés » (*article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique – article L135-6 du Code de la Fonction Publique*).

La responsabilité de l'Institution peut être engagée selon la gravité des faits. Les faits susceptibles de faire l'objet d'un signalement portent sur « les outrages sexistes, les agressions sexuelles, les discriminations sexistes et le harcèlement sexuel.

Pour ce qui est du sexisme, il en existe trois types : le sexisme « bienveillant », le sexisme manqué et le sexisme hostile. 47 % des salariées non-cadres ont déjà été confrontées au sexisme, en tant que témoins (37 %) ou en tant que cible (29 %).

Au sein du Département, depuis 2016, un cas d'agissements sexistes et un cas de violences (verbales ou physiques) sont recensés annuellement, qui ont fait l'objet d'une sanction disciplinaire par l'Institution.

Ce dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes s'inscrit dans la démarche globale de lutte et de prévention. Il fait partie intégrante du plan de prévention et doit permettre de sensibiliser les collaborateurs et libérer leur parole.

Pilotée par la DRH, la mise en œuvre d'un dispositif de prévention et de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes cible quatre objectifs principaux : cadrer et former, impliquer et sensibiliser, protéger et enfin mesurer. Le déploiement de cette démarche est accompagné par un plan de communication (actus, conférence inspirante, campagne d'affichages), des groupes de travail avec les représentants du personnel ainsi que des ateliers dédiés aux managers, aux collaborateurs et aux assistants de prévention. En outre, une formation est mise en œuvre à destination à la fois des Responsables ressources humaines/Chargés des ressources humaines et des Organisations syndicales afin de repérer, prendre en charge et orienter les victimes et les témoins. Enfin des indicateurs seront suivis en fin d'année, via le Bilan Rapport Social Unique. La procédure de signalement vise à protéger et accompagner de façon neutre l'ensemble des collaborateurs concernés (victimes, témoins ou autres personnes mises en cause) au travers de cinq étapes : le recueil puis

l'analyse du signalement, l'organisation d'une enquête administrative, la mise en place d'actions, lorsque les faits sont avérés, pour les faire cesser sans délai et assurer la protection de la victime et des témoins, et enfin l'application de sanctions adaptées.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines rappelle qu'il s'agit d'une démarche globale. Cette procédure a fait l'objet d'un groupe de travail associant les représentants du personnel qui a permis de balayer les différents points de manière détaillée. L'objectif de ce dispositif est de permettre à tout collaborateur témoin ou victime de faire remonter un signalement. Il a été proposé que la porte d'entrée de ce signalement soit la Directrice ou La Directrice Adjointe des Ressources Humaines afin d'humaniser la personne qui recevra ce signalement. Il a également été identifié qu'il peut être complexe pour certains personnels de formaliser un écrit, aussi un formulaire simplifié a été élaboré afin de se faire connaître et d'apporter des éléments de base dans un premier temps. Par la suite, un contact est pris avec le collaborateur, en vue d'initier la procédure du recueil et l'analyse permettant de s'assurer de la recevabilité du signalement, au regard des faits qui auront été clarifiés avec le collaborateur. Il peut s'avérer en effet qu'un collaborateur puisse avoir une mauvaise perception de sa situation, ce qui peut nécessiter un accompagnement par les services de la DRH. Par la suite, si la demande est recevable, différents soutiens sont à disposition de la DRH, et, selon la gravité des faits, une enquête administrative pourra être diligentée. Elle souligne que le vote sur ce dossier portera sur le dispositif global inscrit au plan de prévention et qui constitue un axe majeur que le Département des Yvelines a à cœur de développer dans le cadre d'une démarche de lutte contre le sexisme.

- La Médecin de prévention précise qu'elle n'a pas participé au groupe de travail, aussi elle s'enquière de savoir vers qui les personnels doivent s'orienter quand ils sont confrontés à de telles situations.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines répond que les collaborateurs doivent adresser un courrier ou un mail à la Directrice ou Directrice adjointe des ressources humaines. Elle ajoute que la procédure à suivre va faire l'objet d'une communication qui contiendra l'ensemble des liens utiles. Elle souligne que dans la dernière parution mensuelle de *L'Essentiel*, un édito a été réalisé par le Directeur Général Adjoint, sponsor de ce dossier. Cet article a pour objectif de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs sur la procédure à suivre en cas de signalement. Par ailleurs, une deuxième communication sera faite par le biais d'une autre parution, l'idée étant d'humaniser autant que possible ces démarches sensibles. Elle rappelle qu'il a été convenu en groupe de travail de permettre aux collaborateurs de s'adresser à la Direction des ressources humaines. Elle propose à La Médecin de prévention de lui faire suivre ces diffusions.

- La Médecin du travail reconnaît le grand intérêt de cette réflexion menée en interne. Pour autant, elle estime qu'il subsiste une problématique. En effet, le respect de l'anonymat n'est pas respecté dans cette procédure. Elle souligne que la plus grande crainte des collaborateurs est l'impact qu'une telle démarche peut avoir sur leur poste de travail, et notamment sur leur avancement de carrière. En outre, cette procédure ne permet pas de régler les problèmes pour les personnels en conflit avec la Direction des Ressources Humaines, par exemple en cas de harcèlement dans ce service. Aussi, elle pense qu'il serait opportun, pour certaines situations, de pouvoir associer un tiers de confiance externe.

- Le représentant CFE-CGC indique que cet objet a été abordé lors du groupe de travail avec la proposition de fonctionner en partenariat avec des structures externes défenseurs des droits, telles que la Police ou autres. Au départ, il avait été imaginé de partir sur une communication avec les Responsables des Ressources Humaines, cependant le personnel sur ces fonctions n'étant pas très stable en raison d'un fort turnover, il a été convenu, pour faciliter le contact, d'initier la démarche directement auprès de La Directrice des Ressources Humaines ou de son adjointe. Du côté de son organisation syndicale, la préférence allait plutôt vers une plateforme dédiée, cependant il reconnaît que la démarche mise en place est également acceptable.

- Les représentants CGT estiment que ce dispositif relève d'un sujet important à mettre en œuvre pleinement. Il était attendu, tout particulièrement en raison de l'obligation morale qu'il soulève. Leur collègue, référente sur ce dossier, avait porté la demande d'avoir une convention avec un organisme extérieur afin de permettre une liberté de parole, avec des interlocuteurs neutres. Pour ce qui est du signalement, ils



partagent le sentiment que le passage par la Direction des Ressources Humaines peut être ressenti comme un frein. En ce sens, ils réitèrent leur demande d'associer une structure extérieure. Ils ont eu l'information que le CIG ne peut pas assurer cette prestation aussi ils suggèrent par exemple la Maison « Souffrance et Travail », afin de se donner davantage les moyens de libérer la parole.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines confirme que la représentante du personnel CGT avait émis durant le groupe de travail le souhait d'humaniser la démarche en travaillant avec cette Association. Toutefois, l'Institution ne souhaite pas faire appel à cette structure compte tenu que le Département travaille déjà avec des professionnels de la santé, cette option a donc été écartée.

- Les représentants CGT suggèrent dans ce cas de passer par l'assistante sociale qui dépend du CIG.

- La Directrice des Ressources Humaines souligne que ce dispositif ne relève pas uniquement d'un signalement puisqu'il implique aussi un accompagnement permettant de libérer la parole car l'idée est bien de traiter et de faire cesser la situation. Elle précise qu'elle n'est pas défavorable à ce que les collaborateurs contactent l'assistante sociale ou l'équipe médicale pluridisciplinaire, néanmoins il est essentiel que le dispositif de signalement reste traité par la Direction des Ressources Humaines.

- Les représentants CGT l'entendent, toutefois ils suggèrent, pour un meilleur fléchage de la porte d'entrée, de diriger les collaborateurs vers l'assistante sociale, le manager, le RRH ou les organisations syndicales qui pourraient être dépositaires des signalements et sont aptes à faire remonter les situations.

- La Directrice des Ressources Humaines confirme que le dispositif de signalement doit rester au niveau de la DRH, toutefois cela n'empêche par le personnel de s'appuyer sur d'autres sources qui peuvent être à leur disposition. Elle n'est pas défavorable à le notifier.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines complète en précisant qu'effectivement ces modalités peuvent être rappelées, cette idée avait d'ailleurs déjà été identifiée et notifiée. Il est possible d'ajuster en notant dès le début qu'une équipe pluridisciplinaire est à la disposition des collaborateurs.

- Les représentants CGT confirment qu'il peut être intéressant de faire ce rappel, de telle sorte que le dispositif puisse être ressenti par chacun comme étant le plus neutre possible. Par ailleurs, ils font part de leur souhait de requérir un organisme externe pour l'après-signalement, le recueil et les éléments d'analyse restant quant à eux en interne. C'est une idée qu'ils avaient défendue en groupe de travail.

- La Médecin de prévention répète que les collaborateurs n'osent très souvent pas faire de signalement par crainte. Ainsi, un organe extérieur de confiance mettrait effectivement l'agent plus à l'aise pour s'exprimer. De son côté, elle n'est pas autorisée à parler en raison de son devoir de confidentialité, au risque de voir une situation s'envenimer.

- La Directrice des Ressources Humaines assure que la DRH ne laisse pas les situations s'envenimer, d'ailleurs toutes les communications sur ce sujet visent à libérer la parole. Le Directeur Général Adjoint s'est fortement mobilisé afin de passer le message que de telles situations ne sont pas tolérées. Elle ajoute que des signalements ont déjà eu lieu, qui ont été très sérieusement pris en charge. Néanmoins, le plus grand frein dans le signalement reste le doute. Elle propose d'enrichir le dispositif en mentionnant l'ensemble des ressources sur lesquelles le collaborateur peut s'appuyer pour lever ses incertitudes. Elle fait observer qu'en outre, certains personnels confrontés à des agissements sexistes ne parlent pas forcément de violence, certains comportements sexistes étant très ancrés dans les collectifs de travail. Il arrive aussi régulièrement que des témoins ne fassent rien, en raison précisément de cet ancrage, d'autant que certaines personnes font preuve de tels comportements sans forcément en avoir conscience. L'idée est donc de faire avancer et bouger les lignes en la matière, avec le concept de prise de conscience et la responsabilité du collectif et par les éclaircissements appropriés.

- Les représentants CGT rappellent qu'ils avaient sollicité la transmission du modèle de la fiche de signalement afin d'en prendre connaissance. Ils tiennent à s'assurer, entre autres, que l'indication de la

garantie d'anonymat y est bien inscrite. De même, ils souhaitent y voir mentionné que le collaborateur a la faculté de se faire accompagner de la personne de son choix.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines répond que cette fiche leur a été adressée en amont et fait observer qu'il n'y aucune obligation d'avoir un accompagnement. Ces points ont déjà été évoqués durant le groupe de travail, l'accompagnement se situe plus au stade du disciplinaire.

- Les représentants CGT insistent, si un collaborateur fait part d'un signalement mentionnant « agissement sexiste », il convient d'entendre qu'il est important pour l'entretien d'autoriser l'accompagnement d'une personne de confiance pour faciliter la parole, soit par un représentant du personnel, un collègue ou même un conjoint ou un ami, ce qui est déjà arrivé. Il faut laisser cette possibilité, sans toutefois y mettre une obligation.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines indique bien entendre cette requête et la prend en considération. Cette possibilité peut être mentionnée pour faciliter la démarche, toutefois elle se questionne de la pertinence, voire de la contre-productivité qui pourrait en découler dans certains conflits. Toutefois, il convient de rester strictement dans la sphère professionnelle, il n'est pas envisageable d'avoir un accompagnement du conjoint.

- La Directrice des Ressources Humaines confirme que ce point va être analysé. Par ailleurs, elle fait part d'autres risques, tels qu'une déclaration erronée ou portant préjudice, ou bien d'une utilisation du dispositif à mauvais escient, ce qui peut être problématique quand cela se déroule en présence d'un accompagnant, dans la mesure où le signalement n'est pas encore qualifié. Elle rappelle de nouveau que l'intérêt de ce dispositif est de favoriser l'évolution des comportements au sein de la Collectivité et de sensibiliser.

- Les représentants CGT indiquent que ces situations touchent à l'intime et qu'il est parfois difficile de libérer la parole dans la sphère professionnelle. Leur demande a pour but précisément de favoriser la libération de la parole.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines répond que cet argument s'apprécie différemment selon chaque situation, une seule et unique réponse est délicate. Le souhait de l'Institution est de se donner les moyens et la prise de conscience, voire d'aller au-delà de ce qui est réglementaire.

- Les représentants CGT s'accordent sur le fait que c'est un sujet très sensible, c'est pourquoi il est intéressant de bien d'anticiper et d'avoir différents canaux. Ils estiment qu'il est probable qu'une fois le dispositif connu, plus de cas risquent d'apparaître dans un premier temps.

- La Directrice des Ressources Humaines indique que dans l'immédiat, le dispositif reste sur ce qui a été défini. Elle propose de faire un point d'étape dans six mois dans le respect de l'anonymat. Cela permettra de faire un bilan commun de ce dispositif et de le réajuster si nécessaire. Elle souligne que l'objectif de la Direction des Ressources Humaines est bien le même que celui des organisations syndicales. L'enjeu est de se doter d'un système qui soit garant de la bonne prise en compte de ces agissements et de recadrer, voire sanctionner aussi le cas échéant. Cette démarche fera évoluer les comportements au sein du Département et plus modestement au sein de la société en général.

- Les représentants CGT insistent sur le besoin de soutenir aussi l'accompagnement car selon eux, à la lecture du dispositif, il donne l'impression d'être plus sur un aspect disciplinaire et moins sur l'accompagnement, cela reste donc un point de vigilance. Ils ajoutent que leur organisation syndicale participera à la formation organisée au mois de septembre. Ils questionnent si la Direction des Ressources Humaines participera également car il leur semble important que toutes les parties aient un même niveau d'information et de lecture.

- La Cheffe de projet RH confirme que toutes les parties seront bien représentées à cette formation du mois de septembre.

- La Directrice des Ressources Humaines explique qu'elle sera également formée, elle doute toutefois qu'elle se puisse se libérer deux jours consécutifs en septembre pour être présente à la même session de formation.

- Les représentants CGT souhaitent aborder un dernier point relatif aux violences conjugales qu'ils avaient soulevé précédemment. Ils demandent où en est l'avancement de leur demande.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines confirme qu'il est bien convenu qu'un groupe de travail soit mis en place à l'automne, en y associant la médecine du travail et l'assistante sociale, ce sujet a d'ailleurs déjà été évoqué avec le référent de leur organisation syndicale.

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

- Les représentants CGT indiquent que leur vote sera l'abstention en raison de l'approche de l'organisme extérieur, et cela bien qu'ils soient très favorables à l'existence de ce dispositif.

- La Médecin de prévention indique que son vote sur ce dossier sera aussi l'abstention car, selon elle, les prérequis à la libération de la parole que sont le respect de l'anonymat dans les signalements et la présence d'un tiers de confiance extérieur ne sont pas inscrits au dispositif. Elle fait remarquer que, pour sa part, elle reçoit en consultation régulièrement des signalements de harcèlement ce qui complexifie beaucoup son travail.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines explique que la Médecin de prévention ne peut pas prendre part au vote puisqu'elle n'est pas membre du CHSCT, néanmoins son commentaire sera bien inscrit au procès-verbal.

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

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

## **V – BILAN DE LA MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTIVE 2021**

La Responsable du Service Santé et Prévention et la Médecin de prévention présentent ce bilan.

La convention avec le Centre Interdépartemental de Gestion (CIG) a été renouvelée en décembre 2021 pour une durée de trois ans. Cette convention prévoit le suivi des agents de la collectivité tous les deux ans. Pour ce qui est des agents soumis à une surveillance médicale particulière (SMP), le suivi est annuel et concerne les personnels soumis à des risques particuliers (en contact avec le public, personnels des services techniques, des établissements d'enseignement et des espaces verts...). Les tarifs pour l'année 2021 sont restés stables (identiques depuis 2014) : 62 € la visite avec le médecin et 36 € avec l'entretien de santé avec l'infirmière. L'équipe pluridisciplinaire se compose de deux médecins de prévention (une prise de poste en juin 2021 et un poste vacant), d'une infirmière (en poste depuis juin 2021), de deux psychologues du travail et d'une assistante sociale. Un rapport d'activité a été établi pour l'année 2021 et transmis aux membres du CHSCT.

S'agissant des visites médicales, 1 092 visites médicales ont été effectuées sur 2021, tous les collaborateurs recrutés ayant été vus en visite médicale :

- 409 auprès de la médecine préventive, soit 10 % de l'effectif (contre 609, soit 16 % de l'effectif en 2020) : 150 visites portaient sur un SMP (33 % concernent des agents des TAD et 23 % des agents des collèges),

128 sur un aménagement de poste (34 % concernent les TAD et 21 % les agents des collègues) et 131 visites au titre d'un suivi.

- 683 visites ont été faites auprès d'un médecin agréé en 2021 (contre 457 en 2020), elles concernent les visites d'aptitude au recrutement, les sollicitations ont été accrues en raison de l'absence de médecin de prévention et l'augmentation des demandes de temps partiel thérapeutique (86 personnes, contre 58 en 2020). Le médecin agréé certifie l'aptitude physique du collaborateur à occuper un emploi dans la fonction publique.

Pendant la crise sanitaire, les visites médicales ont été maintenues avec des propositions de rendez-vous médicaux par téléphone et la mise en place d'entretiens dématérialisés. Une baisse du nombre des visites médicales est à noter en raison de la réduction du nombre de vacations proposées par le CIG. Des vacations sur des créneaux d'urgence ont toutefois été assurées par un médecin de prévention remplaçant du CIG, à raison de deux jours par mois, contre 14 jours auparavant au premier semestre 2021.

Sur la question de la vaccination contre la grippe, la campagne nationale a débuté mi-octobre 2021 pour s'achever en février 2022. Malgré le contexte sanitaire et en collaboration avec le CIG, le dispositif a été maintenu. Les vaccinations ont eu lieu à partir de novembre 2021 dans les cinq cabinets médicaux du Département. Ainsi, 225 collaborateurs ont été vaccinés (250 en 2020).

Concernant l'accompagnement psychologique sur 2021, 80 personnes ont effectué une demande de soutien auprès des psychologues du CIG, soit 110 rendez-vous individuels représentant 57 % d'augmentation (51 collaborateurs en 2020 et 36 en 2019). Il est à noter que 8 interventions collectives ont également été organisées pour des équipes (9 en 2020 et 12 en 2019). Par ailleurs, depuis mars 2020, un dispositif d'écoute et de soutien anonyme, confidentiel et gratuit a été mis en place avec Qualisocial qui a permis 205 contacts téléphoniques pour 49 collaborateurs.

En matière d'accompagnement par l'assistante sociale, les rendez-vous sont pris directement auprès du secrétariat du CIG pour davantage de confidentialité et se déroulent sur le site du CIG à Versailles ainsi qu'à ALPHA depuis octobre 2021. La fréquence est de huit journées par mois qui ont permis 356 entretiens auprès de 107 collaborateurs en 2021, contre 308 entretiens en 2020 pour 115 collaborateurs.

La Médecin de prévention se présente.

Concernant les moyens mis à disposition par le Département, les deux cabinets médicaux sont bien équipés en matériel et locaux, ils permettent une aération régulière et sont bien adaptés à l'activité.

Le nombre des consultations est en baisse par rapport à 2020 en raison de l'arrivée de l'Infirmière et de la Médecin de prévention fin juin 2021. Les agents vus en consultation sont représentés pour les trois-quarts par des femmes et dans la tranche d'âges entre 40 et 60 ans pour plus de 50 %, ce qui témoigne d'une population plutôt vieillissante dont les problématiques de santé peuvent avoir un impact sur leur poste de travail. La forte baisse des visites à la demande de l'agent peut s'expliquer par le retard pris dans les visites médicales du fait de l'absence d'un médecin de prévention et d'une infirmière qui a obligé à une priorisation des visites.

Il est important de préciser que l'infirmière effectue un grand nombre de suivi, ce qui souligne l'importance de son rôle de dépistage.

S'agissant, le taux d'absentéisme aux visites médicales qui a fortement augmenté, il reste à interpréter avec prudence du fait des difficultés organisationnelles occasionnées par le contexte sanitaire. De même, que les visites longues sont prévues sur un double créneau de consultation, ce qui décompte 2 absences au lieu d'une. Il n'a pas été possible de réaliser des audiogrammes de dépistages du fait du retard accumulé dans les visites médicales en 2021, et aucune spirométrie n'a été réalisée en période Covid pour des raisons de sécurité.

Une analyse comparative par rapport aux années antérieures est difficile du fait des conditions très particulières liées à la pandémie et à l'absence de médecin et d'infirmière en Santé au travail au premier semestre 2021. Une partie des visites a été effectuée en consultation téléphonique.

Néanmoins, parmi toutes les visites réalisées, 20 % des agents vus présentent un aménagement de poste ou une restriction médicale permanente. Cela indique une forte proportion d'agents qui sont restreints dans leurs missions avec un poids important de problématiques de santé invalidantes ayant un impact sur le poste de travail et parfois sur le collectif de travail. Il est par conséquent essentiel de pouvoir axer le travail de la médecine de prévention sur une meilleure communication sur les problématiques collectives engendrées dans les équipes où de nombreux agents présentent des restrictions médicales impactant l'organisation globale du travail.

Par ailleurs, il existe une faible proportion de visite de pré-reprise (3,5 %). Ces visites permettent de préparer une reprise du travail dans de bonnes conditions et de prévoir avec l'agent les aménagements nécessaires à une reprise sereine. Un effort de sensibilisation des agents à l'importance de cette visite doit être entrepris car ces visites ne peuvent être initiées qu'à la demande de l'agent.

- Le représentant CFE-CGC constate que du retard s'est accumulé sur les visites médicales. De ce fait, il demande si des recrutements sont en cours au niveau du CIG pour compléter la Convention. De plus, il souhaite savoir combien de vacations sont assurées par la Médecin de prévention.

- La Médecin de prévention confirme qu'un recrutement est bien en cours, pour autant elle souligne que la situation est actuellement très difficile en raison de la pénurie de médecins de manière générale. Elle indique que deux recrutements ont déjà été effectués au sein du CIG sur d'autres territoires. De son côté, elle attend impatiemment l'arrivée d'un second médecin pour le Département. Pour sa part, elle assure quatre vacations mensuelles qui se répartissent pour moitié à Versailles et l'autre moitié étant à Guyancourt. L'infirmière effectue quant à elle six jours de vacation par mois.

- Les représentants FA font remarquer sur la question des permanences, qu'il n'y a que deux jours par mois actuellement alors qu'il y en avait quatorze auparavant. Ils se questionnent, compte tenu du nombre de visites en diminution, si cela ne fausse pas ce qui tout ce qui en découle, par exemple l'absentéisme, et s'il n'y a pas donc pas un rapport de cause à effet.

- La Médecin de prévention concède que les chiffres sont difficiles à interpréter compte tenu des remplacements de l'équipe médicale et du contexte sanitaire.

- Les représentants FA se demandent si dans ce cas il ne serait pas judicieux de mettre en place un système du type « urgences » pour les cas sérieux, avec un tri préalable.

- La Responsable du Service Santé et Prévention répond que c'est justement ce qui est déjà pratiqué par le service médical. Chaque demande de visite est étudiée et les cas sont réexaminés toutes les semaines, avec de surcroît des demandes qui viennent s'ajouter au fil de l'eau, de telle sorte qu'un ordre de priorité est attribué et revu régulièrement. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle les collaborateurs qui n'ont pas de problématique de santé particulière ne bénéficient pas de visite depuis des années. Elle précise que l'accent est mis sur les agents des collèges et sur les TAD, du fait d'une vigilance plus particulière sur ces personnels en raison de leur contact avec les usagers.

- Les représentants FA s'étonnent de la différence des chiffres d'une année sur l'autre, ce qui représente deux cents personnes entre les deux dernières années.

- La Responsable du Service Santé et Prévention explique que cela se justifie par le fait qu'il y avait deux médecins du travail auparavant, aujourd'hui la disponibilité médicale n'est plus que de dix jours mensuels au maximum, qui se répartissent entre quatre jours pour la médecin de prévention et six jours pour l'infirmière.

- Les représentants CGT entendent le manque de moyens de la Collectivité. Ils demandent s'il ne serait pas envisageable toutefois, de manière temporaire, d'apporter un renfort par le biais d'une infirmière supplémentaire de façon à rattraper le retard, ce qui permettrait aussi un contact plus accru. Ils questionnent si cette piste a déjà été explorée, notamment sur la question du suivi, mais aussi sur les demandes d'adaptation de poste. D'autre part, en lien probablement avec la question des moyens, ils s'étonnent que les visites médicales ne soient que sur les deux sites de Versailles et Guyancourt, ils estiment que plus de lieux possibles favoriserait la proximité, ils demandent des éclaircissements.

- La Médecin de prévention répond sur la suggestion de l'infirmière supplémentaire qu'elle pourrait en effet être soumise au CIG. Toutefois, elle souligne que le recrutement d'une infirmière implique une supervision du médecin, ce qui représente plusieurs heures par semaine. En conséquence, une infirmière en

plus serait du temps médical en moins. Pour ce qui est des lieux de visite, elle explique que son recrutement a été fait pour le site de Versailles et de ses alentours proches.

- La Responsable du Service Santé et Prévention ajoute qu'il est proposé aux collaborateurs des autres secteurs de se déplacer sur les deux sites ou de d'utiliser la téléconsultation.

- Les représentants CGT justifient sur la proposition d'une infirmière supplémentaire, que l'idée serait de permettre d'avoir une solution temporaire pour éviter la rupture de lien qui pourrait être désamorcé par une écoute. Ils entendent bien le travail de supervision à mettre en œuvre, pour autant ce renfort pourrait constituer une solution intermédiaire.

- La Médecin de prévention propose de faire remonter cette suggestion. Néanmoins, elle souligne que tant pour l'infirmière que pour elle-même qu'il s'agit de leur première année en collectivité, aussi il lui apparait nécessaire d'avoir une expérience préalable avant de pouvoir déléguer.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines émet un bémol pour le moment sur cette proposition d'infirmière supplémentaire. Elle explique que la Médecin de prévention est la seule personne à pouvoir mettre en place les aménagements de postes de travail. Aussi, cela ne résoudra pas l'ensemble des problématiques et pourrait au contraire en amener d'autres. La véritable solution serait de pouvoir disposer d'un deuxième médecin pour répondre aux besoins.

- La Responsable du Service Santé et Prévention complète en expliquant que les compétences d'une infirmière n'étant pas identiques à celle d'un médecin, la typologie des visites ne pourra pas être la même. Dans le mode de fonctionnement actuel, les visites médicales urgentes ne peuvent être assurées que par un médecin, l'infirmière quant à elle peut prendre en charge les collaborateurs qui n'ont pas eu de visite médicale. Le constat actuel est que lorsque qu'un problème ressurgit, le collaborateur est orienté vers le médecin puisque l'infirmière ne peut pas assumer certaines catégories de visites, sans compter qu'il s'agit de leur première année d'expérience professionnelle à toutes les deux.

- Les représentants CGT répètent qu'il s'agirait d'une proposition provisoire, le temps de recruter un nouveau médecin, l'intention ne serait bien sûr pas de remplacer un poste de médecin.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines explique de nouveau qu'une infirmière supplémentaire représenterait plus de supervision pour la Médecin de prévention, donc une surcharge qu'elle ne peut actuellement pas absorber.

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 DES ACCIDENTS DE SERVICE ET MALADIES PROFESSIONNELLES 2021**

La Conseillère en Prévention présente le dossier.

L'évolution des accidents de service confirme la diminution significative du nombre d'accidents depuis 2019 qui s'explique notamment par une année impactée par la crise sanitaire liée à la COVID et le recours au télétravail (régime dérogatoire), mais également par un suivi renforcé qui se poursuit avec 90 expertises médicales en 2021 (contre 110 en 2020).

Sur l'année 2021, 165 accidents (117 femmes/48 hommes) ont été déclarés, avec 37 accidents de trajet et 128 accidents de travail (soit 4,1 % des effectifs). Il n'y a pas de saisonnalité marquée des accidents en 2021. Une baisse significative des accidents dans les collèges et à l'EPI voirie peut être attribuée aux mesures de

prévention mises en œuvre et au port des Equipements de Protection Individuelle (EPI). La Maison de l'Enfance des Yvelines compte le taux le plus élevé d'accidents avec 16 % des effectifs.

Sur la nature des accidents, 64 % des jours d'absence sont liés à 14 accidents (périodes d'arrêt supérieures à 100 jours). Il faut noter qu'il y a eu 6 rechutes d'accident du travail déclarées en 2021 dont 1 rejet (accident de travail de 2006), 10 déclarations sont classées sans suite en raison de la non-présentation d'un certificat médical, 22 dossiers sont en attente d'imputabilité de la CPAM et enfin 14 retraites pour invalidité dont aucun pour accident de travail ou maladie professionnelle.

S'agissant des jours d'absence, 3 938 jours sont en rapport avec les accidents de travail déclarés dans l'année, soit 690 jours pour les accidents de trajet et 3 428 jours pour les accidents de travail.

Concernant la tranche d'âge, la plus touchée reste celle des 50-59 ans (45 %) suivie par la tranche des 40-49 ans (24 %). Ce ratio est en corrélation directe avec la pyramide des âges de la Collectivité, l'âge moyen étant de 46,8 ans (contre 47,1 en 2019).

Sur la question des causes, la majorité, soit 38 %, est en lien avec une chute ou une glissade. Pour ce qui est des lésions, elles sont majoritairement représentées par des contusions, soit 53 %.

A propos des maladies professionnelles (MP), 33 cas sont en cours sur 2021, dont 21 dossiers sur les collèges, totalisant 3 848 jours d'absence sur 2021 au titre des MP en cours. Pour ce qui est des nouvelles déclarations, il y en a eu 14 sur l'année 2021 dont 57 % ont plus de 49 ans, et de plus, concernent exclusivement des femmes (en corrélation avec les effectifs du Département). 72 % des déclarations sont en lien avec l'épaule, le poignet ou le coude et 7 % lié au COVID intervenu en dehors de la Collectivité. Un total de 37 expertises ont été générées dans le cadre du suivi des maladies professionnelles.

Aucune question n'est soulevée par les représentants du personnel.

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 – BILAN DE LA MISSION HANDICAP 2021**

La Chargée de la mission handicap présente le bilan de la Mission handicap.

Le cadre de la Convention C-1144 signée avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) couvre la période du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2020. Au regard du contexte sanitaire, un premier avenant d'un an supplémentaire a été demandé pour la durée du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2021, puis un second avenant couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 30 juin 2022. La quatrième convention prendra effet au 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Concernant l'état prévisionnel des dépenses de la Convention à la date du 31 décembre 2021, 83,8 % de l'acompte de la somme des trois acomptes de 377 024,02 € a été consommé.

S'agissant du profil des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) pour l'année 2021, leur nombre est de 270, soit une légère diminution par rapport à 2020 (296). 80 % d'entre eux sont de femmes et se situent à 78 % dans la tranche d'âge des 41 – 60 ans, ce qui dépeint une répartition identique aux effectifs de la Collectivité. La catégorie C est la plus représentée avec 66 % (22 % étant de catégorie B et 10 % de catégorie A, les 2 % restant sont des collaborateurs hors catégorie). La très grande majorité des BOE, soit 88,9 % sont bénéficiaires de la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé).

Sur la question de la répartition des BOE, ils sont majoritairement représentés à la Direction Enfance Jeunesse qui compte 58 collaborateurs BOE, soit 21,5 % de la population globale, suivie de près par la Direction Enfance Famille Santé (52 BOE). L'augmentation des BOE dans cette dernière Direction est liée à la réorganisation intervenue en décembre 2021.

Pour ce qui est du taux d'emploi direct des BOE, il se situe à 7,56 %, (6,67 % au niveau national pour la Fonction Publique Territoriale). Durant l'année 2021, 46 BOE sont sortis des effectifs, il s'agit de sorties dites « naturelles » et de ce fait incompressibles (mutation, retraite...), dans le même temps, il y a eu 20 entrées connues (10 reconnaissances en cours de carrière et 10 recrutements) avec par voie de conséquence une baisse du nombre des BOE.

En termes de bilan financier, les principales dépenses de la mission handicap sont liées à l'axe « maintien dans l'emploi » avec un financement FIFHFP de 42 429 € et un financement employeur de 27 500 €. Il s'agit d'un état des dépenses intermédiaire au 31 décembre 2021, l'état des dépenses totales étant convenu par le biais de l'avenant à la Convention au 30/06/2022. Ainsi, 71 BOE ont bénéficié d'un dispositif d'aide au maintien dans l'emploi. Les aménagements de l'environnement de travail représentent la part la plus importante du montant global cet axe.

En termes de bilan qualitatif, les actions de la Mission Handicap sur 2021 ont porté essentiellement sur les actions en faveur des BOE : 184 sollicitations des collaborateurs ayant abouti à une action (soit plus de 80 % d'augmentation en comparaison de 2020). Par ailleurs, 59 entretiens et réunions disciplinaires ont été organisées : 25 réunion pluridisciplinaires internes et 34 entretiens individuels. De plus, une hausse de 27 % par rapport à 2020 des aménagements de l'environnement du travail soit 47 aménagement dont 10 en télétravail. Le renouvellement de la Convention a fait l'objet de 2 groupes de travaux thématiques et de 3 entretiens avec des acteurs clés, auxquels s'ajoutent des échanges avec des collaborateurs en situation de handicap (1 collectif et 3 individuels).

De surcroît, la communication en matière de mission handicap a été renforcée par le biais de plusieurs actions. D'une part avec le SEEPH 2021 (Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapée) avec l'organisation de deux « Cafés sans tabou » d'une durée d'une heure et demie, et, d'autre part, avec le DUODAY qui a permis la formation de 20 duos pour 31 volontaires. De plus, une sensibilisation au handicap (visuel, auditif, psychique...) ainsi qu'un atelier mission handicap/service recrutement ont été mis en œuvre. En outre, la poursuite de la communication externe valorise également l'engagement du Département pour une plus grande attractivité autour de la promesse employeur. Enfin, un accompagnement individualisé a été mis en place grâce au dispositif d'Emploi Accompagné pour un bénéficiaire et un accompagnement externe sur le lieu de travail pour un bénéficiaire par le prestataire ARHIM, auxquels s'ajoutent un accompagnement spécifique par quatre Prestations d'Appuis Spécifiques (2 PAS troubles psychiques, 1 PAS troubles visuels, 1 PAS troubles auditifs) qui ont donné lieu à un aménagement de poste complexe.

La quatrième convention sera présentée fin du deuxième trimestre 2022 par un passage devant le Comité local du FIFHFP.

- Les représentants CGT remercient pour la présentation. Ils rappellent qu'ils avaient fait un retour sur leur étude approfondie sur le sujet lors du dernier CHSCT dans l'objectif de permettre une amélioration en la matière. Ils avaient fait part de leur sollicitation d'une plus grande utilisation du budget alloué. Ils renouvèlent aujourd'hui cette demande d'améliorer l'utilisation de l'enveloppe. Ils entendent clairement la volonté de la Collectivité de voir une progression et la partagent, c'est pourquoi leur vote sera favorable.

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

## **VIII – BILAN DES FICHES DU REGISTRE SANTE SECURITE AU TRAVAIL**

La Conseillère en Prévention présente le dossier.

Le Registre Santé et Sécurité au Travail (SST) est accessible sur l'Intranet du Département pour tous les collaborateurs et permet de déclarer des observations liées aux conditions de travail et en particulier les actes de violence verbale ou physique. Les collaborateurs ont la possibilité de se saisir de cet outil selon leur ressenti, les bilans ainsi présentés ne sont pas exhaustifs. Il est à souligner que le seuil de tolérance des professionnels face aux agressions des usagers est important et peut varier. Ce registre est dématérialisé afin de garantir une prise en compte et un suivi efficient de chaque sollicitation, ce qui permet une meilleure circulation de l'information et une réponse adaptée rapide. Ainsi, les étapes du processus sont exécutées à partir de l'outil « Registre SST » et les acteurs identifiés (collaborateurs, assistants de prévention, managers, service sécurité et prévention) reçoivent une notification par mail pour « action à mener ». Un mail est envoyé à la DAJA en cas de dépôt de plainte ou de demande de protection fonctionnelle avec un accompagnement en cas de confrontation pour donner suite au dépôt de plainte (avocat missionné par le



Département). Enfin, un mail est envoyé à la médecine préventive au sein de la DRH en cas de demande. Tous les acteurs du processus (déclarés nominativement) ont accès aux données et au suivi des fiches, le service santé et prévention de la DRH ont, quant à eux, accès à l'ensemble des données.

Le bilan de ce registre sur 2020/2021 comptabilise un total de 279 fiches ouvertes sur l'année 2021 (54 observations et 225 incidents). Les incidents sont représentés en très grande majorité par des violences verbales. Sur l'année 2021, 27 dépôts de plaintes ont été enregistrés (19 en 2020) et 14 mains courantes ont été déclarées. Il faut souligner que seul le dépôt de plainte peut permettre un accompagnement juridique au titre de la protection fonctionnelle. Sur 2021, 23 demandes de soutien médical ont été enregistrées ainsi que 17 demandes de protection fonctionnelles (cochées sur le registre) et 9 droits de retrait sur à des agressions par des usagers à l'accueil des SAS notamment.

Un focus est fait sur la situation des TAD, qui totalisent 499 incidents et 67 dépôts de plainte déclarés sur la période de 2019 à 2021 :

- Sur le TAD de Seine Aval avec un effectif au 31 décembre 2021 de 464 emplois permanents et 20 emplois PEC, et 17 assistants de prévention : 247 incidents en augmentation sur cette période et 35 dépôts de plainte (en diminution), avec une hausse des fiches pour « violence verbale » et « violence physique » (en particulier pour les sites de Mantes-la-Jolie Duguay et Les Mureaux) ;
- Sur le TAD de Saint-Quentin avec un effectif au 31 décembre 2021 de 231 emplois permanents et 8 emplois PEC, et 13 assistants de prévention : 114 incidents (en diminution sur la période) et 12 dépôts de plainte (en diminution) avec une baisse également des fiches pour « violence verbale » de plus de moitié ;
- Sur le TAD de Boucle de Seine avec un effectif au 31 décembre 2021 de 191 emplois permanents et 7 emplois PEC, et 7 assistants de prévention : 66 incidents (augmentation sur la période) et 9 dépôts de plainte (en augmentation) ainsi qu'une nette augmentation des fiches pour « violence verbale » ;
- Sur le TAD de Grand Versailles avec un effectif au 31 décembre 2021 de 147 emplois permanents et 1 emploi PEC, et 7 assistants de prévention : 48 incidents (augmentation sur la période) et 9 dépôts de plainte (en augmentation) ainsi qu'une nette augmentation des fiches pour « violence verbale » ;
- Sur le TAD de Terres d'Yvelines avec un effectif au 31 décembre 2021 de 120 emplois permanents et 2 emplois PEC, et 5 assistants de prévention : 24 incidents (augmentation sur la période) et 2 dépôts de plainte (en diminution), ainsi qu'une nette augmentation des fiches pour « violence verbale ».

En matière de réponses apportées, plusieurs solutions existent déjà, telles que les systèmes de BIP et d'alerte sur les accueils des TAD, la sécurisation des portes d'entrée avec verrouillage possible à distance, les accès sécurisés par badges, le lien avec le service de sécurité de la DMG – renforts mis en place si besoin – interventions sur site ainsi que le suivi des incidents. Une Doctrine de sûreté et sécurité a été mise en œuvre. En effet, face au constat d'anomalies dans les TAD sur le matériel de sécurité (vidéo protection, boutons d'alerte, portes automatiques, interphones ...) un premier diagnostic et une cartographie des équipements par site sont réalisés par le service sécurité sous forme d'un recueil des anomalies. Ce projet est piloté par la DMG, en lien avec les Directeurs de TAD et a permis, entre autres, de mettre en lumière le rôle et la formation des chargés d'accueil, de faire un lien avec la Charte Yvelines Accueil, de faire le choix du modèle de caméra non thermique en lien avec Seine et Yvelines Numériques (SYN), ainsi que la mise à jour des protocoles des sites reliés au CDSI et des tableaux mensuels. Un groupe de travail sur ce sujet a été organisé en septembre 2021 avec les représentants du personnel, suivi d'une visite du Centre Départemental de Supervision des Images (CDSI) en octobre 2021.

En ce qui concerne le DUERP, ce document unique permet une évaluation des risques professionnels auxquels sont exposés les collaborateurs dans l'exercice de leurs missions et d'identifier les axes d'amélioration et de maîtrise des risques. De plus, la DRH anime un réseau d'assistants de prévention composé d'une centaine de collaborateurs travaillant sur différents sites du Département, permettant de cette manière d'avoir un interlocuteur de proximité sur les questions de prévention.

En matière de formation des collaborateurs, les chargés d'accueil des TAD sont tous formés, dès leur prise de poste, à la gestion de l'agressivité à l'accueil. Pour ce qui est des emplois PEC, un parcours de formation est positionné de façon systématique dès le mois suivant la prise de poste (Communiquer sans violence dans des situations conflictuelles (2 jours), Sauveteur Secouriste du Travail - SST - (2 jours), CQP APS (26 jours), Agent des Services de Sécurité Incendie - SSIAP1 (10 jours) et une vérification systématique de la demande auprès du CNAPS (enquête faite par le ministère de l'Intérieur sur les 10 dernières années).

Sur l'année 2022, un parcours de formation sécurité est en cours d'élaboration. Il est à destination du personnel travaillant en présence du public : chargés d'accueil, assistants administratifs en PMI et PEC.

- Les représentants CGT soulignent cinq points particulièrement importants dans ce document. En premier lieu, sur le sujet des accidents de travail, la Maison de l'Enfance des Yvelines représente 16 % du nombre total d'accidents dans la Collectivité, cependant il n'existe aucune fiche SST pour cette structure et ils soulignent que les collaborateurs n'ont pas connaissance de l'existence de ces fiches. Il leur semble donc important de rectifier la situation. Concernant la formation des emplois PEC, il est indiqué que ces collaborateurs en bénéficient dans le mois qui suit le recrutement, or il avait été évoqué lors du dernier groupe de travail de pouvoir leur donner la possibilité de bénéficier d'une formation en amont pour les agents de sécurité mais également sur les fonctions nécessitant une habilitation électrique, ce qui est une évolution positive. Ils suggèrent la correction de cette anomalie sur le support. Pour ce qui est de l'augmentation des incidents sur les TAD et plus particulièrement celui de Seine Aval, ils demandent si une analyse a été faite qui justifierait de cette hausse. Ils font part de témoignages de terrain de collaborateurs qui démontrent du manque d'information sur l'existence de ces fiches SST, aussi ils suggèrent de faire des rappels d'information et notamment sur leur accessibilité. S'agissant du focus sur le TAD de Grand Versailles, ils constatent qu'il n'y a qu'un seul agent en contrat PEC sur un poste de médiation, soit à peine 1 % de l'effectif, alors même que le nombre de fiches incident est important. Cette situation dénote et les interpelle. Ils attirent en conséquence l'attention sur la possibilité de renfort de PEC médiation sur ce TAD.

- La Conseillère en Prévention rappelle sur la question de la MEY que cet établissement a son propre CHSTC, avec son propre document unique et ses outils de suivi. Pour autant, les fiches SST ont déjà fait l'objet d'échanges lors des précédentes visites sur ce site et les collaborateurs ont la possibilité de se saisir d'un registre sur leur site. Elle prend néanmoins note de ce point. Pour ce qui est de leur remarque sur la formation en amont pour les contrats PEC, elle la prend en considération car ce sujet fait actuellement l'objet d'évolution. Par ailleurs, concernant le nombre de contrats PEC sécurité sur le TAD Grand Versailles, elle prend également acte de leur demande et se charge de se rapprocher du responsable sécurité de la DMG. Enfin, sur l'augmentation du taux d'incidents au sein du TAD de Seine Aval et autres TAD, elle explique qu'il s'agit probablement d'un phénomène de prise en mains du registre de santé sécurité. D'ailleurs, elle fait remarquer qu'il est souvent fait mention d'un seuil de tolérance à partir duquel les collaborateurs saisissent les incidents. Il est constaté qu'il y a actuellement plus de déclarations depuis la crise sanitaire, ces deux éléments en sont probablement la cause. De plus, elle précise qu'il y a des rappels réguliers sur l'importance de la déclaration de ces incidents, ce qui pourraient également justifier cette hausse.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines complète cette information en indiquant qu'il y a eu notamment un Flash Managers le 6 mai dernier pour resensibiliser, puis le 12 mai un Flash info RH à destination de l'ensemble des collaborateurs sur la procédure en cas de violence, dans laquelle le registre SST y est de nouveau expliqué. Elle indique que la Direction des Ressources Humaines les rejoint sur l'attention à porter, c'est pourquoi ces communications ont été mises en place et relayées par ailleurs par les assistants de prévention. La communication et la récurrence de l'information sont essentielles pour une bonne connaissance de la démarche.

- La Responsable du Service Santé et Prévention mentionne que la formation des contrats PEC qui se fait en amont n'était pas mise en place en 2021 quand le bilan a été établi. Pour ce qui est du poste sur le TAD de Grand Versailles, elle évoque qu'un poste était manquant à l'époque de l'élaboration du bilan, sans compter qu'il y a un fort turnover sur ces postes.

- Les représentants CGT remercient pour tous ces éléments de réponse. Ils pointent l'intérêt de faire remonter les retours du terrain.

- Le représentant CFE-CGC partage l'idée que la prévention est essentielle. Il rappelle pour les membres qui n'ont pas pu être présents au groupe de travail sur le risque agression, que la réponse du service de prévention et de sécurité indiquait un contingent de 33 PEC sur l'ensemble du Département et que le taux maximum accordé est atteint avec le 28 contrats sur les TAD et les autres postes répartis entre Mignot et Alpha. Aussi, il suggère éventuellement de faire évoluer ce chiffre. Par ailleurs, sur le TAD de Seine Aval, il souligne que les Secrétaires généraux s'impliquent énormément et encouragent leurs équipes à se saisir du registre, ce qui peut expliquer la quantité de fiches saisies.

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

## **VIII – RELEVÉ DES SUITES DU CHSCT DU 17 MARS 2022** (pour information)

La Conseillère en Prévention présente le relevé des suites.

- La prévention COVID : demande de maintien des plexiglas dans les accueils et bureaux d'entretien qui est confirmée par la Direction des bâtiments. Par ailleurs, un envoi de masques à destination de l'Ukraine a été organisé à travers les collectes individuelles.
- Le DUERP : création de comptes d'accès au logiciel dédié au DUERP (Sofaxis-Neeria) avec l'attribution de droits en consultation pour les membres du CHSCT.
- Le programme de prévention : visibilité sur les moyens alloués pour la réalisation des actions d'amélioration et notamment des budgets alloués.
- Le risque agression : un groupe de travail a été organisé en mai 2022 ainsi que des tables rondes sur les TAD arbitrées par le responsable du service sécurité de la DMG. Par ailleurs, diverses actions de formations sont également en cours de préparation pour 2022.
- Les assistants familiaux : l'évaluation des risques professionnels est à poursuivre avec une approche sur les risques psychosociaux (RPS), un rendez-vous avec le SDAFY est pris.
- La supervision : le public concerné et une extension souhaitée aux PAIS, PMI, centre d'appel, chargés d'accueil et maintien pour le moment des actions en faveur des professionnels des PEJ, du SDAFY et des psychologues.
- Les visites de l'ACFI : une visite a été programmée le 16 mai dernier sur le site de Mantes-la-Jolie et sur le SAS Clémenceau.

S'agissant des éléments financiers relatifs à la mise en œuvre du programme annuel de prévention, 106 000 euros y sont consacrés (72 K€ pour les formations spécifiques métiers, 17 K€ pour les actions premiers secours, 10 K€ pour la sécurité CQP et SSIAP et 7 K€ pour le nouveau parcours « Gestes et sécurité »). Un budget annuel est dédié à la dotation des EPI (avec un maximum de 180 K€) et aux aménagements de postes sur préconisation médicale (32 K€ depuis 2021).

Sur le sujet du plan de mobilité, pour faire suite au groupe de travail sur ce sujet en avril dernier, et dans le cadre de l'axe 3 Modes actif, le projet de labellisation employeur pro vélo a débuté par un autodiagnostic en ligne pour Alpha et Mignot.

- Le représentant CFE-CGC intervient sur le sujet relatif aux systèmes de dotation EPI. Il précise qu'il a connaissance de remontées du terrain indiquant qu'il est parfois laborieux d'équiper les contrats PEC, notamment dans le domaine de la logistique. En principe, ces collaborateurs ne devraient pas être autorisés à intervenir sans une dotation complète. Il y a donc un point de vigilance à maintenir pour ces agents qui restent sur le poste durant 12 mois. Les délais d'approvisionnement sont longs. Il est d'autant plus surpris qu'il avait pourtant été convenu que le fournisseur devait avoir un stock tampon pour permettre de les équiper rapidement.

- La Conseillère en Prévention répond qu'elle reste bien en lien avec la DMG sur ce sujet et qu'il existe une dotation annuelle principale remise à jour au fil de l'eau en fonction des recrutements.

- Le représentant CFE-CGC s'étonne dans ce cas que la fourniture de ces collaborateurs ne soit pas prévue car des difficultés sont constatées à ce niveau-là sur le terrain.

- Les représentants CGT font part de leur satisfaction sur les réponses apportées à certaines questions et notamment celle portant sur la SDAFY, il leur semble vraiment positif que ces collaborateurs soient désormais inclus dans le DUERP. Ils remercient d'ailleurs pour l'accès désormais possible pour les membres du CHSCT au document unique. Pour ce qui est de l'ACFI, ils sont dans l'attente du rapport. S'agissant du

risque agression, le groupe de travail organisé en mai dernier et les tables rondes sont également positifs. Ils ont bien reçu le protocole sécurité et l'ont étudié. Ils n'ont pas apporté de retour puisqu'il est positif mais reste pour autant complexe. De leur côté, ils imaginaient plutôt un guide sur l'avant, sur la prévention et la gestion pendant et après, finalement la présentation est plus axée sur le pendant, c'est à dire la démarche à tenir en cas de gestion de conflit. Or, pour eux, c'est plus complexe que cela. Ce document pourrait servir de support d'intervention, en mode exercice, avec des exemples de situations vécues et de réponses à apporter. En définitive, il semble intéressant, mais ils préconisent néanmoins la poursuite d'un travail collectif. Aussi, leur proposition est de conserver ce guide en l'état et de le diffuser de telle sorte que les collaborateurs s'en saisissent et qu'il puisse devenir un sujet de débat.

- La Conseillère en Prévention partage cette proposition et explique que c'est précisément dans cette optique qu'un deuxième groupe de travail sera organisé en juillet prochain pour continuer le travail. Elle se dit favorable à revoir un peu l'architecture du document et d'avoir une réflexion sur les différents grands moments liés à ces incidents pour les ajouter.
- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines confirme que ce document de travail n'est, à ce stade, qu'à l'état de projet. Une version finale sera travaillée et présentée lors du prochain CHSCT.
- Les représentants CGT interrogent si une visite est programmée à la PMI de Houilles, compte tenu du déménagement de leurs locaux.
- La Conseillère en Prévention prend bonne note de cette proposition et indique qu'une visite pourra être programmée.

Fin de séance à 12 h 20

LA PRESIDENTE DU CHSCT

LE SECRETAIRE DU CHSCT

**Josette JEAN**

**Tristan FOURNET**