



ADOPTÉ lors de la séance du 22 juin 2023

**FORMATION SPECIALISEE EN SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL
DU DEPARTEMENT DES YVELINES**

* * * * *

Séance du 30 mars 2023
À 09 heures 30

Hôtel du Département
Salle Catinat

* * * * *

PROCES-VERBAL

Le 30 mars 2023 à 09 heures 30, la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FSSSCT) du Département des Yvelines s'est réunie sous la présidence de Mme Josette JEAN, Conseillère Départementale déléguée au personnel.

Représentants de la Collectivité

Mme Josette JEAN, *Présidente*
Mme Laurence BOULARAN, *membre titulaire*
Mme Marie Diane PICOT, *membre titulaire*
Mme Cécile GARCIA, *membre suppléant*

Représentants du personnel

Syndicat CFDT

Mme Stéphanie PRÉVOST, *membre titulaire*
Mme Dalila CHETOUANE-GIROUX, *membre suppléant avec voix délibérative*
M. José CABRAL, *membre suppléant*

Syndicat SNT CFE-CGC

M. Pascal LAFOREST, *membre titulaire*
Mme Sylviane GOUAISLIN, *membre titulaire*

Syndicat CGT

M. Tristan FOURNET, *membre titulaire*
Mme Lynda SALLES, *membre titulaire*
Mme Nelly PASCAUD, *membre titulaire*
M. Luc DEMAZIERE, *membre titulaire*
Mme Violaine BONNET, *membre suppléant avec voix délibérative*
Mme Magalie LE CALVE, *membre suppléant*

Syndicat FA

M. Dario Jean JASEMIN, *membre titulaire*
M. Rémi JUBLIN, *membre titulaire*

Membres de droit avec voix consultative

Mme Laurence PIERRET, *Médecin du travail - Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la région d'Île-de-France*

Présents en qualité d'experts

Pour la Direction des Ressources Humaines

Mme Frédérique GARNIER-TRAMONI, *Responsable du Service Santé et Prévention*
Mme Caroline LE GALLO, *Conseillère en prévention*
Mme Camélia BEN AMEUR, *Référente relations sociales et discipline*

Pour la Direction des Moyens Généraux

Mme Christine GALLAND, *Directrice des Moyens Généraux*

La séance étant la première ayant lieu depuis les dernières élections, il est procédé à un tour de table afin d'identifier l'ensemble des membres ayant voix délibérative.

Après vérification du quorum, la Présidente de la FSSSCT ouvre la séance et invite les membres présents à désigner un secrétaire. En raison de sa représentativité, il revient à l'organisation syndicale CGT de prendre ce rôle la première. Mme PASCAUD est désignée secrétaire de cette instance.

I – ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 17 NOVEMBRE 2022

La Présidente soumet le procès-verbal de la séance du CIISCT du 17 novembre 2022 à l'approbation des membres de la FSSSCT :

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

II – SIMPLIFICATION DU REGIME APPLICABLE AUX COLLABORATEURS DANS LE CADRE DE LA GESTION DU COVID-19 (POUR INFORMATION)

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 données issues des sites du gouvernement, de la DGAFP (dont la FAQ a été mise à jour le 1^{er} mars dernier), de la DGCL, du ministère de la Santé et de l'assurance maladie sont appréhendées dans leur ensemble.

Grâce à l'amélioration de la situation sanitaire en France depuis début 2023, les règles face à l'épidémie de Covid-19 se sont assouplies. Ainsi, le ministère de la Santé, conformément aux recommandations de la Haute Autorité de Santé, a annoncé que l'isolement systématique des personnes positives à la Covid-19 et le test des cas contact au bout de deux jours ne sont plus requis depuis le 1^{er} février. Le « contact tracing » effectué par l'Assurance maladie également fin à cette date.

Par ailleurs, selon le décret n° 2023-37 du 27 janvier 2023 publié le 28 janvier au Journal officiel, les arrêts de travail dérogatoires, sans jour de carence, pour les personnes testées positives, sont supprimés depuis le 1^{er} février. Il reste fortement recommandé aux personnes testées positives au Covid-19, ainsi qu'aux personnes ayant été exposées à une personne contagieuse, de respecter les gestes barrières, de se faire tester et d'éviter le contact avec les personnes fragiles.

En ce qui concerne la vulnérabilité au COVID 19, la circulaire du 9 septembre 2021 qui adaptait le dispositif d'activité partielle à la fonction publique en permettant de placer en autorisations spéciales d'absence (ASA) les agents publics reconnus comme vulnérables, n'est plus applicable à partir du 1^{er} mars 2023 et laisse place à l'application des dispositions de droit commun. Par voie de conséquence, les modalités de télétravail dérogatoires n'ont plus cours et c'est la Charte du télétravail propre à notre Collectivité qui doit à nouveau s'appliquer et notamment les demandes de télétravail pour raison de santé.

Une attention particulière a été apportée par la Direction des Ressources Humaines (ci-après DRIH) aux conditions de retour sur site des collaborateurs concernés. Une communication dédiée a été envoyée à tous les managers le 22 février afin que ce retour puisse être accompagné et progressif. Il leur a été demandé d'adapter les horaires d'arrivée et de départ afin d'éviter les heures d'affluence dans les transports, de prévoir une reprise sur site progressive et échelonnée et d'anticiper une rotation des présences afin de favoriser la distanciation. Chaque collaborateur concerné s'est vu doter par le Service Santé et Prévention d'un stock de 50 masques chirurgicaux d'avance. Une nouvelle dotation interviendra mi-mai pour couvrir les besoins jusqu'aux vacances d'été. En cas de besoin ou de réajustement, chaque collaborateur a été invité à contacter le Service Santé et Prévention.

Pour finir la FAQ a été mise à jour sur l'Intranet. Des informations complémentaires y apparaissent :

- Le numéro de la plateforme d'information dédiée au Coronavirus ;

- Un lien vers le site Ameli pour répondre aux questions concernant la vaccination ;
- Un rappel du numéro de la plateforme d'écoute Qualisocial.

- Au terme de la présentation, les représentants de la CGT souhaitent savoir pourquoi les protections Plexiglas sont retirées des bornes d'accueil. En effet, plusieurs agents sollicitent à ce sujet le syndicat arguant que ces protections contribuent à la prévention des contaminations (contact avec des populations potentiellement contagieuses), mais aussi à placer une barrière symbolique protectrice en cas d'altercation avec un usager agressif. Les décisions doivent être adaptées à chaque situation, et la question des risques d'agression doit également être prise en compte. Ils demandent enfin s'il sera possible de fournir des autotests.

- La Conseillère en Prévention des risques tempère en expliquant qu'aucune décision n'a encore été arbitrée concernant le retrait des protections Plexiglas. En revanche, il est vrai que certains d'entre eux ont été retirés pour des raisons de sécurité car insuffisamment fixés. Il n'y a effectivement plus d'obligation vis-à-vis de la crise sanitaire mais un arbitrage sur cette question semble opportun. Il n'en demeure pas moins qu'un matériel mal fixé présente un caractère de dangerosité.

- La Directrice des Moyens Généraux confirme ce risque. Elle ajoute qu'il est fréquent que du matériel soit détérioré lorsqu'il est mal fixé. La question mérite d'être étudiée plus largement car ces fixations endommagent également les bornes d'accueil.

- La Responsable du Service Santé et Prévention questionne également l'intérêt de ces Plexiglas qui, en raison de leur faible hauteur d'un mètre, ne protègent pas réellement. En revanche, elle rappelle que c'est l'aération des espaces qui va permettre de renouveler l'air et ainsi réduire les risques de contamination. Elle propose de fournir des masques aux agents, qui seraient plus efficaces que les plexiglas, bien que cela ne soit plus obligatoire, si cela peut rassurer les collaborateurs. Les Secrétariats généraux des Territoires disposent également de stocks en masques et gels hydroalcooliques qu'ils peuvent distribuer en tant que de besoin. A terme, il est possible que les agents ne voient plus l'intérêt des plexiglas alors que l'on aura irrémédiablement détérioré les bornes en les y fixant. Quant aux autotests, il n'y a plus d'obligation de se tester, cela demeure une initiative personnelle. En ce qui concerne la sécurisation physique, ce sont les agents de médiation, présents sur site, qui assurent cette question.

- Le représentant CFDT ajoute qu'il y a effectivement un besoin d'une sécurisation des SAS sur les TAD, mais le Plexiglas n'est pas forcément la réponse. En effet, les agents de médiation assurent une présence sur site sécurisante. Ils souhaitent savoir où en est le recrutement sur cette fonction. A ce sujet, ils demandent que soit communiquée une cartographie du déploiement des agents de médiation sur le terrain, afin de déterminer s'il est nécessaire de les affecter en priorité sur certains sites plus sensibles.

- La Directrice des Moyens Généraux indique que celle-ci pourra être fournie aux représentants à date, (sans exclure qu'elle puisse évoluer) puisque le suivi des effectifs est opérant depuis un certain nombre d'années. Aujourd'hui, le problème est celui du recrutement bien qu'il soit travaillé avec Activit'Y. La thématique « sécurité » est en tension du fait des recrutements massifs induits par les JO 2024. La Direction des Moyens Généraux collabore avec les Directeurs des TAD pour prioriser les sites où le besoin est le plus prégnant.

- Le représentant CFDT estime que cette crise du recrutement dans le secteur de la sécurité devrait nous obliger à trouver des solutions alternatives (moyens matériels par exemple). Il serait intéressant de réfléchir à des solutions collectivement.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines confirme que la discussion sur le risque agression sera poursuivie.

Au terme des débats, la Présidente soumet ce dossier à l'avis des membres de la FSSSCT :

- Avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel.

III – BILAN DU TRAVAIL A DISTANCE 2022

En l'absence de la Cheffe de projets RH, la Directrice Adjointe des Ressources Humaine présente le dossier.

Elle rappelle qu'un groupe de travail s'est tenu le 21 mars permettant de présenter le bilan et l'expérimentation du Flex office. L'objectif d'aujourd'hui est donc d'être synthétique.

A la date du 31 décembre 2022, la Collectivité compte 1 545 télétravailleurs (qui bénéficient d'un arrêté), dont 1003 sont des agents titulaires, soit une augmentation de 105 collaborateurs par rapport à l'année 2021. La crise sanitaire a permis aux agents de tester ces modalités de travail et d'y trouver un intérêt. Les télétravailleurs sont représentés pour 84 % d'entre eux par des femmes et 24 % sont des travailleurs sociaux.

Il est à souligner que 99 % du télétravail est réalisé depuis le domicile, cette tendance se confirme d'ailleurs pour la cinquième année consécutive. Pour autant, le Département propose plusieurs tiers lieux qui permettant aux collaborateurs de travailler ailleurs que chez eux, sans qu'ils s'en saisissent. La question, traitée lors d'un futur groupe de travail, sera de comprendre les raisons si cette sous-utilisation (méconnaissance des sites, leur situation géographique, ...).

9 % des bénéficiaires du télétravail travaillent à temps partiel. 82 collaborateurs en formule 4 jours ou 4,5 jours bénéficient de la dérogation leur permettant d'effectuer du télétravail.

Les formules les plus plébiscitées chez les personnels à temps complet sont les 4 jours fixes + 4 jours variables par mois. Les jours fixes les plus prisés restant les vendredis et les lundis : des réflexions pourraient être menées pour savoir si cette organisation est opportune selon les missions des services et au regard des différentes contraintes (circulation, parking sur les jours d'affluence etc...).

- Le représentant CDDT propose d'examiner la question des jours de présence au travail en collaboration avec les managers et les agents des services techniques. Les besoins des services centraux et des services techniques sont différents et il est important de prendre en compte les avis des travailleurs qui sont directement concernés par cette question.
- Le représentant CGT insiste sur l'importance d'avoir des jours de travail en commun pour faciliter les échanges et la convivialité entre les collègues, ainsi que pour permettre aux collaborateurs de se positionner lors de réunions et de travaux en groupe. Les outils de communication à distance ne sont pas toujours suffisants pour assurer une efficacité optimale. Il est donc important de préserver un temps de travail en présentiel en commun pour maintenir la cohésion de l'équipe et améliorer l'efficacité.
- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines est d'accord avec la CGT sur l'importance de maintenir des jours de travail en commun pour préserver l'esprit d'équipe et favoriser les interactions informelles. Cette question a été discutée lors du groupe de travail du 21 mars et il en est ressorti que ces moments de travail en commun sont indispensables pour maintenir la qualité du travail en équipe.
- Le représentant SNT CFE-CGC fait remarquer que l'on peut s'interroger sur le choix de trois jours privilégiés en fonction des différents services. En général, la décision de fixer ces jours est prise en concertation avec le manager, qui impose la présence des agents tel ou tel jour. Il est donc possible de questionner ce choix, mais uniquement en prenant en compte le fait que les managers et les agents ont pris la décision ensemble.
- La Directrice des Ressources Humaines rappelle que l'objectif de cette présentation est de faire le bilan de la situation actuelle. Il est important de prendre en compte les perspectives des managers et des collaborateurs sur ce projet, mais ce n'est pas le sujet de discussion pour le moment.

La Directrice Adjointe des Ressources Humaines reprend l'exposé de la présentation. Depuis 2018, l'évolution du nombre de bénéficiaires a donc connu une hausse de plus de 290 %, passant ainsi de 396 à 1 545 collaborateurs, avec une hausse de 14,5 % 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 613 (404 nouvelles demandes, 209 modifications d'arrêtés ou notifications).

Ce nouveau mode de travail a été accompagné par nombre d'actions de sensibilisation et de communication sur l'année 2022, parmi lesquelles 1 flash info RH, 1 infographie télétravail récapitulant les ressources disponibles, 3 articles sur l'Intranet et 5 post LinkedIn. Sans oublier 1 conférence inspirante, 1 « Ressources et vous : Reprenons le travail de demain » et enfin 1 code promo box Season pour le déjeuner en télétravail.

- Le représentant CFDT souligne que l'accompagnement dont il est question est davantage de la "promotion". Pour pouvoir parler d'accompagnement, il faudrait voir cela en concertation avec la médecine du travail. En effet, le télétravail peut également entraîner de l'isolement et de la vulnérabilité chez les agents qui envisagent un retour sur site. Il est important de prendre en compte les conséquences de ces conditions de travail qui ne sont pas neutres pour l'humain, notamment pour les agents qui ne souhaitent plus revenir sur site. C'est sur ce point qu'il faudrait se concentrer.
- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines répond que les cas d'isolement mentionnés par la CFDT sont déjà accompagnés par le Département pour faciliter leur transition en douceur. Heureusement, ces problématiques ne concernent pas l'ensemble des collaborateurs.
- La Responsable du Service Santé et Prévention ajoute qu'il est aussi laissé à la main du manager d'évaluer s'il y a des conséquences pour une personne d'être en télétravail et selon quelles modalités elle devrait l'appliquer (1 ou 2 jours). Le manager doit reprendre les rênes en cas de dégradation de l'état de santé d'un agent. Il est également important de souligner que la décision de télétravail n'est pas définitive et peut être ajustée en fonction de l'évolution de la situation. Le télétravail n'est jamais une obligation et est réversible.
- Le médecin du travail rassure les membres présents en précisant que les agents sujets à cette vulnérabilité n'étaient pas tous en télétravail. Les personnes qui souffrent d'isolement ne font d'ailleurs pas de télétravail. Ces collaborateurs évoluent bien souvent dans des contextes familiaux très particuliers.
- Le représentant FA relève toutefois que le bilan projeté contient un chiffre alarmant puisque si 69% des collaborateurs déclarent avoir toujours autant de liens avec leurs collègues, cela signifie que pour 31% d'entre eux, ce n'est pas le cas.
- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines indique que cette présentation avait pour objet de nourrir la discussion lors du groupe de travail mais que ces chiffres ne sont pas représentatifs du département et de tous ses métiers. Ils ont été extraits d'une enquête menée auprès d'un échantillon de 297 collaborateurs. Elle rappelle que la FA a d'ailleurs participé au groupe de travail lui permettant d'exposer le bilan de ce télétravail, bilan qui lui se voulait plus représentatif.
- Le représentant FA revient désormais sur le kit du télétravailleur en signalant qu'il manque, à leur sens, un scanner portatif qu'il faudrait fournir aux collaborateurs.
- La Directrice des Ressources Humaines répond que cela n'a pas été envisagé. Elle ajoute que le télétravail est une situation qui se prépare. Certaines missions peuvent se réaliser en télétravail, d'autres pas. Si une personne a besoin d'éditer des documents ou les scanner, il convient qu'elle le fasse au bureau. Ce serait irréaliste de doter les agents de scanners portatifs. Ce point pourra être réabordé lors des groupes de travail, mais cela paraît compliqué.
- La Responsable du Service Santé et Prévention ajoute que les journées de télétravail s'anticipent en amont et que ce problème ne devrait pas se poser. Autrement, viendrait également se poser les problèmes de transport de ce scanner, mais aussi des documents. Le télétravail est censé faciliter et alléger.
- La Directrice Adjointe des Ressources Humaine souligne qu'il s'agit davantage ici de se demander si les missions et le poste visé sont finalement réellement télétravaillables, ce qui ne semble pas être le cas ici si le collaborateur a impérativement besoin de scanner des documents.

- Le représentant CGT intervient pour proposer un bilan synthétique sous l'angle de points de vigilance observés en groupe de travail. Ils souhaitent que ceux-ci puissent être à nouveau étudiés. Parmi ces points ont donc été relevés :

- Un besoin de vigilance lié à l'ergonomie du poste de travail et aux risques musculosquelettiques : 82 agents répondent travailler sur leur table de cuisine, ce n'est certes pas représentatif, mais c'est déjà beaucoup. La mise en place d'une enveloppe d'installation permettrait de lever un certain nombre de risques liés à l'ergonomie du poste ;
- Sur la charge de travail : beaucoup d'agents cumulent leurs tâches ménagères sur leur temps de pause et enchaînement de nouveau avec le travail, ce n'est pas viable ;
- Sur les risques psychosociaux : les membres attendent un renforcement de la garantie du respect du droit à la déconnexion comme évoqué en groupe de travail ;
- Un manque d'harmonisation entre les services : dans certains services (comme dans les TAD), le télétravail est mieux accepté que dans d'autres, et ce, alors que les fonctions sont les mêmes.
- Le syndicat constate que sur la mise en œuvre d'une indemnité forfaitaire, la position de l'administration est toujours de la refuser ;

Les représentants sont satisfaits que leur demande de création de « pop-up » dans le cadre du droit à la déconnexion soit à l'étude. Ils souhaiteraient que ce droit soit inscrit dans la charte du télétravail et réaffirmé en tant que bonne pratique managériale. Ils saluent également l'extension des aménagements pour les agents travaillant selon la formule 4 jours - 4,5 jours. L'organisation ayant alerté l'institution dès la fin du régime dérogatoire de télétravail à ce sujet. Enfin, la CGT a souligné que le cadre global du télétravail lui paraît positif dans la mesure où il repose sur le principe du volontariat et de la réversibilité offerte par le cadre juridique. De plus, il offre des voies de recours, y compris sur ses modalités d'application, ce qui offre un statut protecteur aux agents. D'une manière globale, les représentants CGT estiment que nous allons dans le bon sens avec les améliorations en vue et les points positifs évoqués et souhaitent pouvoir aller encore plus loin en termes d'améliorations. Ils concluent et considèrent que le bilan présenté par l'Administration est représentatif au regard des retours des agents qu'elle a pu recevoir.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines confirme que la mise en œuvre des « pop-up » est en cours. En effet, la Chargée de Projets affectée à ce sujet est absente actuellement.

Au terme des débats, la Présidente soumet ce dossier à l'avis des membres de la FSSSCT :

- Avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel.

IV – POINT D'ETAPE SUR LA PREPARATION DU FLEX OFFICE (EXPERIMENTATION)

La Présidente de séance invite la Directrice Adjointe des Ressources Humaines à présenter le sujet.

Cette dernière explique qu'il a été convenu en groupe de travail le 21 mars dernier que le sujet n'allait pas être mis au vote et qu'il sera abordé lorsque son déploiement sera davantage amorcé.

- Les représentants de la CGT et de la CFDT interviennent cependant pour signaler qu'ils espéraient avoir une discussion à ce sujet, même s'il ne fait pas l'objet d'un vote.

- Le représentant CGT souligne qu'ils ont également préparé et réfléchi à la méthodologie et la façon d'appréhender la question, en lien avec les réflexions menées dans le cadre du groupe de travail. Ils insistent sur la nécessité de concertation et de préparation, car le sujet a un impact important et implique des réorganisations et des modifications de travail. C'est un projet d'envergure qui nécessite d'avoir l'adhésion du plus grand nombre de collaborateurs et qui doit être accompagné d'une amélioration de leurs conditions de travail. Ils proposent de solliciter une expertise sur le sujet, dans le cadre fixé par le décret et les compétences de la FS, pour aborder les impacts et les propositions qui pourraient l'accompagner. Une concertation interviendrait donc dans l'intérêt de tous, avec des avancées sociales concrètes.

- La Directrice des Ressources Humaines a répondu favorablement, en affirmant que le calendrier et les groupes de travail seraient constitués les moyens nécessaires, car le sujet nécessite un réel investissement.

La présentation n'étant pas soumise au vote, la Présidente de séance invite à passer au sujet suivant.

V – PROPOSITION D'AJUSTEMENT DU PERIMETRE D'ELIGIBILITE AU TRAVAIL A DISTANCE (*DELIBERATION de la COMMISSION PERMANENTE du 26 mai*)

La Directrice Adjointe des Ressources Humaines présente la proposition d'ajustement de la charte du télétravail avec une ouverture de son périmètre d'éligibilité aux collaborateurs qui effectuent 100% de la quotité de travail sur 4 ou 4.5 jours hebdomadaires ainsi qu'aux apprentis et stagiaires.

La proposition est ainsi de faire bénéficier ces populations d'un jour hebdomadaire de travail à distance. Précision étant faite que cela a déjà été expérimenté lors de la crise sanitaire et qu'il s'agit d'une régularisation par le biais d'un arrêté.

- Le représentant CGT demande d'obtenir des précisions quant à la date de la Commission permanente qui mettra en œuvre cet ajustement.
- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines indique qu'elle se tiendra en mai. En revanche, elle rassure les membres en expliquant que, sur le plan pratique et dans l'attente, les personnels continueront de bénéficier d'une journée de télétravail et qu'une régularisation interviendra après la tenue de la Commission permanente.
- Le représentant CGT demande à savoir s'il s'agit de jours fixes ou variables.
- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines a précisé que, a priori, il s'agit de jours variables, puisque les mêmes conditions s'appliquent que pour les temps partiels.

Au terme des débats, la Présidente soumet ce dossier à l'avis des membres de la FSSSCT :

- Avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel.

VI- VISITE FORMATION SPECIALISEE DU PEJ SEINE AVAL – ANTENNE DE CHANTELOUP LES VIGNES

La Présidente laisse la parole à la Conseillère en Prévention des risques afin de présenter ce point.

Celle-ci rappelle qu'une délégation de la FS (représentants du personnel, Responsable du service Santé et Prévention et Conseillère de prévention) s'est rendue sur le site le 15 mars dernier. Etant entendu que le compte rendu a été largement diffusé, elle propose de reprendre les points dans l'ordre de ceux évoqués par la note de présentation.

➤ Sur la problématique des parkings et des véhicules de service

Les éléments soulevés dans le courrier d'alerte sont les suivants : défaut de véhicules entraîne parfois l'impossibilité d'honorer des rendez-vous (les véhicules personnels ne sont ni adaptés, ni assurés pour transporter les familles), ainsi que des déplacements hors secteurs ne pouvant être effectués avec des véhicules électriques dont l'autonomie est restreinte.

- La Directrice des Moyens Généraux en profite pour rappeler que sa Direction avait déjà transmis certains éléments de réponse : elle soutient que la DMG n'avait pas été sollicitée avant cette alerte. Pour autant, il lui est possible d'être saisie et d'agir en temps réel grâce à la permanence mise en œuvre pour gérer la flotte de véhicules.
- La Directrice des Ressources Humaines lui rappelle que s'agissant de véhicules de type ZOE – ce que la DMG confirme – l'objet du premier point vise précisément à démontrer que ce type de véhicule n'est pas opportun pour des déplacements en province ou pour certains types d'interventions.

- La Directrice des Moyens Généraux reprend explique que lorsqu'il y a des déplacements en province, il est courant de prêter des véhicules entre services. De plus, il y a des véhicules collectifs disponibles sur certains TAD. Elle souligne que tous les sites ne peuvent pas en bénéficier. En effet, un véhicule de 9 places n'est pas utilisé quotidiennement. Son stationnement est donc centralisé et cela est bien connu des collaborateurs. Les agents logistiques contribuent également à l'effort en se déplaçant lorsqu'il est nécessaire afin d'affréter les véhicules sollicités.
- La Directrice des Ressources Humaines souhaite connaître précisément le nombre de véhicules électriques disponibles.
- La Responsable du Service Santé et Prévention indique qu'il y en a 6, ce que confirment les membres représentants du personnel.
- La Directrice des Moyens Généraux indique pour sa part qu'il devrait y en avoir théoriquement davantage et profite de l'occasion pour vérifier sur son logiciel.
- La Directrice des Ressources Humaines recentre le débat en indiquant qu'il s'articule autour du nombre de véhicules qui, a fortiori, ne sont pas adaptés à certains types de déplacements. Il s'agit à la fois de déplacements parfois urgents de certaines fratries, mais aussi de trajets longues distances. À date, elle souhaite connaître le nombre de véhicules mis à la disposition des agents du département pour réaliser ces déplacements particuliers. Si elle entend qu'il y a des véhicules, la question est de savoir s'ils répondent aux besoins en urgence.
- La Directrice des Moyens Généraux répond qu'à l'heure actuelle, le logiciel indique que 9 véhicules au total sont disponibles sur la flotte, dont 1 immobilisé suite à un accident. Il sera réparé. Concernant leur disponibilité, ces véhicules sont suivis quotidiennement. En général, la flotte compte un taux d'immobilisation de l'ordre de 17% ce qui entre dans la norme du Département. Lorsque l'on s'approche d'un taux de 20%, cela signifie que le pool est souvent saturé, donc très utilisé. C'est cette donnée qui pousse à répondre à la saturation en injectant ou non de nouveaux véhicules. Sur le site de Chanteloup, le pool est souvent utilisé mais non saturé. Lors des déplacements en province, des véhicules ZOF peuvent être mis à disposition. Jusqu'à présent, aucun problème d'autonomie n'a été remonté, d'autant que les véhicules sont rechargeables.
- Le représentant CGT explique que lorsqu'il y a urgence, il n'y a pas de notion de temps et il n'est pas toujours possible de recharger les véhicules. La présence de véhicules sur les TAD ne répond pas aux urgences : cela concerne des Ordonnances de Placement provisoire (OPP : obligation juridique de résultat faite à nos collaborateurs). Il peut arriver que des enfants soient placés à 300 ou 400 km de leur domicile en pleine nuit.
- La Conseillère en prévention des risques souhaite apporter un éclaircissement : les OPP sont des réquisitions judiciaires. C'est un cadre plus pressant qu'une astreinte. C'est la raison pour laquelle la disposition permanente d'un véhicule est indispensable.
- Le représentant CFDT alerte également sur la nécessité d'avoir des véhicules qui ne soient pas floqués pour assurer la sécurité des travailleurs. Elle dénonce la mutualisation des véhicules. Certains collègues sont obligés de se rendre au-delà du territoire français (par exemple en Belgique) en utilisant leur propre voiture. Il est impératif de ne pas rajouter du stress et de l'angoisse à ces professionnels. Elle demande s'il ne serait pas possible de trouver un système dérogatoire prenant en compte le fait que le régime actuel ne répond pas aux besoins spécifiques des travailleurs sociaux enfance.
- La Directrice des Moyens Généraux précise qu'il convient de solliciter le personnel d'astreinte qui est apte à intervenir.
- La Directrice des Ressources Humaines insiste en rappelant que le Département doit faire face à des urgences familiales nécessitant de déployer des travailleurs sociaux dans la demi-heure parfois. Ces personnels portent une charge familiale très lourde à laquelle il ne faut pas ajouter un manque de moyens. Il convient immédiatement d'aller rencontrer les responsables des TAD afin d'agir. Aujourd'hui, la règle de

gestion telle qu'elle est établie ne peut suffire, bien que la Directrice des Moyens Généraux ait pour commande de la faire respecter. Il convient de réévaluer la situation et trouver des solutions rapidement.

- Le représentant CGT tempère en reconnaissant que la Direction des Ressources Humaines semble avoir bien pris en considération ces inquiétudes. Elle invite le reste des représentants à lui accorder leur confiance car la position affichée sur ce point est claire et déterminée.
- La Directrice des Ressources Humaines confirme ces propos et exprime son engagement total, aux côtés de la Directrice des Moyens Généraux, pour envisager tous les risques (notamment assurantiels), que supposent la gestion des OPP.
- La Directrice des Moyens Généraux maintient cependant que tout le travail d'évolution de la flotte automobile a été réalisée en concertation avec les Directeurs de TAD, sur la base des utilisations de véhicules, notamment concernant les véhicules de type Renault Trafic. Chaque PEJ dispose de véhicules non floqués.
- La Directrice des Ressources Humaines clôt en faisant le constat que nous traversons actuellement une crise, qui affecte particulièrement le domaine de l'enfance, qui s'est probablement aggravée avec la situation liée à la pandémie de Covid-19. Plusieurs facteurs expliquent ainsi la nécessité d'adaptations. Elle rappelle ainsi que depuis son arrivée, ce sujet a été pris à bras le corps. Elle appelle ainsi de ses vœux le maintien de cet engagement afin d'établir les solutions adéquates en lien avec les directeurs de TAD.
- Le représentant CGT finit par saluer les discussions qui ont eu lieu lors de la visite, car des exemples concrets ont permis de comprendre les contraintes pratiques liées à ce territoire spécifique. Le personnel a d'ailleurs bien accueilli la visite, ce qui indique qu'il y a eu une réelle écoute. Cependant, il y a maintenant une attente, et celle-ci semble être prise en considération par Madame la Directrice des Ressources Humaines. Il faut maintenant des décisions et des actes.

➤ Sur la problématique de recrutement

Il a été signalé que les équipes sont incomplètes en raison de postes vacants mais des recrutements sont en cours.

- Le représentant CGT revient sur la question des effectifs puisqu'elle a senti qu'il s'agissait d'un point prégnant lors des échanges de la visite. La délégation a pu se rendre compte des impacts du travail effectué durant weekend, le soir, lors des vacances de la cheffe de service totalement débordée. Il y a donc bel et bien un problème de calibrage qui pousse à se demander si une réflexion au sein de la DRH existe afin d'identifier les besoins spécifiques (telle que pour l'infirmière ASF notamment). Les représentants alertent sur la situation d'urgence sur cette équipe, la réalité des symptômes des collaborateurs nécessite une réponse.
- La Responsable du Service Santé et Prévention rappelle que le recrutement d'un ou d'une chef de service est effectivement en cours. En outre, deux renforts ont été octroyés : un coordinateur de parcours et un référent éducatif prévention. Cependant, bien que les offres d'emploi soient en ligne et que nous ouvrons de nouveaux postes, ce sont des professions en tension pour lesquelles il est difficile de recruter. Il est important de garder cela à l'esprit.
- Le représentant CGT entend cela, et son intention n'est pas d'augmenter irrationnellement les ressources, mais si l'on met en parallèle les problèmes mentionnés, la question des ressources devra être posée. Si la collectivité ne parvient pas à recruter, il est évident qu'il y a un lien avec nos pratiques. Il est nécessaire de prendre des mesures avant que nos collègues ne se retrouvent dans une situation encore plus complexe. Cela semble d'autant plus important que la visite de la FS a été très appréciée par les collaborateurs, les problématiques ont pu y être abordées de manière constructive et concertée. La visite de la psychologue du CIG a également été organisée à propos. Elle souligne un certain nombre de problèmes psychosociaux qui méritent d'être d'examinés plus en détail.
- La Directrice des Ressources Humaines émet une réserve sur le bilan dressé par la CGT. On ne peut établir que le problème sera résolu par des moyens humains supplémentaires. Il convient d'abord de se

demander si l'articulation entre la ligne hiérarchique et les équipes est suffisamment efficace pour prioriser les missions. La dégradation d'une situation ne permet pas une analyse fine de ses causes. Il conviendra de prendre du temps et trouver des solutions pérennes. Ce souci de calibrage peut avoir plusieurs facteurs et le recrutement d'effectifs supplémentaires n'y répondra peut-être pas.

- Le représentant FA souligne que cette situation dégradée existe depuis cinq ans ; les professionnels avaient alors lancé l'alerte sur le sujet des effectifs. Cette actuelle détérioration est en fait le résultat d'un ajustement inapproprié de calibrage de postes. A cela s'ajoute le fait que les situations usagers se sont accumulées et/ou aggravées et que les collaborateurs ont la plus grande difficulté à mobiliser les ressources logistiques dont ils ont clairement besoin (véhicules de service, bureaux, entretien, espaces de travail).
- Les représentants CGT et SNT CFE-CGC soutiennent les propos de la FA : il faut considérer ce courrier d'alerte des collaborateurs comme étant lié à un historique. Si l'équipe du PEJ de Chanteloup-les-Vignes a en premier signalé ses difficultés, elle n'est pas la seule à rencontrer ces problématiques. C'est là que réside la réflexion.
- Le représentant SNT CFE-CGC sollicite un retour sur l'avancement de tous ces points avant la prochaine instance avec éventuellement les étapes envisagées.
- La Directrice des Ressources Humaines confirme que ce sera le cas. Cela est de toute évidence le début d'une réflexion globale.

➤ Sur la problématique d'infiltration d'eau

La Responsable du Service Santé et Prévention indique que ce sujet est en cours de traitement par la Direction des Bâtiments.

➤ Organisation des locaux et des espaces de travail

Il a été remonté que le site accueille, au-delà des collaborateurs du Pôle Accueil, du PEJ et du PAIS, de nombreux partenaires et associations extérieurs. Tout le rez-de-chaussée est occupé à temps plein, ce qui engendre un manque de bureaux disponibles pour organiser les entretiens.

Il sera nécessaire de mener une étude sur l'occupation des bureaux afin de réfléchir à la rotation des présences en fonction du télétravail. Il est important que le Secrétariat général du Territoire, qui possède une connaissance approfondie des contraintes liées aux bâtiments, prenne en charge ce sujet car la DRH est trop éloignée de ces aspects.

- La Directrice des Ressources Humaines indique que la Secrétaire générale de la DGDS et le Directeur de la DPI ont été destinataires du compte-rendu de la visite du site de Chanteloup-les-Vignes. L'idée est d'élaborer un plan d'action afin que les membres représentants du personnel constatent concrètement les actions menées.
- Le représentant CGT évoque la cabine de téléconsultation installée sur le site. Il apparaît que celle-ci n'est pas opportune car elle est installée dans un bureau d'entretien empêchant ainsi tout rendez-vous. Ce projet est porté politiquement sans concertation avec les contraintes du terrain. La retirer permettrait de libérer un bureau - qui est d'ailleurs le plus grand des bureaux d'entretien du site - pour une meilleure prise en compte des besoins des usagers. Cela permettrait également de lever des risques induits, liés à l'accueil du public à l'étage faute de bureau en nombre adapté en RdC et de prolonger l'ouverture du service sur des plages horaires tardives qui peuvent poser des difficultés très spécifiques liés à l'implantation du service dans la cité.
- La Présidente de séance admet que sur son propre territoire, une cabine de téléconsultation va être installée dans un bureau de service public, et pas sur un site du Département. Il suffit de trouver le local qui convient en fonction du territoire. La Directrice des Ressources Humaines devrait interroger Madame Catherine ARENOU. Elle admet l'importance de ces cabines dans une zone où l'on manque de médecin, mais estime qu'il faut davantage se pencher sur le choix de leur emplacement pour qu'il puisse convenir au plus grand nombre.

- La Directrice des Ressources Humaines entend tous les arguments et propose de trouver un autre lieu avec l'aide du Secrétariat général.

Au terme des débats, la Présidente soumet ce dossier à l'avis des membres de la FSSSCT :

- Avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel.

VII – PRESENTATION DU PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION

Madame la Présidente donne la parole à la Conseillère en prévention des risques qui a la charge du dossier.

Celle-ci rappelle que c'est un programme qui doit être réglementairement présenté chaque année. Ce programme se base donc sur le même principe que le précédent, en deux parties :

- Un bilan des actions de sensibilisation et d'accompagnement prévues et menées en 2022 est exposé par grandes thématiques.

Pour le premier trimestre, trois groupes de travail ont permis d'animer le réseau des assistants de prévention sur la sensibilisation aux RPS, au risque agression et à l'accueil Hygiène Santé au travail suivis de formations.

Sur le deuxième trimestre, un groupe de travail en mai a été mis en œuvre avec le CHSCT sur le risque agression dont certaines actions découlent et se répercuteront encore en 2023. Dans ce même temps, des campagnes ont eu lieu sur le dispositif de signalement des actes de violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes. En termes d'actions, il est également à noter la mise à jour du DUERP ainsi que sa communication en complément du registre SST tout en poursuivant le déploiement et la mise en œuvre du plan d'action du DUERP.

Sur le troisième trimestre, ont été animées des campagnes de sensibilisation sur les TMS (troubles musculo-squelettiques) dans la poursuite de ce qui a été entamé en 2022.

L'ensemble de ces réalisations se sont traduites par 68 exercices d'évacuation incendie (46 en 2021) et 20 sessions de formation ; 11 nouvelles installations de défibrillateurs automatisés externes (DAE) avec électrodes pédiatriques sur les PMI ; 1 visite ACFI sur le TAD de Mantes la Jolie Clémenceau ; 332 fiches ouvertes au registre SST ; 89 soutiens psychologiques individuels pour 60 collaborateurs (110 en 2021) et 8 interventions collectives pour un total de 83 collaborateurs (8 en 2021) ; 158 appels auprès de Qualisocial (en légère baisse car 205 en 2021) ; 81 aménagements de postes (de manière générale) dont 4 en télétravail suite à préconisations médicales et s'étant traduits par des dotations de mobilier (fauteuils adaptés, bureaux réglables en hauteur), de matériel (valisettes à roulette, repose pieds), d'équipements bureautiques et informatiques (souris verticales, écrans).

Par ailleurs, 70 déplacements et interventions sur site ont eu lieu. Plus particulièrement, 13 visites de sites en 2022, dont 6 avec le Médecin du travail et l'Infirmière en Santé au Travail.

Pour rappel, les formations « Santé au Travail » et « Gestion des gestes de sécurité » ont débuté et ont d'ailleurs vocation à s'étendre aux chargés d'accueil. Un recensement avec le service formation et les différents TAD est en cours pour l'élargir encore à d'autres collaborateurs.

- Concernant les projections pour 2023, le programme annuel de prévention est décomposé comme suit :

Au premier trimestre, le registre SST dématérialisé a évolué. Des éléments y ont été ajoutés afin de collecter des indicateurs supplémentaires pour l'analyse des fiches. Cela sera abordé lors du bilan de ces fiches. Le rôle de l'assistant de prévention sur la clôture de la fiche a été renforcé. Sur le premier semestre également, des fiches par site de protocole de sécurité ont déployées : il s'agissait d'une action identifiée suite au groupe de travail sur le risque agression. Ainsi, site par site, la configuration des locaux implique que le protocole de mise en sécurité en cas d'agression soit adapté. Une maquette de fiche à Grand Versailles avec l'aide du responsable de Pôle Accueil a été élaborée et sera diffusée prochainement sur l'ensemble des sites pour complétude afin d'identifier les risques spécifiques à chacun.

Au deuxième semestre, un travail sur l'élaboration du livret HSSI' devrait aboutir. Ce livret sera diffusé à l'ensemble des collaborateurs. Un travail devra être mené sur les thématiques du suicide et des violences conjugales.

Au troisième trimestre, des actions de sensibilisation sur les RPS qui avaient été reportés en 2022 seront déployées. Elles s'articulent surtout autour du bien être au travail.

- La CFDT intervient pour demander avec qui sont élaborés les documents dont il est question. Par exemple, la prise en compte des propos suicidaires est un sujet assez lourd, et les membres souhaiteraient comprendre comment cette problématique est abordée. De plus, il est important de savoir comment diffuser les mesures de prévention pour reconnaître ce type de situations difficiles et alerter en conséquence.
- La Responsable du Service Santé et Prévention assure que lorsqu'un collaborateur tient des propos suicidaires, cela est systématiquement signalé. Concrètement, dans les minutes qui suivent ces propos, le SSP est contacté et il indique le processus à suivre, notamment s'il est nécessaire de faire intervenir le psychologue du travail, car cela peut provoquer des chocs au sein des équipes. Tout cela doit être travaillé au sein de deux groupes de travail (qui avaient d'ailleurs été demandés par les représentants) afin que chacun puisse avoir le même niveau d'information lorsque ce type d'événement se produit et savoir comment réagir. L'objectif est d'informer sur les mesures à prendre, les interlocuteurs d'urgence, ... Il convient également de préciser que ce type de situation est heureusement assez rare.
- La Conseillère en prévention des risques ajoute que le Médecin du travail et l'assistante sociale seront associés à ces travaux pour leur expertise.
- Le représentant CFDT entend parfaitement mais elle ne vise pas simplement les propos suicidaires. Ce peut être le cas des propos sexistes, de harcèlement etc...
- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines rappelle qu'un communiqué sur la prise en compte du sexisme a largement été diffusé l'année dernière. L'information a bien été relayée auprès des collaborateurs.

La Conseillère en prévention des risques reprend son propos en ajoutant que sur toute l'année, un travail est régulièrement fait pour mettre à jour le DUERP. Cette année une importante mise à jour est d'ailleurs en chantier avec la consolidation du réseau des assistants de prévention.

Concernant les visites de sites, celles-ci ont été envisagées à la fois par la Direction des Ressources Humaines mais aussi en fonction des demandes formulées par les représentants du personnel suite aux différents groupes de travail. En mars nous sommes donc allés sur le site de Chanteloup-les-Vignes. La visite de la Maison Départementale de Saint-Cyr-l'Ecole, est reportée car le site étant fermé actuellement. En mai une visite sur l'activité des bus est prévue (Santé, Insertion, PMI). Le TAD Terre d'Yvelines y est favorable. La technicité des régies est un terrain favorable à la prévention des risques. C'est donc l'occasion en juin de proposer une visite des Régies de Versailles et des Mureaux avec l'accompagnement de l'ACFI. En septembre, nous retournerons au Parc automobile si le besoin se présente. Enfin, la visite de la PMI d'Aubergenville est prévue pour octobre, puisqu'un nouveau site y sera ouvert en octobre, de même que pour la PMI des Mureaux qui en accueillera un en novembre.

- Le représentant CGT revient sur les visites de sites afin de proposer d'y intégrer celle du site de Saint Germain-en-Laye si le calendrier le permet. En effet, de nombreuses remontées justifieraient une telle visite. Concernant les visites accompagnées de l'ACFI, elle déclare y être très favorable. Par rapport au plan de prévention, le syndicat retient que le travail de prévention pour les personnes victimes de violences conjugales sera porté, qu'il va y avoir des réunions mises en place avec l'assistante sociale et le médecin du travail, mais souhaiterait que cela apparaisse dans le calendrier.
- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines précise que ce sera inscrit bien que ce calendrier n'ait pas vocation à être totalement exhaustif.

- Le représentant CGT poursuit en soulignant l'aspect positif de ce travail de fond sur le risque agression. Les membres y sont sensibles et ce sera important de développer cette méthodologie dans d'autres cadres. Elle souhaiterait que soit intégré aux réunions d'équipes des temps dédiés à la prévention. Cela pourrait s'intituler « point CHS », ne serait-ce que pour rappeler l'existence des fiches SST, leur utilité, comment y accéder, faire remonter l'information d'un incident quelconque sans forcément en arriver au déclenchement du droit de retrait. En somme, cela serait l'occasion d'intervenir davantage sur le plan préventif.
- La Responsable du Service Santé et Prévention souligne que les assistants de prévention ont également un rôle à jouer dans la thématique de la prévention et qu'ils doivent s'investir pleinement. C'est pourquoi des lettres de mission sont en cours d'élaboration afin de mettre en valeur leur rôle, notamment lors des réunions d'équipe, afin qu'ils puissent promouvoir la prévention auprès des managers.
- Le représentant CGT précise son propos : l'objectif est de fournir aux managers un outil pour valoriser le rôle des assistants de prévention et ainsi instaurer des échanges réguliers sur la thématique de la prévention. La prévention c'est agir par anticipation. Il pourrait donc s'agir d'un quart d'heure dédié à la prévention une fois par mois, pour discuter des bonnes pratiques, fournir des informations descendantes, programmer des visites de locaux, etc... De cette manière, chaque collaborateur pourra s'emparer des sujets car la prévention est un sujet fédérateur qui ne concerne pas seulement les assistants de prévention ou les managers.
- La Conseillère en prévention des risques indique que la signature des nouvelles lettres de cadrage des assistants de prévention permettra de réaffirmer leur rôle. Celles-ci intègrent désormais un temps dédié à la mission.
- Le représentant CGT revient sur le bilan 2022 et demande si les difficultés remontées lors de la visite du site d'Elancourt sont résolues, notamment en ce qui concerne l'installation des badges d'accès et des codes dans les ascenseurs.
- La conseillère en prévention des risques confirme qu'il existe effectivement des zones encore en travaux. Elle propose de se renseigner plus précisément sur ces points.

Au terme des débats, la Présidente soumet ce dossier à l'avis des membres de la FSSSCT :

- Avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel.

VIII - RENOUVELLEMENT DE L'INTERVENTION D'UNE ASSISTANTE SOCIALE DEDIEE AU PERSONNEL (*DELIBERATION de la COMMISSION PERMANENTE du 21 avril*)

La Responsable du Service Santé et Prévention prend la parole et annonce que les permanences d'une assistante sociale du CIG font partie des services dits « optionnels » que le CIG peut proposer à notre CT, à des prix attractifs, du fait de notre affiliation. Le cadre de ces services est fixé par convention. La deuxième convention triennale qui fixe le cadre de ces permanences prend fin le 19 mai 2023. Son impact financier s'élève à 41 040€ annuels.

D'un point de vue pratique, la convention prévoit 8 permanences mensuelles, chaque vacation compte 5 rendez-vous et un forfait de gestion administrative. La prise de rendez-vous se fait auprès du secrétariat du CIG qui effectue une primo-évaluation avant de confirmer le créneau horaire et le jour par courrier. Toutes ces informations sont disponibles sur l'espace RH de l'intranet.

L'assistante sociale a pour mission d'accompagner dans les difficultés rencontrées dans la vie personnelle et/ou professionnelle des agents sur les thématiques suivantes :

- Logement : recherche, difficultés de financement, sinistres, ... ;
- Santé et du handicap : conséquences sociales et administratives ;
- Difficultés d'ordre privé et familial : séparation, divorce, décès, vieillissement des parents ;
- Difficultés financières : perte de revenus, frais exceptionnels.

En mars 2022 une seconde permanence a été proposée sur le site ALPIA: en effet, ce site est plus accessible pour les collaborateurs habitant le Mantois ou le sud des Yvelines. Finalement, les prises de rendez-vous se font essentiellement au CIG, à Versailles, rue Boileau pour des raisons de confidentialité et parce que les agents peuvent y stationner facilement. Ainsi les délais pour les rendez-vous au CIG sont compris entre 1 semaine et 15 jours. En proportion sur les 8 permanences mensuelles, 6 ou 7 en fonction des mois sont tenues au CIG.

Concernant l'étude des bilans chiffrés sur les 3 dernières années, il est à noter que le poste d'assistante sociale a été vacant du mois de mai à la fin octobre 2022. Un nouvelle assistante sociale a pris ses fonctions en novembre. Ainsi, si les chiffres de l'année 2022 sont faussés par cette vacance de poste, il n'en demeure pas moins que la typologie des éléments chiffrés reste globalement la même.

On note cependant une légère baisse du nombre de rendez-vous entre 2020 et 2021 passant de 115 à 107. A l'inverse le nombre d'entretiens est en hausse passant de 308 à 358. Cette tendance ne peut malheureusement être vérifiée sur 2022. A noter tout de même que l'assistante sociale indique, comme pour nos services, des rendez-vous non honorés : 23 en 2020 ; 33 en 2021 ; 25 en 2022.

Ces chiffres aboutissent à une moyenne de 4 entretiens à 4,5 menés par permanence avec des collaborateurs qui peuvent la solliciter jusqu'à 3 fois. L'entretien téléphonique est privilégié en moyenne à 55% : avec la crise sanitaire et les nouvelles habitudes de travail, cette modalité est facilitante.

Chaque année, de nouveaux agents sollicitent l'assistante sociale. Celle-ci est donc bien identifiée. Dans 86% des cas, les collaborateurs la sollicitent eux-mêmes. Les autres sont orientés par la Direction des Ressources Humaines, la hiérarchie, le médecin du travail ou des services sociaux extérieurs.

Concernant le profil des collaborateurs demandeurs, en 2022, sur 73 collaborateurs reçus, 63% sont titulaires et appartiennent en grande majorité à la catégorie C. Concernant les contractuels, 20% d'entre eux sont des contrats aidés qui nécessitent un suivi soutenu. Environ la moitié est issu de la filière technique, 30% de la filière administrative. 1/3 des collaborateurs reçus sont des femmes en situation de monoparentalité.

Les agents rencontrés ont donc des profils différents et aux demandes diverses. Sur les 3 années, ce sont les demandes relatives au logement qui dominent. Majoritairement, la difficulté se situe dans l'accès au logement. L'assistante sociale joue ici un rôle d'interface et informe sur la procédure d'accès au logement et est également en lien avec la Préfecture et en liaison avec les bailleurs sociaux.

Sur la thématique budgétaire, une étude de la situation est menée afin de déterminer si une aide financière ciblée est suffisante ou si un dossier de surendettement est préconisé avec un accompagnement à la gestion budgétaire.

Pour les démarches administratives, il est à noter que certains collaborateurs sont en difficulté pour les mener à bien car désormais majoritairement dématérialisées. Une orientation vers les Maisons France Services peut parfois être proposée.

Pour finir, concernant la santé, le handicap et la retraite, un lien est fait si besoin avec les services RH, Santé et prévention ou retraite. Nombre de collaborateurs n'ont pas souscrit à la prévoyance et l'assistante sociale les y engage malgré l'effort financier induit par cette démarche.

- Le représentant CFDT se réjouit de la mise en place du poste d'assistante sociale dédiée aux collaborateurs de la collectivité. En effet, cela répondait à une demande des organisations syndicales. Plus particulièrement sur la question des logements et notamment dans les situations d'urgence pour les familles sujettes à des violences intrafamiliales : 8 logements sont recensés actuellement mais il apparaît nécessaire d'augmenter ce nombre compte tenu de ces situations d'urgence.

- La Directrice des Ressources Humaines confirme qu'il existe effectivement des logements appelés « logements passerelles », mais ils ne sont pas directement gérés par la DRH. Cela explique pourquoi nous n'avons pas toutes les informations sur ce dispositif.

- Le représentant CGT évoque la convention et souhaite qu'elle soit renforcée avec des éléments qui ne sont pas mentionnés dans la présentation. Il faudrait que le dispositif de lutte contre les agissements sexistes y ait une place pleine et entière. De plus, la porte d'entrée des signalements et des alertes ne devrait pas être la DRH, mais l'assistante sociale du personnel. Même si la DRH peut sembler plus opérante pour certains

collaborateurs, l'assistante sociale est perçue comme plus neutre par d'autres. Elle doit donc être la personne à contacter pour signaler un incident entrant dans son domaine de compétences. Il est donc nécessaire d'étendre la convention pour l'inclure. De plus, elle devrait pouvoir participer aux bilans et aux réflexions sur l'adaptation et l'évolution du dispositif, mais cela signifie qu'elle doit avoir du temps dédié avec les services des ressources humaines pour pouvoir donner son avis. Enfin, en ce qui concerne la prévention des violences conjugales, elle participera au groupe de travail, mais il serait souhaitable qu'elle puisse être impliquée au-delà, et que cela soit mentionné dans la convention en termes de mission.

- La Responsable du Service Santé et Prévention indique que la présentation du bilan ne limite pas le champ d'intervention de l'assistante sociale. Si de nouveaux besoins sont remontés, y compris en termes de volume horaire, un avenant à la convention pourra être pris.
- La Directrice des Ressources Humaines rappelle que l'assistante sociale est une collaboratrice du CIG, au même titre que le médecin du travail. Il n'est donc pas certain de pouvoir étendre son volume horaire d'intervention, même si nos besoins le justifient.
- Le représentant CGT évoque la possibilité de créer une enveloppe dédiée à l'assistante sociale pour des aides financières en espèces pour répondre aux situations d'urgence extrême en attendant la mise en œuvre des dispositifs de droit commun. Cette possibilité existait il y a quelques années et permettait aux collaborateurs ou aux usagers de retirer des sommes en espèces à la paierie départementale le jour même de la demande ou le lendemain. Actuellement, seuls existent les chèques alimentaires personnalisés qui parviennent aux bénéficiaires dans un délai moyen de 10 jours.
- La Responsable du Service Santé et Prévention ainsi que Directrice Adjointe des Ressources Humaines modèrent cette proposition, car il n'est pas certain que ce type de traitement soit autorisé par la réglementation. L'assistante sociale sera interrogée afin de savoir si de telles situations se présentent réellement et si nos services peuvent légalement fournir une telle aide en espèces.
- La Directrice des Ressources Humaines rappelle qu'il existe déjà des mesures et des fonds d'urgence du champ de l'action sociale au département. Cette question relève davantage d'une problématique commune aux yvelinois et ne concerne pas uniquement les agents du département.
- La Présidente estime que le Pôle accompagnement et inclusion solidaire du Département est largement sollicité. Les délais de traitement sont parfois trop contraints pour répondre à l'urgence. Les maires, quant à eux, sont parfois présents pour débloquer des situations lorsque le temps de réponse des services départementaux sont trop longs.
- Le représentant CFDT souhaite néanmoins qu'une attention particulière soit accordée aux collaborateurs. En effet, il est nécessaire de prendre en compte le fait que des agents se trouvent dans des situations d'urgence qui nécessitent une intervention immédiate. Il demande qu'une communication sur la possibilité de saisir l'assistante sociale soit à nouveau faite.
- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines confirme que cette communication sera faite dans l'Essentiel qui est largement consulté.

Au terme des débats, la Présidente soumet ce dossier à l'avis des membres de la FSSSCT :

- Avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel.

XIX- RENOUELEMENT DE L'INTERVENTION DE L'AGENT CHARGE DES FONCTIONS D'INSPECTION (ACFI) (*DELIBERATION de la COMMISSION PERMANENTE du 21 avril*)

La Responsable du Service Santé et Prévention présente le sujet. Elle rappelle que c'est le décret n°85-603 du 10 juin 1985 qui fait de la désignation d'un ACFI une obligation réglementaire. Ce même décret offre la possibilité de conventionner avec un CIG pour missionner un ACFI au sein de la collectivité.

La troisième convention triennale confiant les missions de la fonction d'ACFI au CIG de la Grande Couronne a pris fin le 3 mars dernier. Une lettre de mission qui fixe annuellement les interventions de l'ACFI. Il contrôle notamment l'application des règles en matière de santé et sécurité au travail définies dans le Code du travail et peut proposer toute mesure permettant d'améliorer la santé et la sécurité de nos collaborateurs.

L'ACFI peut participer à la FSSSCT avec voix consultative et donner son avis sur les règlements qu'il est envisagé d'adopter. Une visite annuelle d'inspection sur un site déterminé à l'avance est également organisée : cette année, ce sont les régies de Versailles et des Mureaux qui seront visitées en juin.

Un quota de 110 heures sont allouées à cette mission pour un coût de 10 450 € par an.

- Le représentant CGT demande ce que comprend le quota des 110 heures et s'il serait possible d'envisager une deuxième visite de site, spécifiquement sur Elancourt dans le cadre de la mise en place du Flex office. Cela permettrait d'enrichir les réflexions.

- La Conseillère en prévention des risques indique qu'environ 15 heures sont allouées à la préparation en amont de la visite et qu'une demi-journée est dédiée à celle-ci. Le rapport est ensuite élaboré. Elle rappelle que le site Elancourt est toujours en travaux et que le Flex office n'y est pas encore totalement déployé. Il conviendrait de trouver un autre site où l'expérimentation est plus avancée.

Au terme des débats, la Présidente soumet ce dossier à l'avis des membres de la FSSSCT :

- Avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel.

X - RELEVÉ DES SUITES DU CHSCT DU 17 NOVEMBRE 2022 (POUR INFORMATION)

La Présidente laisse la parole à la Conseillère en prévention des risques.

Un relevé faisant l'objet de plusieurs grandes thématiques est projeté :

- Sur les violences conjugales : programmation d'une réunion confirmée au cours de l'année 2023 avec le médecin du travail et l'assistante sociale qui est arrivée en novembre 2022 ;

- Sur la visite de Chatou et le Flex Office : le projet est retardé. En fonction de son avancée, une visite pourra être envisagée.

- Sur la protection fonctionnelle : les membres représentants souhaitent qu'elle fasse l'objet d'une communication plus large. Un lien est désormais disponible vers ces informations grâce à la refonte du registre SST. De plus cela sera intégré au livret HSST.

- Sur la prévention des propos suicidaires : comme évoqué plus tôt lors de cette réunion, cela sera intégré au livret HSST avec une fiche de conduite en cas de tenue de propos à caractère suicidaire.

Les intégrations aux fiches seront évoquées en groupe de travail en lien avec les membres représentants.

XI – QUESTIONS DIVERSES

- Pour un suivi efficace des sujets présentés ce jour, la CFDT sollicite des points d'étapes réguliers avant les prochaines instances.

- L'ensemble des membres représentants du personnel se joignent à la demande de la CFDT afin d'avoir un relevé régulier des suites attendues et évoquées en séance.

- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines et son Adjointe assurent que cela sera inscrit au PV qui a bien vocation à rappeler les suites attendues. Les membres peuvent également faire un mail pour formaliser leurs demandes.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12 h 06.

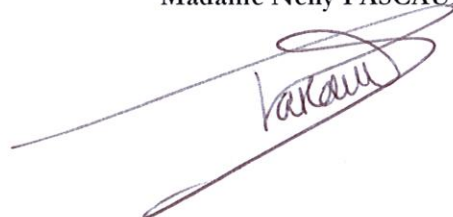
LA PRESIDENTE DE LA FSSSCT

LE SECRETAIRE DE LA FSSSCT
POUR LES MEMBRES
REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Madame Josette JEAN



Madame Nelly PASCAUD



LE SECRETAIRE DE LA FSSSCT POUR LES MEMBRES
REPRESENTANTS DE LA COLLECTIVITE

Madame Laurence BOULARAN

