

ADOPTÉ lors de la séance du 28 novembre 2023

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

* * * * *

**Séance du 22 juin 2023
À 09 heures 30**

**Hôtel du Département
Salle Catinat**

* * * * *

PROCES-VERBAL

Le 22 juin 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

<u>Syndicat CFDT</u>	Mme Stéphanie PRÉVOST, membre titulaire
<u>Syndicat SNT CFE-CGC</u>	M. Pascal LAFOREST, membre titulaire Mme Véronique BALLEUX HUE-LACOINTE, membre suppléant avec voix délibérative
<u>Syndicat CGT</u>	Mme Lynda SALLÉS, membre titulaire Mme Nelly PASCAUD, membre titulaire Mme Sonia OUACEL, membre titulaire M. Vincent CASSELEUX, membre suppléant avec voix délibérative Mme Magalie LE CALVE, membre suppléant avec voix délibérative
<u>Syndicat FA</u>	Mme Sandrine MATHIEU, membre suppléant avec voix délibérative Mme Estelle GABRIEL, membre suppléant avec voix délibérative

Présents en qualité d'experts

Pour la Direction des Ressources Humaines

Mme Frédérique GARNIER-TRAMONI, Responsable du Pôle Relations Individuelles et Collectives au Travail (RICT)
Mme Caroline LE GALLO, Conseillère en prévention des risques
Mme Margaux POITTEVIN, Chargée de mission Handicap et Diversité

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 30 MARS 2023

La Présidente soumet le procès-verbal de la séance du FSSSCT du 30 mars 2023 à l'approbation des membres de la FSSSCT :

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

La Responsable du Pôle RICT indique que les représentants du personnel ont été destinataires du bilan de la médecine professionnelle du CIG de la Grande Couronne pour l'année 2022. Le médecin du travail n'ayant malheureusement pu se rendre disponible pour l'instance, il est proposé à chaque organisation syndicale de transmettre leurs questionnements à son attention.

- Les représentants CGT demandent s'il est envisagé de reprogrammer la présentation de ce bilan et souhaitent avoir un complément d'information concernant les deux alertes PEJ évoquées dans le rapport du médecin du travail pour connaître les suites qui y ont été réservées.
- La Responsable du Pôle RICT confirme que le bilan du CIG sera présenté à la prochaine instance de la Formation spécialisée et que, dans l'intervalle, les interrogations écrites des représentants seront transmises à la médecine du travail. Pour ce qui concerne les alertes, celles-ci sont corrélées aux fiches ouvertes au registre SST ouvertes sur l'année et concernent notamment des alertes sur les conditions de travail des professionnels de l'enfance sur Chanteloup. Les représentants du personnel ont d'ailleurs participé à une visite FSSSCT sur site permettant de relever notamment une problématique d'agencement des locaux ne permettant pas de recevoir les usagers dans des conditions sécuritaires. D'autre part, un événement dramatique et traumatique en lien direct pour l'équipe du PEJ de Mantes-la-Jolie a été suivi d'une période compliquée pour les professionnels.
- Les représentants SNT CFE-CGC souhaitent savoir si le deuxième médecin du travail a rejoint les effectifs du CIG et avoir confirmation des sites d'organisation des visites médicales. En effet, il est plus facilitant pour les collaborateurs de disposer de plusieurs cabinets médicaux répartis sur l'ensemble du Territoire pour l'organisation des visites médicales.
- La Responsable du Pôle RICT précise que le CIG souhaite conserver ses ressources médicales. En effet, au même titre que la médecine de ville, la raréfaction de la spécialité en médecine du travail explique qu'une attention particulière est apportée aux conditions d'exercice des médecins du travail. Ainsi, pour leur éviter des déplacements sur l'ensemble du Territoire, il nous a été imposé qu'ils ne recevront les collaborateurs que sur Versailles et Guyancourt.

II – BILAN DE LA MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTIVE 2022

La Responsable du Pôle Relations Individuelles et Collectives au Travail présente ce bilan.

La convention avec le Centre Interdépartemental de Gestion (CIG) a été renouvelée en décembre 2021 pour une durée de trois ans pour un budget annuel de 250 000€. Ce budget permet de bénéficier des prestations d'une équipe pluridisciplinaire assurées le médecin du travail, de l'infirmière de santé au travail (IDEST), des interventions des psychologues du travail.

Le suivi des agents de la collectivité est prévu 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 personnels RQTH, les femmes enceintes, ...). Les tarifs pour l'année 2022 sont restés stables : 62 € pour la visite avec le médecin, 36 € pour l'entretien de santé avec l'infirmière et 160 € pour l'intervention d'une heure et demie d'un psychologue.

S'agissant des visites médicales, 1 309 visites médicales ont été effectuées sur 2022. :

- 675 auprès de la médecine du travail (contre 409 en 2021). On note un décalage du nombre de visites médicales en comparaison avec 2019 où 2 médecins et une infirmière officiaient. Le fléchissement du nombre de visites sur 2020 et 2021 s'explique, rappelons-le, par les facteurs conjugués du départ des professionnels du CIG dédiés à notre collectivité à l'été 2020 et à la crise sanitaire liée au COVID-19 en 2021. Juin 2021 marque l'arrivée d'un médecin du travail et d'une IDEST. Depuis mars 2023, un nouveau médecin du travail nous a rejoint ce qui va permettre de rattraper le retard pris dans le suivi médical des collaborateurs. Il bénéficiera de temps dédiés à sa formation de spécialisation en médecine du travail.

- 634 visites ont été faites auprès d'un médecin agréé en 2022 (contre 683 en 2021), elles concernent principalement les visites d'aptitude au recrutement à l'emploi public (536). Ces visites permettent de vérifier que le candidat n'est atteint d'aucune maladie ou infirmité. Depuis le 27 novembre 22, les visites d'aptitude à l'emploi auprès du médecin agréé ne sont plus obligatoires.

C'est l'ordonnance "Santé et famille" du 25 novembre 2020, publiée au JOFR du 26 novembre 2020, qui modifie les dispositions concernant la santé des agents et notamment à l'entrée dans la Fonction Publique. La visite d'aptitude physique réalisée par un médecin agréé y a été supprimée et a été remplacée par une visite de contrôle des conditions de santé particulières pour les certaines fonctions comportant des risques. Ce sont les statuts particuliers qui doivent fixer la liste de ces fonctions. Un délai de 2 années avait été laissé afin que les statuts soient modifiés. À ce jour, seuls les sapeurs-pompiers professionnels sont concernés par la visite de contrôle des conditions de santé particulières.

Par contre, la visite d'embauche reste évidemment obligatoire avec le service de médecine du travail qui se prononce sur la compatibilité entre l'état de santé de l'agent et son poste de travail. Cette visite doit avoir lieu avant la fin de la période d'essai. Dans l'hypothèse où ce délai est dépassé, elle est remplacée par une visite initiale. C'est l'infirmière de santé au travail (IDEST) qui est prioritairement choisie pour organiser celles-ci.

Au-delà de réaliser une économie annuelle, ces visites d'aptitude prenaient des créneaux disponibles aux médecins agréés qui sont de moins en moins nombreux. Il arrivait très souvent que la prise de fonction du collaborateur s'effectue en amont de la visite d'aptitude, ce qui de fait ne présentait aucun intérêt.

Le médecin agréé continuera évidemment d'être sollicité pour les stagiairisations, les titularisations, les renouvellement de temps partiel thérapeutique, dans le cadre des accidents du travail, des maladies professionnelles ou à la demande du médecin du travail.

- Les 675 visites médicales ont donné lieu à 163 aménagements de poste ou restriction. 30% sont des agents des collèges (49) et 34% des collaborateurs des TAD (56). 77 collaborateurs ont bénéficié d'achat de matériel (soit 47% des aménagements), 14% concernent des aménagements pour du temps partiel thérapeutique. Des collaborateurs peuvent bénéficier d'achat de matériel et de restrictions. Un point d'alerte sur le Suivi Médical Particulier où pratiquement 100% ont bénéficié d'aménagement ou de restrictions. Cela correspond à l'usure physiologique induite par la répétitivité des mouvements et lié à notre pyramide des âges. A titre d'exemple de restrictions : pas de port de charge de plus de 5 kilos, limiter les mouvements au-dessus des épaules, pas de position accroupie, pas d'utilisation de machine vibrante... Il est donc à prévoir une augmentation du nombre d'aménagements et/ou de restrictions dans les années à venir.

Pour rappel, la visite peut se faire à la demande du collaborateur (sans que l'institution n'ait à en connaître le motif) ou de l'employeur (l'agent en est informé). Sont également organisées des visites de reprise ou pré-reprise (seule à pouvoir être réalisée pendant un arrêt maladie) quand il existe des difficultés prévisibles de retour à l'emploi. Bien que pas expressément mentionnées dans les textes, le service santé et prévention veille néanmoins à leur organisation après une maladie de plus de 3 mois.

Sur la question de la vaccination contre la grippe, la campagne nationale a débuté en novembre 2022 pour s'achever en février 2023. Les vaccinations ont eu lieu sur cinq sites du Département (Versailles, Guyancourt, Poissy, Rambouillet, Mantes-la-Ville). 228 collaborateurs ont été vaccinés (225 en 2021).

Concernant l'accompagnement psychologique sur 2022, 60 collaborateurs ont effectué une demande de soutien auprès des psychologues du CIG, pour 89 rendez-vous individuels représentant une baisse de 20% par rapport à 2021 (80 collaborateurs en 2021, 51 en 2020). Il est à noter que 8 interventions collectives ont également été organisées pour des équipes (8 en 2021 et 9 en 2020). Les interventions collectives portent sur des tensions en sein des équipes, le soutien d'un collectif pour faire face à de l'agressivité usager ou aux propos suicidaires d'un collègue).

Pour finir, depuis mars 2020, le dispositif d'écoute et de soutien anonyme, confidentiel et gratuit Qualisocial a permis 156 contacts téléphoniques (205 en 2021) pour 41 collaborateurs (49 en 2021) pour un budget annuel de 22 797 €. L'engagement pris lors de la dernière instance pour une communication étendue sur ce dispositif d'écoute a été tenu. Une communication spécifique est parue dans l'Essentiel RH de mai 2023 et des affiches et flyers ont été envoyés à tous les sites y compris ceux excentrés qui n'avaient jamais été ciblés jusqu'alors (Musée, Archives, Espaces verts : Limay, et Versailles, Centre de contact, Régies de Versailles et des Mureaux).

• Les représentants CGT ont conscience de la difficulté d'organisation des visites médicales incombant à la collectivité et, malgré le manque de médecin, il y a une bonne réactivité pour répondre aux sollicitations des collaborateurs. Ils demandent la confirmation de l'arrivée du troisième médecin du travail et souhaitent connaître de quelle façon les visites sont organisées et priorisées. Ils s'étonnent du faible niveau de visites sur le TAD de Grand Versailles. De plus, leurs représentants sont régulièrement interpellés par les collaborateurs des collèges sur la mise en place des préconisations du médecin du travail.

• La Responsable du Pôle RICT indique que la confirmation de l'arrivée du troisième praticien est toujours en attente et que le CIG a été à nouveau sollicité à ce sujet. Elle rappelle que les médecins partenaires sont des médecins généralistes encore en formation sur la spécialisation médecine du travail. La montée en charge de leur activité se fait en conséquence. Un temps d'adaptation pour le médecin qui nous a rejoint en mars dernier est donc nécessaire. Les visites de suivi sont prioritairement confiées afin d'appréhender la multiplicité des métiers de la collectivité. Les collaborateurs sont orientés vers le médecin qui les a déjà reçus lorsqu'un suivi particulier s'impose. L'infirmière de santé au travail est actuellement en congé maternité sans visibilité sur son retour (un congé parental pouvant être demandé).

Les visites médicales sont planifiées en fonction des priorités et des urgences, leur nombre dépend donc des besoins et ne sont pas organisées par Direction d'emploi. Pour les postes administratifs les aménagements portent souvent sur des achats de mobilier, de matériel ou encore de préconisations de temps partiel thérapeutique. Le service santé et prévention est sollicité directement par les collaborateurs lorsque les aménagements ou les restrictions ne sont pas appliquées par les gestionnaires des collèges. Une alerte est alors faite directement en transversalité avec les Responsables ou Chargés de Ressources Humaines en charge des périmètres concernés ainsi qu'avec la hiérarchie des collaborateurs. Ces aménagements engendrent des difficultés de maintien qualitatif du service et la charge de travail se répercute bien souvent sur les autres collaborateurs des équipes.

• Les représentants SNT CFE-CGC modèrent les remarques des représentants CGT. En effet, au regard du nombre de collaborateurs rencontrés les agents concernés par des aménagements ne sont pas en si grand nombre

• Les représentants CGT souhaitent que soient communiquée la typologie des sollicitations tant individuelles que collectives des psychologues du travail par Direction, service et métier et qu'un retour leur soit fait sur les interventions en collectif. Il est important pour eux d'avoir des précisions sur les problématiques globales évoquées. L'idée étant de repérer les sites et équipes exposés aux risques psychosociaux. Un bilan des psychologues du travail pourrait être présenté à l'instar du bilan des médecins du travail. Une nouvelle communication globale serait adaptée afin de rappeler les interventions de la médecine du travail et des psychologues du travail car il semblerait que la saisine du psychologue soit mal identifiée.

• La Responsable du Pôle RICT répond que les données sollicitées sont confidentielles. Le service santé et prévention n'a pas connaissance des détails des rendez-vous avec les psychologues rencontrés à la demande du collaborateur. Tous les besoins d'intervention sont pris en compte et il convient de relativiser leur nombre qui n'est pas démesuré par rapport à nos effectifs. Il n'est pas possible d'envisager une communication étendue car l'on ne pourra pas satisfaire du fait de la gestion des demandes urgentes ne pouvant déjà être prises en compte et en attente.

• La Directrice des Ressources Humaines ajoute qu'il est important de raisonner par motifs de saisine plutôt que par service. Il est important de ne pas briser la confidentialité des attentes et besoins de chacun. Les demandes de soutiens psychologiques et les appels vers Qualisocial peuvent avoir des origines variées (personnelles, professionnelles, mixtes). Il y a rarement une seule raison en cause dans un besoin de soutien. Il est important de ne pas tracer pour ne pas bloquer les besoins des collaborateurs. La DRH fera un retour sur les éléments qui pourront éventuellement être communiquées pour les interventions collectives mais

pas individuelles. Elle rappelle également que la gestion de politique de prévention des risques psychosociaux est l'affaire de tous. Un travail d'accompagnement est aussi à faire au niveau managérial qui reste le premier niveau d'assistance. La DRH a une vigilance particulière pour mettre dans les mains du manager les outils pour accompagner son équipe.

- La Directrice Ajointe des Ressources Humaines revient sur la demande de bilan. Celle-ci ne pourra être satisfaites car les données sont strictement confidentielles. Des interventions collectives ont été mobilisées cette année 2023 avec Qualisocial. C'est le médecin du travail qui oriente vers le psychologue. Les collaborateurs peuvent également directement demander un entretien.
- La Conseillère en prévention des risques précise que le registre SST permet également aux collaborateurs de déclarer un évènement et de demander un soutien médical ou psychologique.
- Les représentants CGT rétorquent qu'il n'est pas admissible qu'on ne puisse communiquer sur les possibilités de rendez-vous sous le prétexte que ne peut satisfaire les demandes.
- La Responsable du Pôle RICT revient sur les éléments qui ont déjà été communiqués aux représentants lors de l'instance et de celle du 30 mars dernier. Les causes du retard pris pour le suivi médical des agents ont largement été justifiées et expliquées. Il ne sert à rien de provoquer volontairement de la frustration chez nos collègues, qui, en l'état, ne pourront être reçus par la médecine du travail ou le psychologue à moins d'une urgence. Le délai d'attente est aujourd'hui de 2 mois pour un rendez-vous avec le psychologue. Chaque situation individuelle est évaluée par le service santé et prévention. Pour rappel le médecin du travail reste dans son rôle de prévention, il ne soigne pas et ne substitue pas à un médecin traitant. C'est le même raisonnement pour le psychologue du travail qui ne se supplée pas à un suivi dans le privé.
- Les représentants CGT proposent en ce cas que l'enveloppe budgétaire dédiée à la convention avec le CIG soit revue à la hausse pour faire face au besoin réel et croissant des collaborateurs.
- La Responsable du Pôle RICT précise à nouveau qu'il n'est pas ici question d'argent. Le budget de la collectivité s'adapte aux vaccinations possibles de la médecine du travail. Il n'y a plus de médecins du travail. Ce sont des médecins généralistes qui montent en compétence sur cette spécialisation. Le CIG ne dispose pas de ressources humaines supplémentaires à nous octroyer.
- La Directrice Ajointe des Ressources Humaines complète en précisant que compte tenu de la typologie des collaborateurs vus actuellement en visite médicale, les visites sont organisées pratiquement systématiquement en double créneau. Ceci diminue d'autant nos possibilités de satisfaire les collaborateurs déjà en attente. Nous espérons pouvoir organiser plus de visites en 2023.

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 DES ACCIDENTS DE SERVICE ET MALADIES PROFESSIONNELLES 2022

La Conseillère en prévention des risques présente le dossier.

En termes d'accidents de service, on dénombre 183 déclarations (68 femmes et 115 hommes) pour l'année 2022 (164 en 2021, 163 en 2020, 253 en 2019) dont 134 accident de travail et 49 accidents de trajet. Ainsi, 19 accidents de plus sont comptabilisés par rapport à 2021 et notamment 12 accidents de trajet. Cette hausse peut s'expliquer par le retour « à la normale » après la crise sanitaire et notamment la reprise en présentiel avec un rythme de télétravail moins fréquent (plus de trajet domicile / travail). Ces chiffres représentent 5,1% des effectifs (4,1% en 2021).

Il est à noter que 9 déclarations ont été déclarées sans suite (non-présentation d'un certificat médical : dossier incomplet malgré relance).

Depuis 2019, le périmètre retenu est élargi à l'effectif total de la collectivité. 65 déclarations d'accident n'ont pas généré d'arrêt de travail et 118 ont généré une moyenne de 13 jours d'absence par accident, soit un total de 2526 jours calendaires d'absence qui se répartissent ainsi : 555 jours en accidents de trajet et 1971 jours

en accident de travail. Les jours calendaires indiqués le sont sur la base des périodes d'absence enregistrées (module AT/MP CIRIL hors absence des contractuels en cours de reconnaissance CPAM). 60% des jours d'absence sont liés à 14 accidents avec des périodes d'arrêt supérieures à 50 jours (2 accident de trajet, 1 agressions, 5 chutes, 3 blessures suite manutention ou manipulation d'objet, 1 faux mouvement, 2 malaises). Le nombre d'accidents de travail indiqué de ce bilan est calculé avec l'intégration des missions PEJ, santé, insertion sur les TAD. En termes de répartition au sein de la collectivité, les Directions les plus impactées sont les Etablissements d'Enseignement, le TAD de Seine Aval, la MEY. 37 accidents de travail sont recensés dans les collèges (contre 34 en 2021) et 19 à la MEY (16 en 2021). Une légère baisse est à noter au TAD Seine Aval (19 contre 23 en 2021). Les causes les plus fréquentes restent la glissade/la chute (dans 44% des cas), les objets/masses et véhicule/engin en mouvement provoquant principalement des contusions/hématomes (78 soit 42%) et des fractures/entorse (32). La tranche d'âge la plus touchée reste celle des 50-59 ans (41 %) suivie par la tranche des 40-49 ans (19 %). On note une augmentation chez les moins de 40 ans. Ce ratio est en corrélation directe avec la pyramide des âges de la collectivité. Aucune cause dominante par métier, âge ou sexe n'a pas été relevée. 98 accidents concernent des titulaires, 64 des contractuels et 21 des agents en contrat PEC.

Un recours contre tiers a pu aboutir et 4 programmes de soutien psychologique (Réaction et Repères : 3 à 20 séances dans le privé) mis en œuvre par notre assureur Relyens-Sofaxis.

Concernant les maladies professionnelles (MP) 2022, 29 maladies professionnelles sont en cours (contre 33 en 2021) qui ont généré 4291 jours calendaires d'absence ce qui représente une hausse de 11 % comparativement à 2021 (3848 jours calendaires). Parmi ces 29 MP, 18 nouvelles demandes de reconnaissance de MP ont été instruites en 2022 ; 3 n'ont pas été reconnues imputables au service, un état de santé préexistant empêchant la reconnaissance.

Sur les 18 MP, 15 concernent les agents des collèges, 6 des agents des TAD. Au total sur l'année 2022, 3934 jours d'arrêt calendaires sont à comptabiliser pour les 29 MP en cours et 357 au titre des 15 nouvellement déclarées.

En termes de siège des lésions, le haut du corps est majoritairement impacté, et en particulier les lésions aux épaules (4 MP), à la main ou poignet (4) et 3 concernent les coudes. Pour le reste, 2 lésions au dos, 1 au genou et une MP liée aux risques psycho-sociaux. Concernant la tranche d'âge des agents impactés, 13 personnes ont plus de 50 ans (86%) et 2 moins de 40 ans. Les femmes sont majoritairement concernées (12 des déclarations contre 6 réalisées par des hommes).

Pour finir, les chiffres qui seront présentés pour le bilan annuel 2023 ne seront pas basés sur les mêmes organisations, les dénominations des Directions ayant évolué également.

- Le représentant CFDT demande si de nouvelles maladies professionnelles sont recensées cette année.
- La Conseillère en prévention des risques indique que la typologie des maladies professionnelles reste identique aux années précédentes avec une maladie hors tableau. Les incidents liés aux nuisibles (gale, punaises de lit) et à la tuberculose rentrent dans les accident de travail.
- Les représentants CGT constatent que le taux d'accidentologie à la MEY est très élevé et qu'il est en corrélation avec le droit d'alerte exercé par l'équipe de l'établissement. Ils demandent les mesures prises par le Département, employeur de ces collaborateurs. Un échange doit avoir lieu pour sortir de cette situation. Les effectifs et l'organisation interne doivent être réinterrogés car ils justifient très certainement le nombre d'accidents. Ils proposent que le dernier accident soit analysé par le CST de la MEY afin que soient trouvées des solutions. Une expertise peut également être diligentée en interne par l'établissement, sans qu'elle nécessite beaucoup de temps ou de budget.
- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines rappelle que cette population de collaborateurs ne doit pas être abordée à la FSSCT du Département car la MEY a sa propre instance pour aborder ces problématiques. Les éléments chiffrés sont indiqués à titre d'information aux représentants. Un lien sera fait avec la Responsable de l'Etablissement.
- La Conseillère en prévention des risques rappelle que la MEY est un établissement à part entière avec son propre CST, avec son propre document unique et ses outils de suivi. Des mesures ont déjà été mises en place à plusieurs niveaux. Des visites et échanges sur le site ont été organisées à plusieurs reprises ces

dernières années suite à des accidents ou fiches au registre SST. Des actions ont d'ailleurs été mises en place par la direction en place lors de ces visites (achat de matériel adapté, organisation des ressources).

- Les représentants CGT reviennent sur les collaborateurs victimes d'agressions et plus spécifiquement sur les Chargés d'Accueil Physique (CAP) très exposés. En effet, les bornes d'accueil, sur certains sites, sont complètement ouvertes et accessibles à tous. Est-il envisagé de protéger celles-ci ? Sur les sites équipés de cabines de téléconsultation, les professionnels se retrouvent en binôme en dehors des heures d'ouverture des services, le soir ou le samedi matin. La question de leur sécurité se pose. S'il n'est pas à déplorer encore d'accident, cette question de la sécurisation des collaborateurs aurait dû être traitée en amont. Les représentants CGT ont voté contre ce projet dès le début de son expérimentation. Les professionnels se retrouvent en poste semi-isolés. Ils proposent que, dans l'attente de mesures de protection et de prévention adaptés, les horaires d'ouverture des cabines de téléconsultations soient calqués sur ceux des services.
- La Conseillère en prévention des risques rappelle que les chiffres des accidents de travail ne sont pas toujours en lien avec une agression. Un seul accident de travail consécutif à une agression est à regretter sur 2022. Il s'agit d'un agent de maintenance d'un collège agressé par un voisin. Le collaborateur a été molesté parce qu'il passait la tondeuse, le bruit gênant son agresseur. Sur les bornes d'accueil, les risques sont connus et inscrits au Document Unique et les actions de prévention identifiées. Les CAP ont été formés aux gestes de sureté avec mises en situation au niveaux des bornes sur les sites. L'installation de la vidéoprotection est en progression ainsi que l'usage des bips d'alerte. Les bornes ouvertes au public correspondant à la charte Yvelines Accueil, cependant, il existe des zones de retrait où les CAP peuvent se retirer en cas de danger imminent. Un travail a été mené en lien avec le service sécurité et les Territoires pour l'élaboration d'un protocole sécurité adapté à la typologie de chaque site. Chaque Territoire a été destinataire d'un caneva type (suite à l'expérimentation menée sur le Territoire Grand Versailles) et invité à en assurer la complétude puis sa diffusion.
- Les représentants CFDT et SNT CFE-CGC indiquent que les visiophones sont en cours d'installation avec double sas à l'entrée des services sociaux recevant du public et que les collaborateurs ont été dotés de PTI lorsque la vidéoprotection n'est pas installée.
- Les représentants CGT soulignent que même si la caméra existe sur les sites elle ne protège pas les collaborateurs qui peuvent être confrontés, en dehors des heures d'ouverture des services, à de l'agressivité ou être amenés à gérer une situation complexe. Fort heureusement la cabine n'est pas très utilisée. Les horaires de réception des rendez-vous des téléconsultations pourraient être restreints aux horaires d'ouverture des services ou les cabines déplacées sur des sites différenciés des accueils sociaux. En effet, le risque est accru au cœur de quartiers tel que celui de Chanteloup-les-Vignes. Ces horaires de réception tardifs du public perturbent le rythme de trafic de drogue. C'est une réalité. S'ils ne remettent pas en cause l'essence même du projet, ils souhaitent néanmoins partager le risque que le collectivité fait courir à ses collaborateurs. Le propos étant d'améliorer la prévention du risque agression et de savoir ce qui va être mis en œuvre pour sécuriser. Pour ce qui concerne le volontariat proposé aux collaborateurs pour assurer cet accueil supplémentaire, celui-ci induit un surcroît de charge de travail. Est-il envisagé de libérer certaines plages horaires afin de permettre l'intervention sur ces horaires élargis ? Cela permettrait de faciliter le volontariat. Pour finir certains collaborateurs sont inquiets de devoir recevoir du public potentiellement contagieux.
- La Directrice des Ressources Humaines répond que le déploiement ses solutions techniques de sécurisation des sites est assuré par Seine Yvelines Numérique. Le système de vidéoprotection permet l'intervention des forces de l'ordre. Des caméras extérieures vont être orientées côté parking ainsi qu'un dispositif de fermeture manuelle des double sas. L'ensemble est en cours d'installation. La proposition des représentants CGT va à l'encontre du portage politique du projet qui est, rappelons-le, de pouvoir faire bénéficier notre population yvelinoise de service de téléconsultations à des horaires élargis correspondant aux besoins du plus grand nombre. Le projet des cabines de téléconsultation a déjà été abordé en CST et l'institution entend les réserves des représentants. Cependant, aucun collaborateur n'est obligé d'intervenir sur cet accueil étendu. Il n'y aura pas d'horaires, pour ces rendez-vous médicaux, correspondant à ceux des services sociaux. Une part du volontariat est assurée par les Secrétariats généraux ou les Directions des TAD. Les rendez-vous usagers des services sociaux peuvent également dépasser les horaires de fermeture, la problématique est alors identique. La population accueillie en a besoin, quelle que soit la thématique de la demande. Nous participons à améliorer les situations individuelles mais également à changer le regard que

le public peut avoir sur nos services. Les personnels sont formés et un travail est mené pour prévenir et limiter les risques liés à l'intégrité physique et psychique. C'est dans ces quartiers que nos services doivent être présents. L'isolement est également pris en considération par l'équipe Sécurité de la Direction des Moyens Généraux.

- La Responsable du Pôle RICT ajoute que le volontariat permet aux collaborateurs de percevoir une rémunération complémentaire. Les représentants CGT proposent de l'intégrer au temps travail. Il serait dommageable, pour les collaborateurs volontaires, que cette somme disparaîsse suite aux propositions des représentants.
- Madame la Présidente indique que la commune de Houdan a installé une cabine de téléconsultation. Bien que la fréquentation n'y soit pas au rendez-vous, il n'en demeure pas moins que la santé est des préoccupations des Yvelinois. Les usagers qui se rendent aux rendez-vous dans ces cabines n'y viennent pas pour s'en prendre aux personnels présents pour les accueillir. Nous travaillons au service du public et devons être préparés à apaiser l'agressivité ou le mécontentement. Dans le bus PMI, par exemple, le personnel est en autonomie pour recevoir.
- Les représentants SNT CFE-CGC précisent qu'un cadre d'astreinte du prestataire H4D est également toujours joignable. Si les agents sont volontaires alors aucune contrainte n'est exercée pour les obliger à travailler sur ces heures supplémentaires. Les cadres du Département participent aussi à ces astreintes. Ils demandent si les agents en binôme sont formés aux premiers secours.
- La Conseillère en prévention des risques explique que nous ne pouvons contraindre les collaborateurs à passer le PSC1. Cependant, un travail est déjà mené sur la sensibilisation au PSC1 et à l'usage des défibrillateurs.
- Les représentants FA remarquent que depuis la mise à disposition des collaborateurs de C'Midy, beaucoup de difficultés sont rencontrées par les personnels dans leur pratique professionnelle.
- La Conseillère en prévention des risques rejoint les représentants, cependant au départ du déploiement à C'Midy une nette amélioration a été relevée en investissement en matériels. S'il reste encore du travail à accomplir des études d'ergonomie aux postes ont déjà été élaborées. Les bénéfices de la prévention (changement des organisations de travail, suivi des aménagements de poste) prennent des années à produire des effets.
- Madame la Présidente intervient pour rappeler qu'il est parfois difficile de rattraper des années de mauvaises habitudes, notamment dans les postures. Certains collaborateurs ne sont également plus aptes à travailler faute de suivi médical personnel.

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

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

IV – BILAN DES FICHES DU REGISTRE SANTE SECURITE AU TRAVAIL 2022

La Conseillère en Prévention des risques 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 DRII 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 2022 compta 332 fiches ouvertes (279 en 2021) pour 90 observations et 242 incidents. Une augmentation des fiches « observations SST » est à noter avec 23 fiches ouvertes en début de période hivernale pour température basse dans les locaux (ALPHA) et 13 fiches concernant les conditions d'exercices dans les locaux (sécurité des interventions PEJ).

Les incidents sont représentés en très grande majorité par des violences verbales. Sur l'année 2022, 221 sont relevés. 31 dépôts de plaintes ont été enregistrés (27 en 2021) et 13 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. 8 ont été accordées par la DAJA. Sur 2022, 42 demandes de soutien médical ont été enregistrées. 40 « droits de retrait » ont été cochés dans le registre suite à des incivilités usagers (mise en sécurité à l'écart du poste, demande de retrait de suivi d'un usager, difficulté d'exercice des missions pour les professionnels du PEJ de Chanteloup-les-Vignes et de Mantes-la-Jolie).

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) et le Centre Départemental de Supervisons des Images (CDSI) et le suivi des incidents. Une Doctrine de sûreté et sécurité a été élaboré en 2021. En 2022, des groupes de travail sur le risque agression ont été menés avec l'élaboration de fiches et protocoles de sécurité par site (fiche site testée sur deux sites du TAD de Grand Versailles qui servira de maquette aux autres Territoires). Le service santé et prévention a déjà réceptionné quelques retours. Une nouvelle formation aux gestes de sûreté (tenant compte de l'évolution du public) pour les chargés d'accueil a été déployée en priorité 1 en 2022. Sur 2023 cette formation se déploie et est proposée à d'autres professionnels (notamment, travailleurs sociaux, assistants administratifs des PMI). Pour finir, chaque Secrétariat général reçoit mensuellement une extraction des fiches SST par site afin d'être alerté des problématiques rencontrées par les agents.

Cette année, le service santé et prévention a mis en œuvre au total 89 soutiens psychologiques individuels pour 60 collaborateurs et 8 interventions collectives pour un total de 83 collaborateurs. Les 42 demandes émises lors des déclarations au registre SST ont été assurées et en font partie. Une attention particulière a été apportée au suivi et à l'accompagnement des équipes du PEJ de Mantes-la-Jolie et Chanteloup-les-Vignes : un accompagnement dédié par un prestataire externe a été mis en place (Cabinet Présence conseil). En ce qui concerne le DUERP, le suivi du plan d'actions en découlant intégrer les mesures de prévention face au risque agression. Les observations au registre SST font l'objet de relais auprès des différentes directions et services concernés : DMG (hygiène des locaux, acquisition de mobilier), BAT (maintenance bâtiment).

Pour finir, le registre en lui-même a évolué en février afin de collecter de nouvelles données permettant d'affiner les analyses : précision du lieu de l'incident (tribunal, accueil, bureau d'entretien...), présence ou non d'un agent de médiation au moment des faits, aide à l'identification des actions immédiates menées suite à un incident ou une observation SST (liste d'actions possibles : appel des forces de l'ordre, soutien des collègues, demande d'intervention de maintenance...), le retrait du suivi d'un usager (demande de changement de référent) ajouté. La notion de droit de retrait y a été précisée (notion de danger grave et imminent). Une aide à l'identification des actions immédiates menées suite à un incident ou une observation SST facilitée par une liste d'actions possibles (appel des forces de l'ordre, soutien des collègues, demande d'intervention de maintenance...).

- Les représentants SNT CFE-CGC font remarquer que l'augmentation du nombre de fiche SST est le fruit du travail mené auprès des équipes qui se sont appropriées le registre suite aux informations menées par le service santé et prévention qui les incitent à faire remonter les incidents.
- La Conseillère en prévention des risques précise que ce travail a été également mené en lien avec le Responsable de la sécurité du Département qui, à l'occasion des tables rondes sur les fiches sécurité des sites, a indiqué aux collaborateurs concernés qu'il faut se saisir des fiches. En effet, le fait de pouvoir nommer l'agression et la faire remonter est une mesure de prévention à part entière. Les professionnels ont tendance à banaliser ces incivilités.

- La Conseillère départementale du canton de Montigny-le-Bretonneux, Membre de la commission Enseignement, culture, jeunesse et sports confirme que nous ne pouvons accepter la banalisation des violences subies par nos collaborateurs.
- Les représentants CGT confirment que les agents acceptent bien souvent au-delà de ce qui est autorisé. Le signalement au registre n'intervenant que lorsque des menaces sont proférées.
- Les représentants SNT CFE-CGC expliquent qu'il y a eu un temps d'ajustement pour ce que les collaborateurs s'autorisaient à déclarer. En effet, le discours porté par le manageurs et le assistants de prévention pouvaient différer quant à la possibilité de se saisir du registre. Il reste certain que tous les incidents ne sont pas encore déclarés. Ils demandent que soit précisé le nombre d'agents devant être formés aux gestes de sécurité.
- La Conseillère en prévention des risques indique que quasiment tous ont été formés et qu'un recensement des autres professionnels va permettre la mise en œuvre de leur parcours de formation sur cette thématique.
- Les représentants CGT demandent précision quant au nombre de fiche SST avant et après le déménagement à Clémenceau. Ils sont satisfaits de l'expérimentation des nouvelles fiches protocole sécurité sur le TAD Grand Versailles et proposent que leur déploiement soit ciblé sur des sites particulièrement exposés. Ils regrettent que les équipes n'aient pas été concertées à ce sujet car les agents de terrain auraient eu des propositions collectives à faire pour assurer la sécurité. Il faut associer les agents de terrain pour dynamiser la prévention. La sécurité ne passe pas uniquement par le bâtimentaire. Les collaborateurs doivent suivre des formations sur la posture à adopter en cas d'agressivité, doivent savoir qui solliciter dans nos services et quand appeler le commissariat. La gestion de « l'après incident » doit aussi être travaillée pour faire passer l'information à tous les collaborateurs du service : temps spécifique dans les réunions d'équipe, courrier d'information de service. Ils souhaiteraient que les documents type fiche de sécurité leur soient communiqués.
- La Conseillère en prévention des risques rappelle que la fiche type a été envoyée à tous les sites des Territoires (après l'expérimentation sur le TAD Grand Versailles). Certains d'entre eux avaient déjà anticipé et construit leurs propres fiches. L'ensemble des fiches doit nous être retourné pour la rentrée. L'objectif étant d'avoir un modèle standard pour simplifier l'intervention du service sécurité. Si la construction de ces documents est encore en cours, les étapes de diffusion et d'appropriation par les collaborateurs resteront ensuite indispensables et devront être portées en interne à chaque service.
- Les représentants SNT CFE-CGC expliquent que cette thématique reste à la main des Secrétariats généraux sur les Territoires. Les agents logistique ont notamment la charge de la vérification des alarmes et des bips de sécurité. Les codes d'alarme des bâtiments ne devront pas être évidemment diffusés à tous. Le Territoire Seine Aval a intégré dans les guides sécurités créés à l'échelle de leur territoire des photos qu'il conviendrait de réutiliser. Les équipes sont au fait des process sécurité et seront destinataires de ces fiches actualisées.
- La Directrice des Ressources Humaines précise qu'un point spécifiquement lié à la sécurité et la prévention sur les Territoires sera soumis aux Directeurs de TAD et des Directions centrales.
- La Conseillère départementale du canton de Montigny-le-Bretonneux, Membre de la commission Enseignement, culture, jeunesse et sports indique que cette démarche harmonisée et adaptée à chaque site permettre à chacun de s'en emparer à des fins de cohérence et d'efficacité.

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.

V – BILAN INTERMEDIAIRE DE LA MISSION HANDICAP 2022 (pour information)

La Chargée de Mission Handicap et Diversité présente le bilan intermédiaire.

L'objectif de cette intervention est de présenter une note d'informations de la Mission handicap, avant une présentation du bilan en fin d'année.

Pour rappel, la collectivité a signé pour la quatrième fois une convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées de la fonction publique (FIPHFP), du 1^{er} juillet 2022 au 31 décembre 2025. Le budget alloué pour cette période est de 930 000€, soit 400 000€ par le FIPHFP et 530 000€ par le Département. Ce budget permet de financer les actions de la mission handicap et de couvrir des dépenses sur 6 axes : le recrutement, le reclassement et la reconversion, le maintien dans l'emploi, la formation, la communication, l'information, la sensibilisation et l'innovation. Les objectifs principaux fixés dans cette convention sont la gouvernance et le recrutement. Il est attendu du Département de structurer une politique d'emploi handicap en interne et à l'externe, de développer un processus de recrutement dédié et de stabiliser un taux d'emploi supérieur à 8%. Le bilan de la première année de convention sera présenté le 6 septembre 2023 au Directeur Territorial du FIPHFP, le 13 octobre au Comité Local et en novembre en FSSSCT.

Lors de la dernière déclaration des effectifs bénéficiaires de l'obligation d'emploi, une baisse de notre taux d'emploi est constatée. Le taux est passé de 8,36% en 2020 à 6,68% en 2022. Si la tendance se poursuit, nous devrions passer sous les 6% dès 2023 et être redevable d'une contribution. Deux facteurs permettent d'expliquer cette évolution du taux d'emploi : le vieillissement de cette population (44% ont plus de 55 ans, 51% entre 41 et 55 ans) et le déséquilibre des flux entrées et sorties de nos bénéficiaires. En 2022, 4 collaborateurs ont été recrutés et 21 ont quitté la collectivité dont 57% de départs pour retraite. En 2022, 19 nouveaux bénéficiaires ont transmis leur justificatif à la Mission handicap. En revanche, 23 n'ont pas renouvelé leurs droits ou n'ont pas remis leur justificatif.

Face à ces constats et aux objectifs fixés par le FIPHFP, un plan d'actions est déployé sur 2023 et 2024 avec un processus de recrutement d'accueil et d'intégration dédié pour recruter et fidéliser nos collaborateurs en situation de handicap, un plan de prévention permettant de préserver la santé des agents et de sécuriser leur parcours professionnel, un programme de formation et de sensibilisation pour tous les collaborateurs et une campagne de communication pour renforcer la visibilité de la mission handicap en interne et à l'externe.

- Les représentants de toutes les organisations remercient pour la clarté de ce bilan intermédiaire et restent en attente du bilan définitif.

VI - RELEVE DES SUITES du 30 mars et information retrait des plexiglass des bornes d'accueil

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

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

- Les plexiglas ont été installés sur les accueils et dans les bureaux d'entretien des TAD dans un contexte de crise sanitaire. Leur maintien n'est plus requis à ce titre. Bien que cette protection entre le collaborateur et l'usager puisse être considérée, le matériel en place n'est en général pas fixé, il peut être source de danger. Plusieurs incidents d'agressivité des usagers ont mis ce risque en évidence (choc dans le plexiglas qui est tombé ou s'est brisé). Au regard de ces éléments, il est proposé de retirer l'ensemble des plexiglas qui seront stockés en cas de nouveau besoin.
- Les représentants CGT partagent sur le risque d'être à nouveau exposé à une épidémie et font remonter que certains collaborateurs que les plexiglass peuvent avoir un effet dissuasif pour le gestion de l'agressivité. De plus, ces protections protègent des usagers potentiellement contagieux pour les rendez-vous en cabines de téléconsultations.
- La Directrice Adjointe des Ressources Humaines est surprise de ce message porté par les représentants CGT. En effet, lors de la tournée des Territoires effectuée au mois de juin, les collaborateurs des accueils ont unanimement indiqué que cette barrière n'avait plus de sens. Ils ont fait part de leur volonté de retrait de celle-ci.
- Certains travaux sur le site d'Elancourt ont été avancés sur l'année 2023 et notamment la réalisation de l'accueil au RDC du bâtiment. Une organisation des différents services sur ce site est en cours dans ce contexte. Il est prévu que les collaborateurs du PEJ soient déplacés aux étages du service. La sécurisation des accès badgés est revue dans ce programme de travaux.

- Les représentants CGT expliquent que les ascenseurs ne sont pas encore sécurisés sur ce site. Il conviendrait qu'un des deux ascenseurs ne soit accessible que par badge afin de réserver son usage aux professionnels.
- La Conseillère en Prévention des risques confirme que la sécurisation du bâtiment est encore au cours. Elle a été retardée du fait de l'occupation du bâtiment par d'autres sociétés. Elles ont désormais mis fin à leur bail.

- Programmation de la visite du site de Saint Germain-en-Laye Armagis en septembre 2023.

- Site de Chanteloup-les-Vignes :

→ La réfection du toit et le traitement des fuites ont été réalisés ;

→ 1 véhicule thermique et d'1 véhicule électrique non floqués ont été attribués : la Chef de service Protection souligne la rapidité de la prise en compte des demandes concernant les véhicules et les solutions trouvées

→ Sur les effectifs :

1 Chef de service prévention – milieu ouvert : des entretiens sont en cours

2 Coordonnateurs de parcours enfance (et 1 renfort) : recrutement toujours en cours, pas de candidat

1 Référent éducatif milieu ouvert : poste pourvu depuis le 1^{er} avril 2023

1 Référent éducatif prévention : recrutement en cours : arrivée en septembre 2023

3 renforts sur les fonctions d'assistant administratif ont été octroyés (au 1er/12/22, 1er/01/23 et 1er/02/23).

Un Référent éducatif milieu ouvert : poste pourvu au 1er mars 2023.

• Les représentants CGT souhaitent qu'une réflexion sur les risques psycho-sociaux soit menée compte tenu de la surcharge de travail importante pour les PEJ.

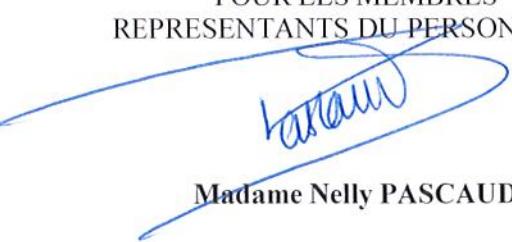
• La Responsable du pôle RICT rappelle que les représentants ont participé avec le service Santé et Prévention, à une visite de la Formation spécialisée sur le site de Chanteloup. La DRH prend en compte l'ensemble des problématiques remontées et a déjà commencé à apporter des réponses concrètes. Certains métiers restent cependant en tension. Pour ce qui concerne les risques psycho-sociaux, ceux-ci sont systématiquement pris en considération : intervention individuelle ou collective du psychologue du travail, réponse instantanée de Qualisocial, intervention d'un prestataire spécialisé sur ces risques. Sur cette dernière prestation en particulier, la Direction des Ressources Humaines a souhaité déployer une démarche d'accompagnement du collectif.

L'ordre du jour étant épousé, la séance est levée à 12 h 20.

LA PRESIDENTE DE LA FSSSCT


Madame Josette JEAN

LE SECRETAIRE DE LA FSSSCT
POUR LES MEMBRES
REPRESENTANTS DU PERSONNEL


Madame Nelly PASCAUD

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

Madame Laurence BOULARAN



