



**ADOPTE lors de la séance du 14 mars 2024**

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

**\*\*\*\*\***

**Séance du 28 novembre 2023  
À 09 heures 30**

**Hôtel du Département  
Salle Catinat**

**\*\*\*\*\***

**PROCES-VERBAL**

Le 28 novembre 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 Cécile GARCIA, *membre suppléant*

## Représentants du personnel

Syndicat CFDT Mme Stéphanie PRÉVOST, *membre titulaire*  
M. José CABRAL, *membre suppléant ayant voix délibérative*

Syndicat SNT CFE-CGC M. Pascal LAFOREST, *membre titulaire*  
Mme Véronique BALLEUX-HUE-LACOINTE *membre suppléant ayant voix délibérative*  
Mme Catherine BESANCON *membre suppléant sans voix délibérative*

Syndicat CGT M. Tristan FOURNET, *membre titulaire*  
Mme Lynda SALLES, *membre titulaire*  
Mme Nelly PASCAUD, *membre titulaire*  
M. Luc DÉMAZIERE, *membre titulaire*  
Mme Sonia OUACEL, *membre titulaire*  
M Patrick CARIBEAUX, *membre titulaire*

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*  
Mme Nadine MARCEAUX, *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 Margaux POITTEVIN, *Chargée de mission handicap*

### Pour la Direction du TAD de Seine Aval

Mme Cécile VIGUERARD, *Directrice adjointe du TAD*

### Pour la Direction du TAD de Saint Quentin

Mme Louise BERSIHAND, *Directrice du TAD*

Après vérification du quorum, la Présidente de la FSSSCT ouvre la séance et invite les membres présents à désigner un secrétaire. Mme BOULARAN est identifiée secrétaire de cette instance et Mme PASCAUD est désignée secrétaire adjointe.

## **I – ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 22 JUIN 2023**

La Présidente soumet le procès-verbal de la séance du CHSCT du 22 juin 2023 à l'approbation des membres de la FSSSCT :

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

## **II – PRESENTATION DU BILAN DE LA MISSION HANDICAP 2022 ET DES PERSPECTIVES 2023-2024**

La chargée de mission handicap présente le bilan des actions 2022-2023 ainsi que les perspectives de travail en cours et à venir sur 2024.

Le bilan porte sur les actions menées au titre de la convention avec le FIPHFP de juin 2022 à juin 2023. Il s'agit de la 4<sup>ème</sup> convention conclue avec le FIPHFP pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2022 jusqu'au 30 juin 2025. Un budget total de 928000€ est prévu dont 43% financé par le FIPHFP et 57 % par le département. La chargée de mission mobilise les aides financières selon les besoins et possibilités offertes par le catalogue des aides FIPHFP.

La Chargée de mission handicap présente la nature des aides et prestations en précisant que le catalogue du FIPHFP est contraint puisque les aides sont forfaitaires. Des aides à la prise de poste sont prises en charge par le FIPHFP : indemnité d'apprentissage, prime à l'insertion au recrutement d'un contrat PEC, indemnité de stage, tutorat, formation, prise en charge de transport adaptés, prestations externes (financement orthèses, prothèses, prestations en langue des signes française).

Il peut y avoir des écarts entre la projection des aides fixées dans la convention et la réalité. Par exemple, 3 achats de fauteuil ont été effectués pour répondre aux besoins cette année dépassant le budget de la convention (un seul était budgétisé). Ainsi, dans ce cadre, le département prend en charge le delta. Au total, 104 000 euros ont été dépensés cette première année de convention.

La Chargée de mission handicap intervient en appui des collaborateurs en situation de handicap ainsi que de leurs collègues et managers. Elle collabore avec une chaîne d'acteurs : réseau interne (RRH, CRH, service recrutement, prévention, référente en évolution professionnelle, médecins du travail, service achat, déménagement, DSI) et les partenaires externes (Pôle emploi, Cap emploi, les ESAT, des écoles pour l'apprentissage...). Elle assure aussi le pilotage de la politique handicap : suivi de la convention FIPHFP, suivi des effectifs et de la DOETH, gestion des projets et du plan d'action de la mission handicap, groupes de travail et partenariats. Le poste est resté vacant deux mois et la prise de poste a nécessité un temps d'appropriation du contexte et de rencontres avec les collaborateurs.

Au titre des aménagements de poste, des bilans de capacité et compétence, des études d'ergonomie menées par la chargée de mission handicap (25 depuis janvier 2023), permettent de tenir compte des particularités du collaborateur. De même un appui lors des recrutements, des mobilités, des reconversions permet d'identifier les besoins spécifiques. La période préparatoire au reclassement notamment doit être nourrie et peut nécessiter en lien avec la référente en évolution professionnelle la mobilisation de prestations d'appui spécifique ou de partenariat avec un centre de formation (accompagnement à la reconversion).

Des sensibilisations collectives sont mises en œuvre pour accueillir et accompagner au mieux les collègues en situation de handicap au sein des équipes (notamment deux interventions en équipe ont eu lieu en 2023 sur le handicap visuel et l'autisme).

Un état des lieux en début d'année 2023 a permis de proposer un plan d'action avec déploiement d'actions sur l'année et 2024. 245 BOE ont été déclarés lors de la dernière DOETH : 81% sont des femmes, 67% d'agents de catégorie C (principalement dans les collèges où 44% des BOE ont plus 55 ans). 28 BOE sont à dénombrer sur le TAD de Seine Aval dont 19 en PPR (reclassement pour inaptitude au poste) et 3 reclassements ont abouti.

Le taux d'emploi des effectifs accuse une baisse et risque de passer sous le seuil des 6%. Cela s'explique principalement par les départs en retraite des BOE dont la moyenne d'âge est de 53 ans (50 départs à venir). Il conviendrait de compenser ces départs par des entrées.

La participation à des salons spécialisés (en octobre 2023, suite à un salon organisé par la ville de Montigny-le-Bretonneux, 40 candidats ont été reçus et 5 ont confirmé leur souhait de postuler dans nos services), le développement des relations avec le réseau de partenaires, le DUO DAY sont des outils d'optimisation de nos recrutements de candidats en situation de handicap. Les candidats peuvent fréquemment avoir besoin de temps partiel ce qui ne correspond pas forcément aux attentes de la collectivité.

L'objectif de 54 nouveaux recrutements est fixé pour les 3 années de la convention avec le FIPHFP : 9 recrutements ont été assurés sur la première année. Un travail est actuellement mené sur le process de recrutement et d'intégration.

Le plan d'action intègre de ce fait le renforcement de notre attractivité et un groupe de travail avec le pôle recrutement de la DRH doit permettre de mettre à jour un process d'accueil, d'intégration et de fidélisation des BOE. Des formations pratiques de mise en situation pour l'ensemble des recruteurs ont été délivrées (« comment aborder le handicap sans discriminer »). Un guide de bonnes pratiques du recrutement est en cours d'élaboration. De plus, un groupe de travail avec le service d'ingénierie de formation permet d'intégrer au plan de formation 2024-2027 les besoins spécifiques y compris l'accessibilité aux formations pour tous.

L'objectif de maintien dans l'emploi visant à préserver l'état de santé des collaborateurs est atteint sur la première année : 184 collaborateurs accompagnés dont 84 aides concrètes déployées (achats, prestations, formation...).

La communication, outil de sensibilisation et d'information, est d'ores et déjà active en 2023 : ateliers de sensibilisation organisés en novembre lors de la SEEPH et Duo Day organisé le 23 novembre. Le Duo Day permet de créer des rencontres, de sensibiliser les équipes tout en identifiant des candidats potentiels qui pourront découvrir nos métiers : 31 duos ont été concrétisés.

Enfin sur 2024 des permanences au sein des différents territoires vont se mettre en place. La constitution d'un réseau de proximité va permettre d'assurer un premier niveau d'information et de conseil. L'amélioration des supports de communication est aussi un axe de travail qui doit offrir plus de visibilité et d'information : mise à jour du guide mission handicap, élaboration d'une plaquette RQTH.

Le plan de communication en cours de déploiement permettra de développer sur les 3 années de la convention la marque employeur, de donner plus de visibilité en interne et externe.

- Les représentants CGT indiquent comme lors du CHSCT de mars 2022 que la baisse de consommation de l'enveloppe sollicitée au FIPHFP se poursuit : 530000€ en octobre 2013, 377000€ sur la convention suivante, puis 273000€ et 246000€. Cela est significatif pour les aides octroyées aux collaborateurs. Le catalogue des aides a été profondément modifié mais la collectivité s'était engagée en mars 2022 à améliorer le taux de consommation. L'indicateur du nombre de BOE est en baisse, le lien avec le portage politique est questionné. Il faut si besoin renforcer les équipes RH pour mener à bien le plan d'action annoncé.

- La chargée de mission handicap et la responsable du pôle relations individuelles et collectives au travail précisent que cette année 104000€ ont été dépensés et que grâce aux actions en cours cette enveloppe va augmenter ; il faut laisser le temps pour déployer les actions prévues et en voir les effets.

- Les représentants CGT reviennent sur les besoins en temps partiel des candidats en situation de handicap ; la collectivité doit questionner les organisations du travail pour répondre favorablement à ces contraintes, repenser certaines tâches pour pouvoir intégrer des temps partiels. Leur organisation est tout à fait favorable à la constitution d'un réseau de proximité qui permettra aux collaborateurs (BOE et équipe) de faire remonter leurs propositions. L'investissement sur cette mission est apprécié et les actions positives sont reconnues même si la baisse des dépenses reste un point de vigilance.

- La DRH adjointe estime qu'une étude RH concernant des postes à temps non complet peut s'envisager. Des actions innovantes sont déployées cette année ce qui aura un impact sur le budget utilisé. Il est à rappeler que les dépenses sont financées à hauteur de 57% par le département et 43% par le FIPHFP ce qui montre bien la volonté du département.

- Les représentants CGT évoquent des problématiques d'accessibilité des bâtiments remontées par des collaborateurs à mobilité réduite.
- La chargée de mission handicap précise que des travaux d'accessibilité sont mis en œuvre au fur et à mesure au regard des besoins spécifiques.
- La conseillère en prévention des risques ajoute que la direction des bâtiments intervient actuellement sur les ERP pour mise aux normes d'accessibilité.
- La représentante CFDT indique que malheureusement les contraintes bâtimentaires ne permettent pas toujours l'accessibilité.
- Les représentants CGT évoquent la difficulté pour certains de faire connaître leur situation de handicap ou tout simplement d'identifier qu'une pathologie peut ouvrir droit à la RQTH. La démarche individuelle n'est pas évidente.
- Le médecin du travail confirme que la discrimination à l'emploi ne les encourage pas à se présenter comme travailleur handicapé (RQTH)
- La présidente de la FSSSCT ajoute qu'il est extrêmement rare que des candidats se fassent connaître, les candidats handicapés sont très peu nombreux.
- Le représentant FA ajoute qu'un partenariat avec les missions<sup>o</sup> locales et pôle emploi est important pour générer un bassin d'emploi.
- La chargée de mission handicap informe du regroupement de partenaires en un lieu unique depuis novembre (Cap emploi/Pôle emploi) ce qui facilitera l'accès pour les personnes en recherche.
- Le représentant SNT CFE-CGC reconnaît les efforts déployés et apprécie la disponibilité de la chargée de mission handicap. Il comprend les contraintes sur le recrutement.
- Les représentants CGT ajoutent que développer le travail en réseau avec les partenaires dédiés est important. Les centres de formation pourraient être une cible pour recruter. Il est fait part d'une situation individuelle dont le véhicule de service n'est pas adapté à la pratique professionnelle limitant ainsi les déplacements.
- La directrice du TAD de Saint Quentin indique qu'il est possible de se rapprocher des ressources internes comme les pôles insertion du CD78 qui sont en lien avec des partenaires.
- La chargée de mission handicap précise qu'au cas par cas la collectivité s'adapte pour l'intégration des candidats en situation de handicap. L'amélioration des pratiques permettra d'aborder facilement le sujet du handicap en entretien (ex : entretien en TEAMS avec sous titrage). Il faut montrer que l'on propose des solutions à l'externe. Concernant l'adaptation des véhicules de service, elle invite les représentants à indiquer au collaborateur concerné qu'elle reste à sa disposition (une boule au volant vient d'ailleurs d'être installée pour permettre l'utilisation d'un véhicule dans le cadre de déplacements professionnels).
- La conseillère départementale souligne l'importance des efforts fait par la collectivité. Il est essentiel de "banaliser" pour rendre plus accessible les recrutements.
- Les représentants de la CGT confirment qu'il faut repenser le regard sur le handicap au regard des dispositifs et moyens déployés et de l'organisation du travail. Des actions sont à développer notamment pour les collaborateurs des collègues. Pourquoi ne pas profiter des jeux olympiques et paralympiques pour déployer des axes de sensibilisation. Le retour des collaborateurs est très positif sur l'efficacité de la mission handicap.
- Le représentant SNT CFE-CGC revient sur la répartition des BOE et demande si les collaborateurs mis à disposition y sont intégrés. Il est satisfait du bilan de cette année.

- La chargée de mission handicap confirme que les collaborateurs positionnés en MAD sont bien suivis et intégrés à la liste des BOE. En France, 12 millions de personnes ont une RQTH et de ce fait nous en recevons forcément en entretien bien que le sujet ne soit pas facile à aborder en recrutement.

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 – ETAT DE SITUATION SITE DECHANTELOUP (point d'information non soumis à avis)

- La directrice adjointe du TAD de Seine Aval rappelle que depuis fin juin, pour donner suite aux évènements sur le site de Chanteloup, les pôles PEJ et PAIS ont été principalement impactés.

Les professionnels ont été accueillis sur les sites de Poissy, Conflans et Verneuil avec une période d'intégration plus simple en été du fait des congés. Au retour des vacances, les axes d'amélioration se sont mis en place. Notamment pour le SDAFY sur le PAT de Verneuil grâce à l'accès à la réservation des bureaux d'entretien et des véhicules.

Sur Conflans, les véhicules de Chanteloup ont été rapatriés et une gestion a dû se mettre en place au regard des contraintes du site pour le rechargement (3 bornes seulement) ; un roulement est effectué par les chargés d'accueil.

Une extension des bornes WIFI a été étudiée au regard des contraintes de la PMI et fonctionne bien actuellement. En lien avec les archives départementales, qui ont procédé à la décontamination des dossiers ASE, une étude est en cours pour procéder au rapatriement des dossiers actifs sur site. Par ce faire, nous avons procédé au retrait d'anciennes archives PMI et avons libéré 22m linéaires. Nous disposons donc de 30m linéaire de libre qui pourrait accueillir les dossiers ASE. Le travail est en cours et nous devrions aboutir à une solution d'ici janvier 24.

Pour le parking, plusieurs places en zone bleue sont disponibles à proximité.

À Poissy, des places ont pu être libérées courant de l'été pour accueillir les professionnels du PAIS. En effet, les bureaux des professionnels de santé ont été déplacés à Poissy Gambetta (centre de santé sexuelle) pour laisser le 1<sup>er</sup> étage du bâtiment aux agents du PAIS. L'organisation est opérationnelle depuis début septembre.

Les places de parking restent en nombre insuffisant. En ce moment un parking en travaux à proximité est non payant.

Concernant les travaux, le dossier est en cours d'étude par l'expert de l'assurance, pour donner suite à la réunion du 7 novembre sur site avec la direction de bâtiments. D'autres devis ont été demandés et une prochaine réunion est prévue le 6 décembre prochain.

- Les représentants CGT remercient l'institution pour les échanges permanents, la mobilisation de tous et la prise en charge qualitative des collaborateurs. Les besoins des agents ont été satisfaits majoritairement. Pour le SDAFY effectivement les mesures sont bien en place. Pour le PEJ il persiste des difficultés notamment sur la disponibilité de bureaux d'entretien. Seule la salle enfance à Conflans permet d'accueillir les familles. Les vacances de poste sur le PEJ restent une problématique avec une fatigue qui s'installe à laquelle se rajoutent des temps de trajet rallongés pour certains. La charge de travail reste importante et les collègues sont fatigués. La cheffe de service assure, en plus de ses fonctions de manager, le suivi de situations d'enfants car elle pallie les vacances de poste. L'équipe est en état d'épuisement, il est nécessaire d'évaluer les besoins de recrutement, et de prendre en compte les problèmes logistiques.

- La directrice adjointe du TAD de Seine Aval précise que l'étude sur les bureaux d'entretien met effectivement en évidence un manque de salles dédiées. Pour y répondre, le développement de sites de permanence pour le social est à l'étude pour libérer des espaces. Concernant les trajets allongés pour certains, sur les 28 personnes du PEJ, 9 ont un trajet plus long. Leur organisation de travail est aménagée autant que possible. Un travail avec la DRH a aussi permis la prise en charge de frais sur les trajets allongés.

- Les représentants CGT rappellent que déjà avant les événements de l'été, l'équipe du PEJ était en difficulté. Est-ce qu'il y a une perspective sur la réalisation des travaux de Chanteloup ? Un accord avec la mairie de Chanteloup pourrait-il permettre la mise en place d'une présence plus régulière sur le territoire que des permanences ?

- La directrice adjointe du TAD de Seine Aval indique que ces réflexions sont déjà engagées avec le CCAS, le centre social qui ont mis à disposition des bureaux d'entretien. D'autres partenaires réguliers, présents sur le site de Chanteloup y sont aussi accueillis (Ecole de la deuxième chance). Une recherche se poursuit sur des locaux possibles avec la contrainte que ces derniers soient bien des ERP. Un nouveau chef de service arrive en 2024 et aura à trouver des permanences de proximité pour permettre de libérer de la place. Pour ce qui est de l'action du PEJ en proximité, l'étude est en cours en lien avec nos opérateurs qui disposent de structures sur place (IFEP).

- La représentante CFDT, en tant que responsable de l'agence de travaux sur Seine Aval, nous informe que les travaux sur le site sont en attente des devis en cours et que c'est à l'expert de statuer sur la totalité des devis présentés pour avoir la prise en charge de l'assurance. Il est donc difficile de prévoir une date de travaux à ce jour.

- Les représentants CGT demandent si une solution alternative de type Algeco pourrait être envisagée car revenir sur le secteur permettrait de résoudre pas mal de difficultés.

- La directrice adjointe du TAD de Seine Aval confirme que dès que le retro planning pourra être établi, le besoin de solutions alternatives sera évalué et les options seront explorées. Il n'y aura pas de solution type Algeco en tout état de cause.

- La représentante CFDT précise qu'il y aura au moins 6 mois de travaux.

- Le représentant SNT CFE-CGC complète en disant que des remontées d'information similaires des équipes leur ont été faites : les collaborateurs s'inquiètent du délai de réalisation des travaux et ont besoin d'une perspective sur la réintégration de Chanteloup.

- Les représentants CGT ajoutent que le PAIS subit également l'éloignement avec le public. Il y a beaucoup d'arrêts maladie en cours dus à la fatigue de l'équipe avec deux postes vacants (qui ne sont pas en ligne). Ils précisent que l'équipe administrative est démunie (2 postes vacants sur 4). Ils demandent si les frais de déplacement en plus sont bien pris en compte pour le PAIS.

- La directrice adjointe du TAD de Seine Aval confirme que le recrutement d'un assistant administratif est en cours et n'est donc plus en ligne. Un poste de travailleur social sera ouvert en mars 2024. Les frais de déplacement sont traités pour les agents du PAIS de la même manière que pour le PEJ, tous les chefs de service ont eu la même information à ce sujet.

- Les représentants CGT rappellent que des arrêts maladie sont en lien avec la charge de travail liés notamment aux postes vacants, aux trajets domicile-travail rallongés, la multiplication des permanences d'urgence au détriment des permanences de secteur, les trajets multipliés pour assurer les permanences de secteur à l'extérieur. La CGT alerte également sur les difficultés des CAP de Chanteloup. L'équipe d'accueil a été consultée pour la préparation des échanges de ce jour. Dans ce cadre, elle a fait part à la CGT d'une situation de souffrance. Elle demande un temps spécifique à leur équipe avec la psychologue. L'équipe accueil est dispersée sur les différents sites et parfois au dernier moment sans prise en compte des contraintes personnelles et familiales. Les CAP ont le sentiment que leur situation n'est pas prise en compte et souhaiteraient avoir des réunions de service en présentiel au moins une fois par mois ainsi que la possibilité de participer aux réunions de service du PAIS. Ils rencontrent des difficultés pour poser des congés depuis leur intégration au planning de l'ensemble des CAP du pôle Est. L'intervention du psychologue est demandée.

- La directrice adjointe du TAD de Seine Aval précise que les CAP n'ont pas été oubliés ; il est vrai que leur organisation de travail est arrivée en second temps avec deux réunions en juillet et août. Une réunion de service doit se mettre en place de principe une fois par mois. Concernant les congés, le rapprochement des équipes permet justement de ventiler les absences afin d'assurer la continuité de service. A priori cela

facilite les choses. Lors de la réunion en juillet, les choix de sites ont été fait au regard des adresses personnelles des CAP.

- La DRH adjointe et la responsable du pôle RICT prennent en compte le besoin d'une intervention du psychologue du travail pour CAP (Chanteloup).
- Les représentants CGT sont satisfaits de cette prise en compte et précisent que les CAP ont été bien accueillis sur les sites.

#### **IV – INFORMATION SUR LA SITUATION DU SAS DE GUYANCOURT SUITE A L'EVENEMENT DU 18 OCTOBRE 2023 (point d'information non soumis à avis)**

- La directrice du TAD de Saint Quentin rappelle les faits ; suite à un règlement de compte entre bandes opposées à l'extérieur du bâtiment, une balle perdue a impacté la porte extérieure du SAS. Personne n'a été blessé et les services n'étaient pas visés. Elle s'est déplacée le jour même et une information immédiate a été faite auprès des collaborateurs sur le fait que le SAS n'était pas pris pour cible. La police est intervenue rapidement

Le site a été fermé l'après-midi et la police est venue enquêter. Des propositions de soutien ont été faites à tous. Il n'y a pas de remontée particulière de la part des professionnels depuis 6 semaines.

- Les représentant CGT soulignent les bonnes réactions et actions suite à l'évènement. Ils s'interrogent sur la possibilité d'avoir des informations et points de vigilance de la part des forces de l'ordre lorsque des contextes tendus sont connus. Les agents de médiation pourraient être dotés d'un téléphone par exemple. Dans un contexte tendu, il est encore plus important de ne pas laisser un collaborateur seul dans les locaux.

- La directrice du TAD de Saint Quentin confirme que la consigne est déjà donnée et qu'il incombe aussi à chacun d'y veiller.

- Les représentants CGT proposent que dans un climat international tendu nous réfléchissions à des mesures curatives et préventives. Un lien avec la préfecture des Yvelines pourrait se mettre en place pour avoir une vigilance accrue quand la tension dans les quartiers est importante. L'incident à Guyancourt est l'occasion de ré affirmer les horaires à ne pas dépasser pour ne pas être seul. Il faut aussi penser à informer le prestataire de ménage et imaginer un soe commun sur les mesures à prendre en cas d'évènement exceptionnel en attendant que la tension baisse.

- La présidente de l'instance informe que la gendarmerie en milieu rural envoie aux élus des alertes (WhatsApp) afin de partager de l'information en spontané.

- La conseillère en prévention des risques rappelle qu'en cette période de mise à jour du DUERP, lors des visites sur site, une attention particulière est accordée sur les dispositifs de sureté en place.

#### **V – POINT SUR LA MISE A JOUR DU DUERP ET ACTIONS EN COURS**

- La conseillère en prévention des risques rappelle les délais du calendrier de mise à jour du DUERP avec notamment des visites de sites sur le dernier trimestre 2023 et une consolidation de la mise à jour au 1<sup>er</sup> trimestre 2024. Le document unique, au-delà de cette mise à jour générale, est un document vivant qui au fil de l'eau intègre la progression du plan d'action établi. Il s'agit sur cette nouvelle mise à jour d'intégrer les changements organisationnels et prendre en compte les nouveaux métiers, les évolutions techniques éventuelles et les nouveaux risques. Tous les sites sont visités et des échanges avec les professionnels présents sont possibles. Pour consolider ces avancées, des groupes de travail sont prévus avec les assistants de prévention début 2024. Les axes d'amélioration étant toujours ré interrogés, des présentations en CODIR et/ou réunion de service seront proposées par la suite afin de diffuser et valider le plan d'action revu. L'arborescence dans le logiciel dédié a été mise à jour durant l'été au regard de l'organisation de la collectivité. Une réunion a été organisée en octobre pour les membres FSSSCT afin de présenter et sensibiliser à l'utilisation du logiciel dédié au DU.

En complément de ces visites, d'autres déplacements réguliers ont été organisés avec les médecins du travail afin de leur permettre d'approcher au plus près les conditions de travail des collaborateurs reçus en visite médicale.

Deux autres projets sont en cours de finalisation :

Les fiches site dont la maquette élaborée suite aux GT sur le risque agression a été envoyée sur l'ensemble des TAD et des sites. Ces fiches recensent notamment les dispositifs de sécurité permettant ainsi l'élaboration d'un protocole de sureté adapté à chaque site. Un retour d'une trentaine de fiches reste à compléter et sera partagé avec la DMG pour apporter au responsable de la sécurité une visibilité directe sur les données.

Le livret HSCT qui aborde et rappelle le cadre de la prévention des risques, les acteurs et leurs rôles, les outils (registre SST, DUERP). Ce livret est annexé de fiches de conduites à tenir et de bonnes pratiques. Un groupe de travail avec les assistants de prévention est venu nourrir ce travail qui pourra être complété au besoin.

- Le représentant SNT CFE-CGC confirme que le suivi du DUERP est un travail sans fin, complexe et chronophage ; il y a beaucoup de changements organisationnels et de sites qui déménagent. Le DUERP ne sera jamais finalisé. Il rappelle que l'équipe de conseillers de prévention du département des Hauts de Seine est bien plus conséquente qu'au département des Yvelines (13 CP) et qu'il faudrait renforcer notre équipe de prévention. Le travail à mener est trop important pour 1 conseiller de prévention et 1 assistant de prévention en DRH. La communication du DUERP est obligatoire aux agents entrants, une simplification du document serait nécessaire pour cette diffusion (document synthétique). Sur un autre sujet, il est souhaité que le protocole de signalement des harcèlements soit revu suite au changement de direction des ressources humaines.

- La conseillère en prévention revient sur les accès et diffusion du DUERP. Les droits d'accès au logiciel dédié ne sont laissés qu'aux membres titulaires FSSSCT et aux assistants de prévention. L'édition du DUERP est très conséquente (près de 80 pages), les évaluations ont été très riches car les professionnels ont été largement consultés. Le plan d'actions d'amélioration a été proposé au sein des directions qui, en retour, ont pu retenir les actions prioritaires. La solution retenue pour la consultation est la mise à disposition des collaborateurs par les assistants de prévention qui peuvent partager le DUERP de leur périmètre (des éditions seront mises en place par direction).

- Les représentants CGT apprécient ces visites sur site en grand nombre. Pour mettre la prévention des risques au cœur des pratiques et que chacun s'approprie les axes d'amélioration et mesures de prévention, il est proposé qu'un temps dédié soit instauré durant les réunions de service (1 fois par mois). Les entretiens d'évaluation professionnel pourraient être mis à profit en termes d'objectif pour initier et valoriser ces actions en faveur de la prévention. Ils souhaiteraient avoir un retour sur le travail engagé concernant la prévention du suicide, les violences conjugales et les addictions.

- La responsable du pôle RICT confirme que les travaux en ce sens seront présentés lors d'un prochain GT.

- La DRH adjointe précise qu'une réflexion et mise à jour du dispositif de signalement est en cours.

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- RETOUR SUR LES QUESTIONS CONCERNANT LE BILAN DE LA MEDECINE PREVENTIVE 2022**

- Comment s'explique la nette hausse des visites à la demande des collaborateurs ?

Le médecin du travail précise que cette hausse est principalement due à des besoins d'aménagement de poste notamment dans le cas des agents vulnérables COVID (2022). Il s'agit aussi de besoin relevant de difficultés professionnelles, de demande de dossier RQTH. Dans certains cas, les collaborateurs n'ayant pas eu de visite médicale depuis un certain temps, souhaitent être reçus dans le cadre d'un suivi

- Concernant les 216 « autres visites », de quoi s'agit-il ?

Le médecin du travail détaille les différents types de visites : urgences, vaccinations, avis pour CACES...

- Concernant les visites avec des avis « autre », qu'en est-il ?

Le médecin du travail indique que sont ici comptabilisés les absences, les avis différés (car le collaborateur est en arrêt de travail), les avis avec orientation vers un médecin agréé, les demandes d'avis du Conseil médical, ou les « pas d'avis à donner » quand les collaborateurs sont en pré reprise.

- Des précisions sont demandées quant aux alertes RPS :

Le médecin du travail assure un rôle de sentinelle qui évalue l'impact des RPS sur la santé. Il peut y avoir des signalements individuels ou collectifs qui seront remontés à l'employeur sous réserve de l'accord des collaborateurs reçus. Il a été destinataire de réponses de la DRH concernant les alertes remontées concernant les personnels des PEJ et de l'IPEA et reste en attente du retour des conclusions du prestataire Présence Conseil qui est intervenu auprès de l'équipe de Mantes-la-Jolie.

- Le médecin du travail a mentionné dans le bilan ne pas avoir accès au DUERP. Depuis, le document a fait l'objet d'une présentation et des fiches synthétiques de risques par métier sont en cours d'élaboration. Ces fiches seront mises à disposition du médecin du travail et pourront être un support à la diffusion du DUERP pour les collaborateurs du département.

## VII – QUESTIONS DIVERSES

- Les représentants CGT souhaitent qu'une concertation se mette en place rapidement pour apporter de la visibilité sur les étapes des déménagements, travaux sur MERMOZ et déploiement des collaborateurs d'ALPHA.

- Le représentant SNT CFE-CGC précise que le service courrier actuellement sur Mermoz va déménager mi-janvier 2024, que le site sera vidé au 1<sup>er</sup> trimestre 2024.

- La collectivité note ce besoin qui sera porté lors des instances 2024.

- La conseillère en prévention indique que la demande émise par la CGT d'une visite du nouveau site sur Aubergenville (PMI) est bien prise en compte. Le calendrier des visites FSSSCT 2024 sera proposé en début d'année.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12 h 40.

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

