



**ADOpte lors de la séance du 20 juin 2024**

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

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

**Séance du 14 mars 2024  
À 09 heures 30**

**Hôtel du Département  
Salle Catinat**

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

**PROCES-VERBAL**

Le 14 mars 2024 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*  
M. Rodolphe DONTENWILL, *membre suppléant*

## Représentants du personnel

Syndicat CFDT Mme Stéphanie PRÉVOST, *membre titulaire*

Syndicat SNT CFE-CGC Mme Catherine BESANCON, *membre suppléant avec voix délibérative*  
Mme Sylviane GOUAISLIN, *membre titulaire*

Syndicat CGT Mme Lynda SALLES, *membre titulaire*  
Madame Nathalie VERNIERE, *membre suppléant avec voix délibérative*  
Mme Nelly PASCAUD, *membre titulaire*  
M. Luc DEMAZIERE, *membre titulaire*  
Mme Sonia OUACEL, *membre titulaire*

Syndicat FA Mme Estelle GABRIEL, *membre suppléant avec voix délibérative*  
Mme Sandrine MATHIEU, *membre suppléant avec voix délibérative*

## 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*  
Mme Gwennaëlle STRAINCHAMPS, *Médecin du travail - Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la région d'Île-de-France*  
Mme Virginie DOUVRY, *Infirmière en santé - 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 Pôle Relations Individuelles et Collectives au Travail*  
Mme Caroline LE GALLO, *Conseillère en prévention*  
M. Romain LEITERER, *Responsable du Service Santé et Prévention*

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.

La responsable du Pôle Relation Individuelles et Collectives au Travail présente M. Romain I.FITERER, responsable du service Santé et prévention ; Madame Nathalie VERNIERE, représentante CGT et M. Rodolphe DONTENWILL, adjoint à la DRJI et annonce la présente en séance des médecins et infirmières en santé au travail du CIG.

## **I – ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 28 NOVEMBRE 2023**

La Présidente soumet le procès-verbal de la séance du CHSCT du 28 novembre 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 PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION**

La conseillère en prévention, Caroline LE GALLO prend la parole pour présenter le programme annuel de prévention.

### **BILAN DES ACTIONS 2023**

- 53 exercices d'évacuation incendie (68 en 2022).
- 5 nouvelles installations de défibrillateurs automatisés externes (DAE) dans les PAT
- 2 visites ACFI : Régies Versailles et les Mureaux
- 338 fiches ouvertes au registre SST – 7 demandes de protection fonctionnelle
- 82 soutiens psychologiques individuels (89 en 2022) pour 58 collaborateurs (60 en 2022) / 14 interventions collectives (8 en 2022) pour un total de 96 collaborateurs
- 127 appels auprès de Qualisocial (158 en 2022) pour 37 collaborateurs
- 115 dotations sur préconisation médicale : mobilier (fauteuils adaptés, bureaux réglables en hauteur), matériel (valisettes à roulette, repose pieds), d'équipements bureautiques et informatiques (souris verticales, écrans)

24 visites de site (dont 10 avec le médecin et/ou l'infirmière en santé au travail, 4 visites FSSSCT, 8 visites « prévention », deux visites ACFI). 42 visites ont été assurées au titre de la mise à jour du document unique.

Le réseau des assistants de prévention s'est réuni à plusieurs reprises en 2023. Ce réseau est actuellement constitué de 109 collaborateurs dont 23 parmi les ATC en collège, 3 agents d'accueil en collège, et 13 professionnels de l'EPI 78/92 Voirie.

### **PROGRAMME ANNUEL 2024**

Animation du réseau des assistants de prévention et actions de sensibilisation.

- Poursuite des formations – au moins une session initiale et deux sessions de formation continue.
- Les lettres de cadrage sont mises à jour et signées par les directeurs concernés.
- Des réunions du réseau des assistants de prévention sont organisées à minima 3 fois par an.
- Des groupes de travail notamment pour la consolidation du DUERP sont organisés au 1er trimestre.

Actions de sensibilisation :

Dès avril 2024, des thématiques « prévention des risques » seront proposées aux assistants de prévention à fréquence régulière par le service santé et prévention (avec au besoin des outils et supports). Ces thématiques permettront aux assistants de prévention de légitimer leur rôle et d'instaurer en accord avec leur hiérarchie des temps de sensibilisation lors de réunions de service notamment.

Visites de sites FSSSCT :

Deux visites ont déjà été réalisées début 2024 en configuration FSSSCT (SDAFY Versailles, DMG Service courrier/ reprographie sur Clément ALDER). Une visite est prévue à Trappes sur le site Hennequin qui va abriter notamment l'agence de Versailles (DB, régie, magasin) et le service de numérisation (DAD).

D'autres visites seront proposées selon l'avancée des travaux (Elancourt Villedieu, Aubergenville PMI Seine Aval)

Concernant l'organisation des visites ACFI, suite à une rencontre avec le CIG le 4 mars 2024, il est proposé qu'une visite « élargie » soit menée sur les espaces verts ; plusieurs sites, observation des locaux, du matériel, et analyse des risques métiers.

- Les représentants de la CGT sont satisfaits de voir la réalisation de leur proposition concernant des actions de sensibilisation portées en réunions de services et remercient le travail accompli. Ils saluent le travail collaboratif et réactif de la prévention de manière générale. La proposition de visite ACFI dans les espaces verts qui regroupent des métiers à risque et soulèvent des questions particulières est retenue. Par ailleurs ils soulèvent la question liée à la « fiche site » et la mise en place d'un protocole de sécurité sur les différents sites afin d'anticiper les agressions et d'y faire face. C'est une volonté forte des équipes de pouvoir échanger et de bénéficier d'un accompagnement sur le terrain. Un temps d'échange sur ce sujet est souhaité afin d'avoir un retour sur le déploiement de ces fiches et protocoles. Les spécificités bâtementaires et installations techniques sont à prendre en compte ; il est important de pouvoir penser un accueil sécurisé dans un espace non cloisonné par exemple. Il s'agirait de repenser l'organisation des équipes, avec la possibilité pour une secrétaire d'ouvrir à distance avec un système de visio. Les équipes souhaitent être accompagnés sur la prévention du risque et sa mise en œuvre.

- La Directrice des Ressources Humaines constate qu'il y a déjà des actions de réalisées et exprime sa satisfaction.

- La conseillère en prévention, indique que l'objectif des fiches sites est bien de prendre en compte en local les différentes configurations. Chaque fiche avec le protocole de sécurité décliné (par exemple, mise en sécurité des usagers, appel des forces de l'ordre, intervention des collègues) est diffusable en interne. Ces documents ont pour vocation d'évoluer au besoin. En complément, pour le suivi des incidents et l'accompagnement des professionnels, le registre SST est disponible pour tous.

- La responsable du Pôle RICT ajoute que cela a en effet été décliné, que les fiches et le registre existent et que les collaborateurs s'en saisissent largement. Chaque fiche au registre SST est analysée et fait l'objet d'un suivi et d'un retour systématique. Un bilan est également présenté régulièrement. Des synthèses sont envoyées aux TAD.

- Les représentants de la CGT, souhaiteraient voir l'inscription de plusieurs visites dans le cadre du plan 2024 ; notamment pour les professionnels de Chanteloup les vignes qui ont été accueillis sur Conflans (PEJ), Poissy (PAIS) et Verneuil (SDAFY). Il conviendrait d'organiser des journées de rencontre des équipes sur place pour pouvoir examiner les risques et voir les questions techniques et organisationnelles liées aux conditions de travail modifiées. Ils proposent aussi une visite du service des MNA pour aller à la rencontre des équipes (ALPHA) suite aux changements récents, au déplacement géographique (étage) additionné aux conditions de travail actuelles (vu en concertation négociation). Dans le contexte de surcharge de travail de ce service, il existe de nombreux risques et des difficultés d'exercer dans des conditions sécurées.

- La responsable du Pôle RICT indique qu'un point est prévu en fin de séance concernant les professionnels de Chanteloup.

- La conseillère en prévention rappelle que plusieurs visites ont déjà été réalisées sur ces sites.

- Les représentants de la CGT ajoutent que l'équipe PAIS de Chanteloup sollicite une visite, ils en ont fait part à leur manager. Un courrier a été rédigé par l'équipe du PAIS de Chanteloup mais la demande n'est pas encore arrivée au PRICT. Il s'agit de soulever les questions autour des facteurs de risques psychosociaux liés aux changements d'organisation. Ils sollicitent la visite de la FSSSCT.

- Les représentants de la CFDT souhaitent savoir comment sont déterminées les inscriptions en formation. Il est fait état de 82 formations prévues au titre de la sécurité/prévention des risques. Plusieurs collaborateurs ont pris leur poste en 2023 et n'ont pas suivi de formation (exemple pris d'un électricien qui intervient sur le terrain). Les représentants souhaitent savoir s'ils seront inscrits en formation pour 2024. Ils soulignent que la formation arrive souvent trop tard après la prise de poste. Et ce, malgré les demandes effectuées par les managers et les relances.

- La conseillère en prévention précise que cette présentation est issue des demandes faites sur la Market Place et des retours des Entretiens Professionnels, elle n'est donc pas exhaustive et ne tient pas compte des actions au plan de formation. Il y a également des besoins récurrents de formation lorsqu'il y a des prises de postes.

- La Directrice des Ressources Humaines ajoute que dans le plan de formation présenté en CST, figurent les formations obligatoires. Le document présenté ce jour fait état de l'expression des besoins, il s'agit d'une version « zéro ». Une consolidation de ces informations sera présentée in fine, après récolte des demandes et besoins exprimés avec une appréciation des managers quant aux priorités. Elle invite les représentants des syndicats à transmettre un état des besoins connus qui ne seraient pas couverts. Elle ajoute qu'il est parfois difficile de faire ouvrir des sessions de formation auprès du CNFPT qui doit être informé que cela génère des situations de non-conformité. Le budget dédié aux formations obligatoires est sanctuarisé. Par ailleurs elle informe que le service formation du Département fonctionne à 50% de ses effectifs actuellement, ce qui génère des difficultés de fonctionnement.

- La responsable du Pôle RICT invite les représentants à faire remonter les informations et à solliciter le service pour faire état de ces types de retard.

- Les représentants de la SNT demandent si en termes de prévention le réseau couvre toutes les nouvelles directions, s'il est possible d'avoir un panorama. Le bilan fait état d'actions (par exemple exercices d'évacuation incendie), ils souhaitent savoir à quel niveau de réalité cela correspond, quel est le taux de réalisation au regard des obligations et quel budget est consacré à ces programmes.

- La conseillère en prévention précise que la liste des assistants en prévention est disponible sur la page d'accueil du registre SST (hors collègues et voirie). Quelques directions ne disposent pas d'assistant de prévention en l'absence de volontaire, le service de la DRH supplée si besoin. La conseillère en prévention va au-devant de ces directions pour faire connaître les missions et sensibiliser les managers. Toutes les directions « techniques » et du social/santé ont des assistants de prévention. En ce qui concerne les données chiffrées annoncées, il s'agit de montrer l'évolution des actions au cours des années. Quant au budget alloué, ce dernier n'est pas centralisé sur une même ligne d'écriture budgétaire. Le budget RSU annonce avec détails les dotations aux équipements, EPI, visites ACFI, aménagements de postes avec les achats. Toutes les dépenses n'y sont pas comptabilisées, il y a des coûts directs et indirects. Par exemple le coût d'un exercice incendie n'est pas connu car il s'agit d'un coût homme.

- Les représentants de la CGT souhaiteraient, pour 2024, une démarche de consultation sur Alpha à inscrire sur le plan de prévision annuel. Les agents amenés à déménager à Mermoz font part de leur inquiétude sur leurs conditions de travail. Les représentants du personnel demandent s'il est envisageable d'engager une discussion avec les agents et les représentants du personnel car le projet est annoncé mais les contours sont flous.

- La Directrice des Ressources Humaines rappelle que « Mermoz » est le projet principal pour LA délocalisation d'Alpha. « Mermoz 2 » est un projet qui a été annoncé au sein de la DSI. Mermoz 2 concerne le déménagement d'une partie de l'équipe de la DSI et certains opérateurs, vers un bâtiment libre ; un temps d'échange est prévu à ce sujet. S'agissant du projet « Mermoz », la décision est encore entre les mains du Président Monsieur Pierre Bédier et du DGS Monsieur Yves Cabana. Un travail est en cours avec le DGA Monsieur Benoit Gars pour évaluer toutes les hypothèses compte tenu des contraintes budgétaires. Le projet est en cours de validation.

- Les représentants de la CGT insistent sur le fait que les agents veulent savoir comment cela va se passer pour eux, qu'il s'agisse du projet Mermoz ou Mermoz 2. Dans les deux cas les déménagements sont prévus pour fin 2024.

- La Responsable du Pôle Relations Individuelles et Collectives au Travail ajoute que le 30 avril en réunion de concertation-négociation sera présenté le projet de Mermoz 2. Les collaborateurs seront ensuite informés officiellement.

- Les représentants de la CGT souhaiteraient savoir, sur un tout autre sujet, quel est le bilan des actions et des exercices d'évacuation incendie. Ils demandent par ailleurs s'il existe ou s'il est prévu d'organiser des exercices pour faire face au terrorisme.
- La conseillère en prévention répond que la collectivité n'est pas soumise à obligation de réaliser des exercices face au terrorisme dans les locaux ERP et ERT. Ces sujets sont sous le contrôle de la préfecture.
- La Responsable du Pôle Relations Individuelles et Collectives au Travail met en garde sur le côté angoissant de ce type d'exercice pour les collaborateurs. Elle rappelle la simulation menée en grandeur nature à la Défense ayant occasionné un traumatisme sur un élève infirmier.
- Les représentants de la CFDT répondent que ce type d'exercice se pratique dans les écoles et est obligatoire.
- Les médecins reconnaissent le côté angoissant pour les adultes, et aussi pour les enfants qui eux réalisent ces exercices.
- Les représentants de la CGT pensent qu'il est nécessaire de réaliser ces exercices, même s'ils sont stressants. Ils font référence aux exactions récentes avec balle perdue. La réaction des collaborateurs a été celle du confinement.
- La Responsable du Pôle Relations Individuelles et Collectives au Travail souligne qu'en situation réelle les agents réagissent de manière adaptée.
- La conseillère en prévention ajoute que la formation aux gestes de sûreté permet des mises en situation face à l'agression. Il est possible de développer ces mesures au sein des protocoles de sécurité des fiches site, sans nécessairement faire le test grandeur nature. Cela concerne d'ailleurs tous types d'agressions, pas seulement le terrorisme.
- Les médecins confirment que la panique empêche de réfléchir.

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 DE LA MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTIVE 2023

Le responsable du service Santé et Prévention 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 par 3 médecins du travail, 1 infirmière de santé au travail (IDEST) et 2 depuis janvier 2024, et 2 psychologues du travail. La convention du CIG met également à disposition une assistante sociale du personnel : 8 vacations par mois avec en moyenne 5 rdv par vacation plus un forfait de gestion administrative. Il y a 2 lieux de permanence : le CIG et le site Alpha.

Les tarifs pour l'année 2023 ont légèrement augmenté depuis 2022 : 64,48 € pour la visite avec le médecin (62 € en 2022), 37,44 € pour l'entretien de santé avec l'infirmière (36 € en 2022) et 166,40 € pour l'intervention d'une heure et demie d'un psychologue (160 € en 2022).

S'agissant des visites médicales :

- 872 auprès de la médecine du travail (contre 675 en 2022). On constate une évolution positive sur la prise en charge des visites.

- 561 visites ont été faites auprès d'un médecin agréé en 2023 (contre 634 en 2022). Elles concernent principalement les visites d'aptitude au recrutement à l'emploi public (312), des visites de confirmation d'aptitude au poste et des visites de confirmation de mise en place de temps partiel thérapeutique. Depuis le 26 novembre 2022, les visites d'aptitude à l'emploi auprès du médecin agréé ne sont plus obligatoires. On

constate une augmentation de 67% de visites relatives au temps partiels thérapeutiques sur demande de la DRH (+45 visites par rapport à 2022).

Le nombre de visite médicales théoriques à organiser par an s'élève à 2740 théoriques contre 670 par an en moyenne. Nous sommes aujourd'hui à 872 VM. Il faut par conséquent prioriser au mieux.

- Les 872 visites médicales en 2023 ont donné lieu à 314 aménagements de poste ou restriction. 27% pour des agents de collèges (85) et 27% des collaborateurs des TAD (86). 159 collaborateurs ont bénéficié d'équipements et préconisations (mobilier, matériel, achats très spécifiques, études de poste, organisation du temps de travail, ...) (6%) pour du temps partiel thérapeutique (19 collaborateurs). Sur 80 visites en SMP (agent d'entretien, agent d'exploitation, agent de restauration, agent de maintenance, agent des espaces verts, femmes enceintes...) 69 ont bénéficié d'un aménagement ou de restrictions. Cela correspond à l'usure physiologique induite par la répétitivité des mouvements et liée 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 envisager 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 de potentielles difficultés de retour à l'emploi.

Sur la question de la vaccination contre la grippe, la campagne nationale a débuté début octobre pour s'achever en janvier 2024. Les vaccinations ont eu lieu sur les cinq sites du Département : Versailles (CIG et Mignot), Guyancourt, Rambouillet, Mantes-la-Ville. 196 collaborateurs ont été vaccinés (228 en 2022).

Concernant l'accompagnement psychologique sur 2023, 58 personnes ont effectué une demande de soutien auprès des psychologues du CIG, pour 84 rendez-vous individuels représentant une baisse de 3% par rapport à 2022 (60 collaborateurs en 2022, 80 en 2021). Il est à noter que 14 interventions collectives ont également été organisées pour des équipes (8 en 2022 et 8 en 2021). Les interventions collectives portent sur des tensions au sein des équipes, le soutien d'un collectif pour faire face à de l'agressivité usager ou à la suite des décès de collaborateurs. 4 interventions collectives ont été dédiées aux équipes de Chanteloup notamment suite à l'incendie du site.

Depuis mars 2020, le dispositif d'écoute et de soutien anonyme, confidentiel et gratuit Qualisocial (pour un budget annuel de 22 800 €), a permis 137 contacts téléphoniques (156 en 2022) pour 37 collaborateurs (41 en 2022) et 2 interventions en urgence à la suite du décès de deux collaborateurs. Cette prestation offerte aux collaborateurs est une application récente. Malgré la communication étendue sur ce dispositif d'écoute, le bilan de son utilisation est décevant.

- Les médecins questionnent sur l'origine de la mise en place de ce dispositif qui n'existe pas ailleurs.
- La responsable du Pôle RICT indique que ce dispositif avait été mis en place au moment de la COVID et qu'il avait été décidé de le poursuivre car il permettrait une écoute H24 utile et recherchée au service des collaborateurs.
- Le responsable de service Santé et Prévention ajoute une information relative aux assistants sociaux. « L'essentiel » de juin 2023 a communiqué sur ce sujet. A noter que 100% des sollicitations des agents en contrat PEC concernent des demandes de logement. Il y a une réelle difficulté liée à la durée même de leur contrat. Souvent les demandeurs sollicitent l'AS en fin de contrat, ce qui rend complexe le suivi à l'issue du contrat.
- Les représentants de la CFDT demandent s'ils sont toujours suivis par leur AS d'origine durant leur contrat.
- La Responsable du Pôle Relations Individuelles et Collectives au Travail répond qu'en tant que personnel du Département, ils doivent être suivis par l'AS du personnel. Cependant cela serait préférable qu'il soit toujours suivi par l'AS d'origine car cela créer une rupture dans le suivi.

- Les représentants de la CGT souhaiteraient qu'il n'y ait pas de coupure dans l'accompagnement et ajoutent que la question du logement est complexe du fait des contrats en CDD et des salaires perçus.
- Les représentants de la CGT souhaiteraient avoir le rapport des médecins de prévention du CIG et des infirmiers en même temps que le bilan pour avoir une vision globale. Les éléments transmis éclairent les différents aspects pour mener la réflexion de la FSSSCT.
- La Responsable du Pôle Relations Individuelles et Collectives au Travail a souhaité que le bilan de la collectivité soit présenté idéalement au premier trimestre. Cela permet qu'il ne soit pas décorrélé de la réalité. Il est envisageable de prévoir un échange autour du bilan du CIG pour le mois de juin. Elle invite les représentants du personnel à envoyer leurs questions en amont afin de préparer les interventions.
- Les médecins informent qu'ils ont besoin de se concerter entre eux en amont et que cela prend du temps. Tous leurs rapports sont envoyés au secrétariat du CIG. Les contraintes sont difficiles à condenser dans le temps. Cependant cela est intéressant car ce bilan présente des chiffres que les médecins ne possèdent pas. Cela leur est utile pour remplir leur propre rapport annuel.
- Les représentants de la CGT soulèvent un point relatif aux préconisations des adaptations de poste et plus particulièrement autour de la mise en œuvre de celles-ci qui, soit intervient trop tard pour les agents, soit n'arrive pas du tout. Cela particulièrement pour les agents de C'MIDY où les préconisations ne sont pas mises en place. Les représentants demandent s'il est possible de réfléchir sur ce sujet afin d'impulser une adaptation de poste anticipée qui aurait pu maintenir l'agent dans l'emploi et éviter que sa santé ne se dégrade.
- La Responsable du Pôle Relations Individuelles et Collectives au Travail ajoute que la répétitivité des mouvements conduit à une nécessité d'aménagement de poste et à des restrictions. Lorsqu'un aménagement de poste est mis en œuvre, il faut communiquer sur le fait que cela n'est pas une option mais une nécessité. Le CRH ou le service de prévention doit être alerté des mises en place d'aménagement de poste non déployées.
- Les médecins indiquent que les aménagements de postes ne sont pas anodins pour les managers qui peuvent se trouver en difficulté pour les appliquer.
- La conseillère en prévention précise que cela se passe généralement bien pour ce qui concerne le matériel, mais que cela peut être plus compliqué pour d'autres préconisations et restrictions.
- Les médecins répondent que pour l'application des restrictions, le manager doit réaliser un effort en termes d'organisation du travail.
- Le responsable de service Santé et Prévention indique que le service de prévention réalise un suivi et recense les sujets de préconisation et d'aménagement de postes. Les RRH auront l'information sur leur périmètre. Le service fait le lien avec les managers depuis 3 mois. L'agent est contacté sur ses besoins et le service prévention s'assure de la mise en place de l'aménagement et du respect des préconisations. C'est le aussi le rôle des assistants de prévention en tant qu'interlocuteurs sur ces sujets. Les managers sont censés avoir une fiche médicale qui leur a été transmise. Le service prévention fait le lien et intervient afin de la faire respecter. La mise en place de ce suivi a pris du temps et de la technicité, mais cela donne des résultats.
- La conseillère en prévention ajoute qu'une attention particulière est nouvellement mise en place pour les préconisations pour les agents des collègues.
- Les médecins précisent que lorsqu'un agent en arrêt est prolongé et qu'il nécessite la mise place de restrictions médicales pour la reprise, le manager se trouve en difficulté. Il peut y avoir des discordances entre la préconisation et la réalité du poste. Cela peut dégrader l'ambiance de travail et l'agent peut se trouver en difficulté face à ses collègues. Lorsqu'un agent fait état d'une situation de non-respect de l'aménagement de poste, il peut se voir obligé de s'arrêter. Un arrêt prolongé peut créer une situation de désinsertion voire de dépression pour l'agent, il faut rester dans une temporalité acceptable. Ce sont des agents que l'on revoie

en visite médicale. Il est difficile pour les médecins de connaître les difficultés de mise en place des préconisations. Le Conseil Médical arbitre sur des situations très complexes.

- Les représentants de la CGT soulignent que ces situations sont récurrentes malgré la bonne volonté.
- La Responsable du Pôle Relations Individuelles et Collectives au Travail demande de faire remonter auprès du service santé et prévention les identités des collaborateurs en difficulté. Le service santé prévention dans le cadre de ses missions est légitime à intervenir auprès des managers.

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 – BILAN DES ACCIDENTS DE SERVICE ET MALADIES PROFESSIONNELLE 2023

La Conseillère en prévention des risques présente le dossier.

En termes d'accidents de services, on dénombre 180 déclarations (123 femmes et 57 hommes) pour l'année 2023 (183 en 2022, 164 en 2021, 163 en 2020) dont 134 accidents de travail et 46 accidents de trajet.

Il est à noter que 11 déclarations ont été déclarées sans suite (non-présentation d'un certificat médical : dossier incomplet et donc renonciation).

100 accidents ont généré un arrêt de travail et 80 sans arrêt. En moyenne 13.8 jours d'absence par accident, soit un total de 2484 jours calendaire d'absence qui se répartissent ainsi : 521 jours en accidents de trajet et 1963 jours en accident de travail. Les jours calendaires indiqués le sont sur la base des périodes d'absences enregistrées (module AT/MP CIRIL hors absence des contractuels en cours de reconnaissance CPAM). 65% des jours d'absence sont liés à 11 accidents avec des périodes d'arrêt supérieures à 50 jours (3 accidents de trajet, 4 chutes, 3 blessures suite manipulation d'objet ou outil, 1 blessure suite effort de manutention).

Le nombre d'accidents de travail indiqués dans ce bilan est calculé avec l'intégration des missions PEJ, santé, insertion sur les TAD. En termes de réparation au sein de la collectivité, Les Directions les plus impactées sont les Etablissements d'Enseignement, le TAD de Seine Aval, la MEY. 16 accidents de travail sont recensés dans les collèges (contre 37 en 2022) et 18 à la MEY (19 en 2022). Une hausse est à noter au TAD Seine Aval (26 contre 19 en 2022). Les causes les plus fréquentes restent la gâssade/la chute (dans 41% des cas), les objets/masses et véhicule/engin en mouvement provoquant principalement des contusions/hématomes (84 soit 46%) et des fractures/entorse (21). La tranche d'âge la plus touchée reste celle des 50-59 ans (42 %) suivie par la tranche des 40-49 ans (21 %). On note une diminution 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 été relevée. 111 accidents concernent des titulaires, 50 des contractuels et 19 des agents en contrat PEC. 3 recours contre tiers ont pu aboutir et 3 programmes de soutien psychologique (Réaction et Repères : 3 à 20 séances) ont été mis en œuvre avec notre assureur Relyens-Sofaxis.

Concernant les maladies professionnelles (MP) 2023, 32 maladies professionnelles sont en cours dont 6 en cours d'instruction (contre 29 en 2022) qui ont généré 4640 jours calendaires d'absence. Parmi ces 29 MP, 17 nouvelles demandes de reconnaissance ont été instruites en 2023 ; 3 non pas été reconnues imputables au service et 6 sont en cours d'instruction.

Sur ces 17 MP, 7 concernent des agents des collèges.

En termes de siège des lésions, le haut du corps est majoritairement impacté, et en particulier les lésions aux épaules (10 MP), à la main ou poignet (2) et 3 concernent les coudes. Pour le reste, 2 lésions au dos. Concernant la tranche d'âge des agents impactés, 15 personnes ont plus de 50 ans. Les femmes sont majoritairement concernées (12 des déclarations contre 6 réalisées par des hommes).

- Les représentants de la CGT demandent s'il existe un « répertoire » 2023 des lésions et causes des maladies professionnelles.
- Les médecins répondent qu'il s'agit le plus souvent de maladies type : coiffe des rotateurs, tendinites, canaux carpiens etc. Toutes les pathologies ne sont pas référencées dans les tableaux des MP du code la sécurité sociale.

- La conseillère en prévention indique que si la pathologie est hors tableau, cela est précisé dans le bilan.
- S'agissant des accidents du travail, les représentants de la CGT souhaitent savoir pourquoi on constate une augmentation sur les TAD et quelles mesures sont envisagées.
- La conseillère en prévention indique que l'augmentation a été identifiée. Pour le TAD Boucle de Seine on compte 3 accidents de trajet de plus et 7 accidents de travail (chute et glissement). Une exposition au sang pour une infirmière qui s'est piquée avec une seringue et un malaise. Pour le TAD Grand Versailles, il s'agit de 8 accidents de travail (projection d'un vaccin dans l'œil, des poussières dans l'œil, brûlure d'eau chaude et chutes). Pour le TAD Seine Aval on compte 15 accidents de travail par chute, 1 lié à des punaises de lit, et des accidents de trajet mais rien de significatif. Cela concerne tous les sites de Seine Aval. Il est difficile de prendre des mesures car il n'y a pas de cause récurrente maîtrisable.
- Les représentants de la CGT pensent qu'il est quand même possible de voir si quelque chose peut être fait.
- La Directrice des Ressources Humaine préconise le « 3 points d'appui » pour les chutes. C'est un basique.
- La Responsable du Pôle Relations Individuelles et Collectives au Travail ajoute qu'au-delà des activités, une chute peut être due à un port de talons hauts, ou à de la fatigue ou à un sol glissant.
- La Directrice des Ressources Humaine ajoute qu'à l'occasion du bilan des états de chutes, il est rappelé quelques règles de sécurité telles qu'éviter de se mettre en danger, de désencombrer les passages etc. Il y a des préconisations et une demande de responsabilité des agents afin d'être vigilants.
- Les représentants de la CGT demandent quels types de chute cela concerne et si cela a lieu dans les escaliers par exemple.
- La conseillère en prévention répond qu'il peut s'agir de détails qui engendrent la chute : flaque d'huile... Dès que cela est possible le service réalise une action concrète à la suite d'une chute. S'il s'agit d'une surface glissante le service prévention préconise l'installation de bande anti-dérapante par exemple.
- Les médecins pensent qu'il serait intéressant de faire une analyse pour savoir quel type d'accidents sont générateurs des arrêts les plus longs.
- La conseillère en prévention répond que ce sont principalement les accidents de trajet qui occasionnent des chutes, des chocs, avec des blessures nécessitant de longs arrêts.
- Les représentants de la CGT soulignent que les agents de la MEY présentent un nombre important d'arrêts du travail. Cela n'est pas surprenant vu l'importance du turnover et des conditions de travail difficiles.
- La conseillère en prévention informe que le service de prévention se rendra sur place la semaine prochaine à la suite d'un arrêt de travail dû à l'agression d'un collègue par un jeune. Pour l'appel, cet établissement est en gestion autonome sur l'organisation de la prévention (la MEY a ses propres instances de dialogue social et ne dépend pas du conseiller en prévention du CD). Malgré tout un appui est proposé à la direction de cet établissement.

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 DU REGISTRE SANTÉ SECURITE AU TRAVAIL (SST) 2023

La conseillère en Prévention des risques présente le dossier.

Le Registre Santé et Sécurité au Travail (SST) reste 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.

Le bilan de ce registre sur 2023 comptabilise un total de 338 fiches ouvertes (332 en 2022) pour 124 observations et 214 incidents. Une légère hausse des fiches « observation SST » est à noter 18 fiches ouvertes en début de période hivernale pour des températures basses dans les locaux et 31 fiches concernant la présence de punaises et les conséquences du traitement appliqué, 4 fiches pour des présences d'insectes (cafard) et 1 fiche pour une exposition à la gale.

Les incidents sont représentés en très grande majorité par des violences verbales. Sur l'année 2023, 199 sur 214 sont relevées. 26 dépôts de plaintes ont été enregistrés (31 en 2022) et 2 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. 7 demandes de protection fonctionnelle ont été relayées à la Direction des affaires juridiques ainsi que 15 demandes de soutien juridique. Sur 2023, 34 demandes de soutien médical ont été enregistrées. 8 « droits de retrait » ont été cochés dans le registre à la suite d'incivilités usagers à l'accueil des SAS (mise en sécurité à l'écart du poste, demande de retrait de suivi d'un usager (TS), difficulté d'exercice des missions (conditions de travail).

En matière de réponses apportées dans le cadre des incidents, plusieurs solutions existent déjà, telles que :

- L'élaboration de « fiches sites » et protocoles de sécurité.
- Le déploiement des formations aux gestes de sûreté (chargés d'accueil et travailleurs sociaux).
- Au cas par cas, l'accompagnement des collaborateurs par la hiérarchie, les contacts avec le service santé et prévention autant que de besoin et intervention du service sécurité si nécessaire.

En réponse aux observations SST, des réponses sont apportées aux collaborateurs, les services compétents de la direction des bâtiments sont sollicités lors des observations concernant les locaux/températures. Le service de la DMG compétent fait intervenir les prestataires spécialisés dans le cas d'infestation de nuisibles (punaises, cafards). A noter que suite à l'exposition des professionnelles aux punaises de lit, des frais « personnels » ont été couverts par la collectivité (désinsectisation au domicile). Une conduite à tenir annexée au guide H3CT concernant la présence de punaises de lit tient compte de l'augmentation de ce type de difficultés sur l'année 20 (mesures de prévention renforcées et traitements adaptés).

En 2023 des exports mensuels des fiches ouvertes sont envoyés aux TAD (secrétariat général). A ce titre, dans le cadre de la prévention du risque agression, les mesures de prévention en la matière font l'objet d'une attention particulière lors de la mise à jour du DUERP initiée fin 2023.

Une nouvelle version du registre SST a été mise en production début 2023 avec des champs de saisie supplémentaires (précision sur la nature des visites usagers, présence d'agent de médiation, lieux des incidents, appel de forces de l'ordre, ...). La possibilité de saisir le service Qualisocial est maintenant possible via le registre pour plus de réactivité. Sur 2024 une nouvelle évolution sur le registre SST va intervenir : diffusion via le registre d'informations concernant la protection fonctionnelle et l'assistance juridique (mail envoyé aux collaborateurs), saisies rendues obligatoires afin de fiabiliser les données collectées.

Cette année, le service santé et prévention a mis en œuvre au total 82 soutiens psychologiques individuels pour 58 collaborateurs et 14 interventions collectives pour un total de 96 collaborateurs. Les 20 demandes émises lors des déclarations au registre SST ont été assurées et en font partie.

- Les représentants de la SNT demandent quels sites sont concernés par les problèmes de température.
- La conseillère en prévention répond qu'il s'agit de locaux mal isolés thermiquement.
- La Directrice des Ressources Humaines indique que des relevés de température ont été faits avec beaucoup de réactivité par la direction des bâtiments.

- La Responsable du Pôle RICT informe que l'hiver prochain le service prévention sera informé des périodes de remise en chauffe et qu'une annonce sera faite aux collaborateurs.
- La conseillère en prévention revient sur l'importance des incivilités et la de violence verbale. Les saisies fiabilisées sur 2024 permettront d'avoir des précisions sur la nature des « rdv » usagers, les lieux d'incidents physiques et/ou téléphoniques.
- La Directrice des Ressources Humaines complète en disant que l'équipe de la MRCRH (mission relation collaborateur RH) subi également des échanges parfois vifs. Les collaborateurs de ce service se font régulièrement tancer car cela ne va pas assez vite. Ils ne font pas de fiches mais ils le pourraient.
- La conseillère en prévention répond qu'en effet il s'agit d'un métier « d'accueil », tout comme les Hotline. Aussi les agressions peuvent impacter des véhicules floqués « Conseil Départemental des Yvelines » et peuvent aussi se produire à l'abord des bâtiments.
- Les représentants de la CGT envisagent d'inclure cela dans l'évaluation des risques afin de recenser le type de solution à mettre en place pour faire face aux agressions. Ils souhaitent un échange d'information afin que les agents qui étaient absents au moment d'une agression puissent quand même être mis au courant pour leur prise de poste le lendemain. Il conviendrait également de relever les signaux faibles en amont sur le protocole de sécurité : lorsqu'un usager se présente à plusieurs reprises au guichet et pour lequel il y a déjà des alertes/vigilances. Les protocoles de sécurité doivent avoir ce type d'approche qui répond à un risque réel.
- La conseillère en prévention répond que pour 2024 aussi le service prévention s'appuiera effectivement sur ce qu'il est indiqué dans le registre afin d'avoir des données factuelles.
- Les représentants de la CGT soulignent le fait que nombre d'incivilités ne sont pas répertoriées, les collègues agressés tendent à banaliser les agressions.
- La Responsable du Pôle RICT confirme qu'en effet les professionnels banalisent en pensant que cela fait partie de leur travail.
- Les représentants de la CGT pensent que l'impulsion de la DRH est importante. Les managers doivent réaliser qu'il y a un vrai sujet à prendre en compte afin de prévenir certains risques.
- Les représentants du SNT-CFE-CGC soulignent qu'il faudrait encore développer l'usage du RSSCT en communiquant régulièrement sur son existence et son intérêt tant auprès des agents que des managers, peut-être aussi via les Assistants de Prévention.

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 - INFORMATIONS :

Atelier de la brigade verte du Parc du Peuple de l'Herbe : point d'étape sur les locaux, la conseillère en prévention des risques précise :

- La conseillère en prévention des risques s'est rendue sur place. Les vestiaires des 14 agents concernés sont installés dans la maison des insectes sur le lieu principal d'intervention de la brigade. Le local technique, à quelques kilomètres, n'est effectivement pas adapté aux missions. Il s'agit d'un hangar de dépôt prêté par la commune, il n'y a pas d'eau courante et pas de conditions de travail sécurisées. Un projet est à l'étude pour une nouvelle construction près de la maison des insectes. Une réflexion est menée dans le cas où l'arbitrage ne soit pas favorable faute de budget. Le 1<sup>er</sup> niveau d'arbitrage aura lieu d'ici 1 mois.

- Les représentants de la CGT indiquent que les douches ne sont pas séparées, par conséquent il ne

ne peut pas y avoir de femmes.

- Les représentants de la CFDT corrigent, il y a bien des douches. Des travaux ont été réalisés au sein de l'équipe d'une représentante de la CFDT.
- La conseillère en prévention confirme et ajoute qu'il y a même 2 entrées séparées.
- Les représentants de la CGT demandent si une recherche de solution est en cours.
- La conseillère en prévention confirme que les recherches ne sont pas abandonnées. Des implantations de modulaires ont été envisagées, des recherches de locaux (peut être plus éloignés) sont étudiées.

Chanteloup les Vignes : point d'étape sur les travaux et organisation des services

• La conseillère en prévention informe que s'agissant du bâtiment de Chanteloup, l'expert a rendu son rapport en janvier 2024 et la collectivité est en attente de la proposition d'indemnisation de l'assureur. Les devis ont été établis pour sa réhabilitation, l'arbitrage est en cours. Dans l'affirmative, il faudra compter 7 mois de travaux minimum.

• Les représentants de la CGT souhaitent savoir s'il sera possible de financer les travaux et ajoutent que les équipes (du PEJ, SDAFY, accueil) ont besoin de savoir s'ils seront réintégrés dans ces locaux. Les délais sont longs.

• La Directrice des Ressources Humaines répond qu'elle avait annoncé que cela prendrait plus de temps.

• Les représentants de la CGT sont conscients et apprécient l'énorme travail réalisé par l'institution, mais alertent sur la fatigue des collaborateurs ; 9 mois se sont écoulés depuis l'incendie de juin. Ils souhaitent savoir quand ils réintégreront Chanteloup et si cela se fera au vu de la population que couvre ce secteur.

• La Présidente insiste sur le fait qu'il faille attendre le retour de l'assurance. À ce stade aucun élément n'a été donné.

• Les représentants de la CGT demandent si une expertise a été rendue. Ils souhaitent savoir si la direction a le désir de maintenir la présence de ce service implanté sur Chanteloup-les-Vignes. Il y aurait des indicateurs connus par voie de presse, qui indiquent une incertitude.

• La Directrice des Ressources Humaines répond qu'il est inimaginable de penser que l'institution abandonnerait ces territoires et fait part de sa surprise quant à cette interrogation.

• La Présidente rejoint la Directrice des Ressources Humaines. Elle rassure, rien de tel n'a été entendu. Il est inimaginable d'abandonner un tel territoire, c'est déjà une préoccupation des élus. L'assureur va permettre une prise de décision, quelque chose sera fait sur Chanteloup, mais sans le retour des assurances on ne peut rien envisager.

• La Responsable du Pôle Relations Individuelles et Collectives au Travail assure qu'elle transmettra toutes informations qu'elle pourra avoir.

S'agissant de la Mission ACFI et du rapport de visite des régies de Versailles et des Mureaux (1er niveau d'analyse) ainsi que les perspectives pour 2024 sur ce type de visite :

L'ACFI ayant mené les visites en 2023 n'a pas pu présenter son rapport car elle a quitté son poste. Ce rapport a été envoyé aux membres FSSSCT en amont de la séance.

Le déménagement à Trappes de la régie de Versailles va permettre la résolution de beaucoup de points identifiés par l'ACFI.

Les Mureaux ne déménagent pas. Un plan d'action, déjà pris en compte que certains axes d'amélioration (notamment stockage des produits) sera consolidé avec le service prévention à la suite de la visite de l'ACFI. De manière générale une sensibilisation sur le risque chimique est à mettre en place pour les agents des régies.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12 h 07

LA PRÉSIDENTE DE LA FSSSCT



Madame Josette JEAN

LE SECRÉTAIRE DE LA FSSSCT  
POUR LES MEMBRES  
REPRESENTANTS DU PERSONNEL



Madame Nelly PASCAUD

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

Madame Laurence BOULARAN

