

Direction des ressources humaines
Pôle prévention et sécurité au travail

N/Ref. : Affaire suivie par : Brigitte ANDRE
Réf : CHSCT du 5 juillet 2019

**Procès-verbal du
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions
de Travail du vendredi 5 juillet 2019**

Etaient présents

Pour les élus :

Madame Sylvie DURAND, présidente du CHSCT

Pour les représentants de l'administration :

Monsieur Jacky GODARD
Monsieur Jean-Louis BATIOU
Monsieur Jean-Marie CHAMARD
Madame Geneviève POIRIER-COUTANSAIS
Madame Anne-Sophie SARDAY
Monsieur Michel VIAULT
Madame Christine PONSOT
Monsieur Régis ROUSSEL
Monsieur Gilles RENOIR

Pour les représentants du personnel :

Monsieur Patrice TOUVRON (C.F.D.T.)
Monsieur Laurent VINCENT (C.F.D.T.)
Monsieur David LEMASSON (C.F.D.T.)
Monsieur Benoît DÉCHAMP (C.F.D.T.)
Monsieur Benoit JAMONNEAU (C.G.T.)
Monsieur Christian BOISSEAU (F.O.)
Monsieur Vincent DAVY (F.O.)
Madame Vanessa PHILIPPON (S.U.D.)

Membres de droit :

Pour le service de gestion préventive du personnel :
Madame Sophie DRUKKER

Pour le pôle prévention et sécurité au travail :
Madame Angélique DEGILAGE
Madame Béatrice Briand

Assistance administrative : Madame Brigitte ANDRE

Etai^{ent} excusés

Monsieur Luc BOUARD, Monsieur Jean-Louis BATIOU, Monsieur Sylvain FARCY, Monsieur Gilbert OLIER, Monsieur Yannick DAVID, Monsieur Malik ABDALLAH, Monsieur Pierre LEFEBVRE, Monsieur Bernard QUENAULT, Madame Michelle KERVILLA (C.F.D.T.), Madame Lydia RICHARD (C.F.D.T.), Madame Emilie DARDIRI (C.G.T.), Monsieur Thierry GUILBAUD (F.O.), Madame Isabelle LUCAS (F.O.), Monsieur Nicolas BELFORT (S.U.D.), Madame Nadia RIVALIN (S.U.D.), Monsieur Davy BIRE (S.U.D)



Madame Sylvie DURAND, ouvre la séance en remerciant les personnes présentes.

Secrétaire de séance :

Secrétaire : **Monsieur Patrice TOUVRON**, syndicat C.F.D.T.

POINT N° 1 : Approbation du compte rendu du CHSCT du 18 mars 2019 :

Madame Sylvie DURAND, demande si les membres ont des observations concernant le procès-verbal du dernier CHSCT.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat C.G.T., demande que les règlements intérieurs des instances paritaires soient disponibles sous l'intranet.

Monsieur Gilles RENOIR, répond que la direction des ressources humaines fera rapidement le nécessaire.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité.

POINT N° 2 : L'absentéisme au sein de la Ville, du CCAS et de l'Agglomération de La Roche sur Yon.

Dossier présenté par Monsieur Gilles RENOIR, directeur des ressources humaines.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat C.F.D.T., demande si le nombre d'agents disposant d'une mutuelle est connu.

Monsieur Gilles RENOIR, répond que la collectivité ne peut pas avoir accès à cette information. Cependant, de nombreux agents ont déjà adhéré à des contrats labellisés proposés par plusieurs mutuelles. La collectivité prend en charge partiellement leur coût. A compter du mois de septembre prochain, la collectivité va proposer une revalorisation du montant de la prise en charge. A ce titre, on peut espérer qu'un plus grand nombre d'agents bénéficieront d'une meilleure couverture. Concernant les contrats de prévoyance, la collectivité a adhéré à un contrat groupe, qui sera renouvelé en 2020 et ce pour une durée de 6 ans. La participation de la collectivité sera également revalorisée.

Madame Anne-Sophie SARDAY, ajoute que le 1^{er} juillet dernier, les membres du comité technique ont voté favorablement sur ces nouvelles dispositions. La collectivité va très prochainement communiquer dessus. L'objectif est également d'inciter les agents à adhérer à un contrat de prévoyance, de manière à être mieux protégé face aux aléas de la vie.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat C.F.D.T., demande que sur la slide du document présenté précisant le taux d'absentéisme 2018 par direction, les données concernant le nombre d'agents par service soient ajoutées.

Monsieur Gilles RENOIR, confirme que cette information apparaîtra dans le document qui sera présenté l'année prochaine.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat C.G.T., demande quelles sont les collectivités concernées par le calcul de la répartition du nombre de jours d'arrêt selon l'âge.

Monsieur Gilles RENOIR, répond que ces données concernent les trois collectivités, Ville, CCAS et Agglomération.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat C.G.T., demande quelles sont les causes déjà identifiées de l'augmentation du nombre de jours de maladie ordinaire pour l'année 2018.

Monsieur Gilles RENOIR, répond que cette augmentation reste difficilement explicable. D'abord et avant tout parce que la collectivité n'est pas informée des raisons de chaque arrêt qui restent couvertes par le secret médical. On peut néanmoins évoquer, concernant les arrêts longs, la non reconnaissance de certaines maladies ordinaires en congés longue durée. Par ailleurs, notre assureur sur le risque prévoyance a indiqué que les arrêts les plus longs (*au-delà de 90 jours*) étaient essentiellement dus à des affections péri-articulaires et dorso-lombaires, à des troubles d'ordre psychologiques ou encore à certaines graves maladies (*cancers, AVC, maladies cardiovasculaires par exemple*).

POINT N° 3 : Rapport d'activité de la médecine préventive.

Dossier présenté par Madame Sophie DRUKKER, médecin du travail.

Monsieur Benoît DÉCHAMP, pour le syndicat C.F.D.T., demande pourquoi, sur les 52 agents exposés à l'amiante qui se voient proposer un scanner thoracique, seulement 27 l'ont réalisé. La collectivité prend-elle en charge cet examen ?

Madame Sophie DRUKKER répond que cet examen est proposé mais pas obligatoire. La question du coût n'est pas un frein car la collectivité prend cet examen entièrement à sa charge.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat C.G.T, demande comment inciter les agents à réaliser cet examen.

Madame Sophie DRUKKER, répond qu'à chaque visite médicale, prévue tous les 2 ans, cette proposition est réitérée. Cependant, certains agents ne souhaitent pas le réaliser par appréhension parfois de découvrir un éventuel autre trouble.

Monsieur David LEMASSON, pour le syndicat C.F.D.T., demande sur le nombre d'agents ayant réalisé cet examen, combien d'agent ont vu un trouble décelé.

Madame Sophie DRUKKER, répond qu'aucun agent n'a développé de troubles liés à l'exposition à l'amiante.

Monsieur Laurent VINCENT, pour le syndicat C.F.D.T., demande si les agents utilisant l'hydrocureuse sont soumis à l'obligation de vaccination.

Madame Sophie DRUKKER, répond qu'ils ne relèvent pas du risque biologique 3 et 4 prévu dans les textes. Ils ne sont pas soumis à l'obligation de vaccination dans ce cadre.

Monsieur Christian BOISSEAU, pour le syndicat F.O, demande si un agent peut individuellement faire la demande auprès du médecin du travail afin d'être vacciné.

Madame Sophie DRUKKER, répond que le médecin du travail est le seul pouvant déterminer si la vaccination est nécessaire au vu des risques encourus sur le poste de l'agent. Si ce sont des raisons personnelles qui motivent la demande de l'agent, alors celui-ci sera réorienté vers un médecin de ville.

Monsieur Christian BOISSEAU, pour le syndicat F.O, demande si le service médecine préventive peut réactualiser la liste des métiers soumis au risque biologique dans la collectivité, présentée ce-jour.

Madame Sophie DRUKKER, répond qu'une évaluation de l'ensemble des métiers de la collectivité a déjà été réalisée. L'actualisation n'est donc pas nécessaire.

Madame Sylvie DURAND, demande si des problématiques liées à l'approvisionnement d'autres vaccins que celui de l'Hépatite A ont été rencontrées.

Madame Sophie DRUKKER, répond que le vaccin contre l'hépatite B est également concerné.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat C.G.T., demande si la collectivité a déjà pris en compte les modifications apportées aux modalités de calcul des obligations d'emploi de personnes en situation de handicap issues de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Monsieur Gilles RENOIR, répond que cette question est en cours de traitement.

Madame Sophie DRUKKER, confirme également que les décrets d'application ne sont pas encore tous sortis, mais qu'à réception de ceux-ci une réflexion plus approfondie sera menée. Le calcul sera modifié car les personnes reclassées, qui ont pu bénéficier d'un aménagement de poste, ne seront plus nécessairement prise en compte dans l'évaluation du taux final.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat C.G.T., ajoute que la nouvelle loi rappelle également la nécessité d'ouvrir les recrutements à de nouvelles personnes porteuses d'un handicap. Les 6% de personnes déjà en poste ne seront plus comptabilisés. Le recrutement via des contrats intérimaires ou encore par l'appel à des entreprises adaptées, sera alors pris en compte dans le calcul. De plus, un référent au sein de la collectivité concernant les questions relatives au handicap sera-t-il nommé comme le stipule la loi ?

Monsieur Gilles RENOIR, répond que le référent n'a pas été déterminé. Cette question étant traitée de façon transversale par tous les services de la DRH, il est difficile de nommer une personne dédiée spécifiquement sur cette question. De plus, il faut noter que les collectivités Ville et Agglomération comptent un taux de plus de 7 % d'agents reconnus travailleurs handicapés. Elles sont donc au-dessus des seuils exigés aujourd'hui par la loi.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat C.G.T., invite la collectivité à mener une réflexion, au vu de la loi, sur la définition d'un référent handicap. Par ailleurs, il relève également que 60 % des entretiens menés par la psychologue sont liés à des problématiques relatives aux risques psychosociaux (conflits, difficultés de management, etc.). Quelles solutions sont apportées par la collectivité ?

Madame Sophie DRUKKER, répond qu'en fonction de la problématique, la prise en charge sera différente. Si cela concerne un questionnement personnel, la psychologue réoriente l'agent vers un psychologue de Ville. Si cela est lié à des conflits d'équipe ou de management, un compte-rendu à destination de l'encadrement est réalisé pour définir des actions de façon collégiale.

Monsieur Christian BOISSEAU, demande que lors du prochain CHSCT soit présenté un bilan, depuis le lancement de la démarche, de toutes les actions menées concernant le risque alcool. Les membres du CHSCT peuvent-ils être informés du nombre de dossiers traités, du nombre d'agents accompagnés et les éventuellement recours aux sanctions disciplinaires.

Madame Anne-Sophie SARDAY, répond que concernant ce risque, la collectivité a mis les moyens qui sont réglementairement à sa disposition : création d'un règlement intérieur spécifique, procédure pour l'utilisation d'un d'éthylotest, accompagnement prévu par le médecin du travail, etc. La collectivité doit également respecter des limites et notamment ne pas faire d'ingérence dans la vie personnelle des agents. L'accompagnement ne peut pas être obligatoire, face à une personne notamment dans le déni ou qui ne souhaite pas se faire accompagner. De plus, l'accompagnement d'une personne alcoolique par le médecin est soumis au secret médical.

Madame Sophie DRUKKER, précise que les personnes souffrant d'alcoolisme ont été identifiées et sont accompagnées, en respectant le cadre prévu par le règlement intérieur de la collectivité concernant le risque alcool. Ces données restent soumises au secret professionnel. Cependant, il est plus difficile de toucher les buveurs excessifs qui peuvent à terme glisser vers l'alcoolisme. Ces agents ne se questionnent pas sur leur consommation d'alcool et peuvent avoir un taux d'alcoolémie parfois à la limite du seuil légal. Ces agents ne prennent pas pleinement conscience de la quantité d'alcool absorbée et des dérives potentielles.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat C.G.T., ajoute que les assistants de prévention peuvent avoir une position délicate face à cette problématique. En effet, il est souvent difficile d'en parler avec leur collègue touché ou d'en référer à l'encadrement.

Madame Anne-Sophie SARDAY, indique que l'assistant de prévention doit interpellier l'encadrement sur cette question afin de faciliter le dialogue et la mise en place d'actions.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat C.G.T., évoque également les problèmes d'addiction liés à la consommation de stupéfiants.

Monsieur Michel VIAULT, répond que le contrôle des chauffeurs va être renforcé. La mise en place de contrôles aléatoires peut être une action envisageable. La collectivité va de nouveau mener une réflexion sur cette question.

Madame Geneviève POIRIER-CONTANSAIS, ajoute que dans une équipe de travail, il est nécessaire que chaque membre prenne ses responsabilités, notamment en informant le médecin du travail du comportement dangereux de ses collègues.

POINT N° 4. Rapport Annuel de Santé, Sécurité et Conditions de Travail.

Dossier présenté par Madame Angélique DEGHILAGE, responsable du pôle prévention et sécurité.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat C.G.T., demande des précisions sur le mode de calcul de l'indicateur taux de fréquence et sur le taux précisé en page 12 du document présenté ce jour.

Madame Angélique DEGHILAGE, répond que la formule de calcul du taux de fréquence est notée sur la slide numéro 5 du document. Le taux de fréquence précisé en page 12 correspond au taux général pour les 3 entités, Ville, CCAS et Agglomération.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat C.G.T., précise que concernant la slide 25 reprenant la répartition par tranche de la durée des arrêts, pour 2 catégories, la collectivité se trouve au-dessus des données nationales. La moyenne d'arrêt pour la tranche 4 à 15 jours est égale à environ 9,4 jours et pour la catégorie 46 à 90 jours la moyenne est de 63.6. Peut-on en tirer des hypothèses ?

Madame Angélique DEGHILAGE, répond qu'il est difficile d'émettre des hypothèses. L'analyse des résultats de l'année 2019 permettra d'étudier si ces résultats sont constants.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat C.G.T. demande, concernant la slide 37 du document reprenant la répartition des arrêts par siège de lésions, si les résultats des 3 entités sont pris en compte pour arriver au calcul suivant : 33 % des accidents génèrent un dommage au niveau du dos.

Madame Angélique DEGHILAGE, répond qu'au vu du nombre d'événements au sein de l'Agglomération, seuls les données de la Ville et du CCAS ont été prises en compte pour arriver à ce résultat.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat C.G.T., fait remarquer que sur la slide 40 précisant la répartition des arrêts par élément matériel, il est indiqué que plus de 20 accidents, donc près de 30 % des accidents, sont liés à des objets en cours de manipulation. Après comparaison de ces chiffres avec les données nationales, cette activité ne semblerait être à l'origine seulement que de 10% des accidents de travail.

Madame Angélique DEGHILAGE, répond que ces données sont difficilement comparables. Les catégories de répartition des accidents ne sont pas similaires entre le traitement interne des données par la collectivité et le traitement national via le logiciel Prorisq. Les données nationales sont précisées seulement à titre informatif.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat C.G.T., demande quels sont les types de transport en cause dans la survenue des accidents précisés en slide 52 (sur la répartition des accidents de trajet pour l'Agglomération).

Madame Angélique DEGHILAGE, répond qu'au vu du nombre d'événements, il n'était pas pertinent de faire ressortir cette information sur le document. Le listing des événements est envoyé aux membres avant chaque CHSCT pour leur permettre d'accéder à ces informations.

Après vérification, deux événements sont liés à des déplacements à pied et un à une perte de contrôle du véhicule due à une violente chute de grêle.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat C.G.T., demande comment se déroulent les 1/4 d'heure sécurité.

Madame Angélique DEGHILAGE, répond qu'un 1/4 d'heure sécurité permet de sensibiliser les agents régulièrement, sur un temps court, aux risques inhérents de leurs activités. La durée dépend du sujet abordé. Cette sensibilisation est construite en 3 phases : 1° Rappel de la réglementation, 2° Sensibilisation aux dommages potentiels 3° Rappel des obligations concernant les moyens de prévention et/ ou de protection individuels ou collectifs pour supprimer ou limiter l'exposition au danger.

Monsieur Benoît DÉCHAMP, pour le syndicat C.F.D.T., précise que sur la slide 25 du document de présentation, il est indiqué que seulement 2 accidents de travail ont dépassé 150 jours d'arrêts. Pourtant à la lecture du listing remis, plus de 2 événements rentrent dans cette catégorie.

Madame Angélique DEGHILAGE, répond que dans le listing sont également notés les accidents de travail qui se sont déroulés sur les années antérieures. En effet, seulement 2 accidents de travail dans cette catégorie se sont déroulés en 2019.

POINT N° 5. Point étape de l'accidentologie en 2019.

Dossier présenté par Madame Angélique DEGHILAGE, responsable du pôle prévention et sécurité.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat C.G.T., souligne deux erreurs sur la slide 5 concernant les services touchés par des accidents de travail en référence aux données 2018. Le titre doit contenir 2019 et non 2018. De plus, pour la direction éducation, le total des évènements notés pour les 3 services ciblés, CMR, REM et PERISCO, n'est pas égale à 12 mais à 13 évènements.

Madame Angélique DEGHILAGE, répond que le pôle vérifiera les données.

Après vérification, aucune erreur n'apparaît. L'objectif de cette slide est de faire un premier bilan concernant les services les plus touchés en 2018 par l'accidentologie dont les données ont été présentées dans le dossier précédent. Début mai 2019, 13 évènements ont bien été comptabilisés pour la direction éducation. Il est bien précisé dans la phrase « dont » 2 au CMR, 6 dans les REM et 4 dans le service périscolaire. Un autre service, non touché par un accident en 2018, a comptabilisé un accident en 2019 mais il n'était pas pertinent de le noter sur cette slide au vu de l'objectif à atteindre. Et le titre « services et/ou directions touchés en référence aux données 2018 » ne contient de fait pas d'erreurs car l'objectif de cette slide est de présenter les premières données 2019 des services pointés en 2018.

POINT N°6. Présentation du plan d'actions RPS.

Dossier présenté par Monsieur Gilles RENOIR, directeur des ressources humaines.

MISE AU VOTE : Plan d'action adopté à l'unanimité.

POINT N°7. Retour sur les visites du CHSCT au sein des bâtiments Ville/Agglomération.

Dossier présenté par Madame Angélique DEGHILAGE, responsable du pôle prévention et sécurité.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat C.G.T., demande si une carte reprenant l'ensemble des DAE disponible sur le territoire est à la disposition des usagers.

Madame Angélique DEGHILAGE répond, que la réglementation n'impose pas de déclarer au sein d'un organisme si l'établissement est équipé ou non d'un DAE. Aucun travail de recensement organisé n'est réalisé à l'échelle nationale. Toutefois, une application nommée Staying Alive propose à chaque responsable de site de déclarer cette information et de permettre à la population d'y avoir accès. La collectivité propose sous l'intranet, une carte de la ville ciblant les établissements munis de ce type d'équipement.

POINT N°8. Questions diverses.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat C.G.T., demande si une visite de la nouvelle école Pont Boileau va être organisée pour les membres du CHSCT

Madame Angélique DEGHILAGE, répond que celle-ci sera organisée sur le mois d'octobre.

Monsieur Benoit DÉCHAMP, pour le syndicat C.F.D.T., demande si une nouvelle visite de l'EHPAD Moulin Rouge peut être programmée et notamment de sa salle de restauration.

Madame Angélique DEGHILAGE, confirme qu'une date sera également arrêtée sur le dernier trimestre 2019.

Monsieur Christian BOISSEAU, pour le syndicat F.O, demande si une réflexion concernant la mise à disposition de vêtements de travail plus légers lors des fortes chaleurs pourrait être menée. De plus, la direction des ressources humaines peut-elle réaliser une note de service détaillée concernant le type de vêtements autorisé pour les hommes durant la saison estivale ?

Monsieur Gilles RENOIR, rappelle que le principal objectif de la collectivité reste avant tout de garantir la sécurité et la santé des agents. De même, nous sommes également tenus de respecter, en matière d'EPI et de tenues de travail nos marchés publics. L'attribution de vêtements plus léger ne peut donc se faire qu'en respectant ces deux éléments. Concernant le type de vêtements autorisés pendant la période estivale, il n'y a pas lieu de produire une nouvelle note, la seule obligation incombant aux agents étant de porter des tenues correctes.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat C.F.D.T., précise que d'autres collectivités permettent le port de bermudas pendant la saison estivale. La collectivité peut-elle proposer ce type de vêtements ?

Madame Angélique DEGHILAGE, répond qu'une réflexion a déjà été menée avec les services concernés, notamment lors de l'attribution du marché. Pour rappel, les principaux services concernés ont été associés à l'évaluation des besoins. Des tests ont également été organisés. Compte tenu de l'évaluation des risques réalisée au sein de chaque service concerné, le bermuda ne peut pas être autorisé pour les agents

travaillant dans les ateliers du CTM ou encore pour les agents du service nature en ville. Le risque de projection, de piqûre ou d'exposition au soleil est trop important. De plus, la collectivité a opté pour des contrats de location/entretien des vêtements de travail. Les tenues proposées sont les mêmes tout au long de l'année, ce qui ne permet pas de proposer des vêtements trop légers.

Madame Sylvie DURAND remercie les membres de leur présence. L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 17h30.

Le secrétaire de séance
Patrice TOUVRON (C.F.D.T.)

Le

04 septembre 2019



La Présidente du CHSCT

Sylvie DURAND

Le

