

ANNEXE 1 : Retranscription fidèle des débats

(exemple de débat en Comité social d'administration- Formation spécialisée)

Point 5 : **Rapport SST 2018 (pour avis)**

Mme la Présidente – Valérie, que voulez-vous nous signaler comme points saillants ? C'est un modèle on va dire éprouvé.

MME A – Tout à fait.

Outre les éléments relatifs aux effectifs, au nombre de contractuels et fonctionnaires, qui sont des éléments que l'on a également dans le bilan social, puisque je vous rappelle que le rapport SST est une extraction du bilan social et qui met le focus sur un certain nombre de points effectivement qui sont relatifs à la santé, sécurité au travail.

Outre ces éléments-là, on a souhaité cette fois-ci mettre le focus peut-être sur l'activité de la cellule RH puisqu'en préalable, tout ce qui est accident de travail, congé maladie, n'appelle pas à mon sens d'observation particulière puisque les chiffres sont plutôt bas pour l'activité de l'établissement. Donc, je préfère qu'on passe plus de temps sur d'autres situations de ce cas qu'on a eues à traiter au sein de la cellule.

Donc, vous avez la chance d'avoir les quatre représentants de la cellule autour de la table ; vous pourrez leur poser les questions que vous souhaitez.

Cette cellule a été créée en 2013 à l'occasion de la rédaction du plan de prévention RPS. Depuis 2013, nous nous étions réunis essentiellement pour évoquer ces questions-là. Il s'avère qu'au fil de l'eau, la cellule a dû s'emparer également des situations individuelles pas forcément en lien direct avec les RPS, mais les situations qui nécessitaient un examen et des échanges peut-être plus poussés.

Ces situations, nous avons échangé entre nous, relevaient à la fois de situations collectives et à la fois de situations individuelles. C'est vrai qu'au cours de l'année 2018, on a eu un certain nombre de cas à échanger entre nous.

Donc, on vous a cité rapidement effectivement le nombre de situations et le contenu de ce qu'on a pu échanger.

Concernant les suivis collectifs, on est surtout intervenu en termes d'accompagnement pour réfléchir à améliorer le fonctionnement et l'organisation du travail au sein des délégations. C'est un peu les thématiques convenues...

Mme la Présidente – C'est quoi les délégations, vous parlez de délégations ?

MME A – Oui, des unités de travail, là pour le coup, on peut les cibler. On pourrait effectivement rester selon le type unité de travail, si l'on a pu s'y retrouver, vous avez raison.

Mme la Présidente – On ne s'y retrouve plus.

Nous sommes page 7 : Activité cellule RH. Des unités de travail, c'est cela, c'est le terme. Parce que demain, cela peut être un service national...

MME A – Oui, puis on avait convenu que c'était le terme consacré depuis l'année dernière.

Mme la Présidente – Absolument. Vous voyez, j'avais mal lu.

MME A – Concernant les suivis individuels, là il s'agit d'accompagnements suite à des signalements de situations à risque dont vous avez été alerté, soit pour des charges de travail importantes, soit des accompagnements après des agressions verbales dans l'exercice des missions, plus particulièrement des accompagnements dans le cadre de mobilités professionnelles souhaitées par les agents. Voilà les trois thématiques qui sont revenues de manière un peu récurrente.

Mme la Présidente – Il n'y a pas un peu aussi, Valérie, d'accompagnement pour les gens qui sont en situation maladie un peu compliquée, de facto cette cellule traite un peu tout ?

MME A – Oui, tout à fait aussi.

Mme la Présidente – Toutes les situations finalement un peu, aussi bien éventuellement du travail domicile y inclus sur des choix de temps partiel ou pas etc. Finalement, on traite cela aussi dans cette cellule RH quelque part ?

MME A – Oui, tout à fait.

Mme la Présidente – Je pense à quelqu'un qu'on ne va pas nommer.

MME A – Effectivement, on est amené également à accompagner les agents en situation de maladie ou en congé maladie et pour lequel on leur a fait savoir que la cellule est à leur disposition si besoin.

Mme la Présidente – C'est pour bien dire qu'on est finalement dans quelque chose de pas simplement plus vaste mais plus large.

MME A – C'est pour cela d'ailleurs qu'on la nomme cellule RH pour le coup et puis cellule RPS, comme on l'avait nommée précédemment. On se rend compte finalement au fil de l'eau qu'on a d'autres situations à gérer que les risques psychosociaux.

Mme la Présidente – C'est tout ce qui concerne des situations posant question.

MME A – Voilà, l'accompagnement particulier.

Mme B – Vous mentionnez « agressions dans l'exercice des missions », il y a eu en 2018 des cas... ?

MME A – Oui, tout à fait, avérés.

Dans les territoires d'Outremer, on en a eu trois, Saint-Martin et Guyane, et en Guadeloupe plus récemment. Après, c'est vrai que sur la Métropole, on n'a pas forcément de signalements en tant que tels. Cela ne veut pas dire que les agents ne sont pas confrontés à cette problématique-là, c'est d'ailleurs pour cela qu'on a travaillé à ce logigramme, à cette fiche action, sur quoi faire après l'agression parce que, outre les cas avérés qu'on a eu à traiter sur les territoires Outremer, on sait que certains collègues, certains agents, peuvent être confrontés ou ont déjà été confrontés à ce type de situation, avec des usagers, des élus.

Mme la Présidente – En tous les cas, ce sont quand même les gens qui viennent à [28:05].

On n'est pas sur l'altercation, même si l'altercation peut être un peu difficile et marquante, il faut en tenir compte d'ailleurs, c'est inclus dans la fiche. Là c'était quand même un truc où... voilà, ce n'est pas juste... cela reste un peu dans la tête.

MME A – On en parlera plus précisément tout à l'heure. Mais effectivement, cela a été un sujet un peu prégnant pour nous en fin d'année et en début d'année 2019.

Mme B – Ce sont des charges de travail importantes aussi.

MME A – Oui, effectivement. En tout cas d'agents qui se retrouvent en difficulté.

Mme la Présidente – Après, c'est toujours très difficile. Je veux dire, c'est très personnel aussi. Je veux dire, tout monde travaille dans un coin mais ce que je veux dire, c'est qu'il y a des gens qui avaient une charge de travail... Enfin, je veux dire [28:59] semblant d'être guidé, enfin ne veut pas, et puis d'autre, puis il faut voir et puis cela nécessite du coup une réflexion aussi sur l'ensemble de l'unité de travail etc. Cela reste des situations assez individuelles.

MME A – Tout à fait. C'est pour cela qu'on les apprécie différemment. C'est pour cela qu'on a eu à traiter de certains cas au sein de la cellule ou qu'on ne traitera peut-être pas pour d'autres agents pour qui, effectivement, ça se passe bien mieux et qui arrivent à surmonter. Pour ne rien dévoiler, parce qu'on ne peut pas les informer du dossier bien évidemment, les cas des agents qu'on a eu à traiter, c'étaient des gens pour lesquels c'était extrêmement récurrent et qui avaient du mal effectivement à surmonter cette charge de travail. On a tous, je pense, une période dans l'année où on est plus surchargé que d'autres. Voilà.

Donc, il y a certains agents qui ont eu un peu de mal à un moment donné à surmonter cette charge-là et qui nous disaient l'avoir de manière de plus en plus récurrente. C'est sur ce profil-là qu'on a eu à travailler.

Mme la Présidente – Et ne pas arriver non plus à dire, on arrête.

MME A – C'est cela la plus grosse difficulté en fait pour nous.

Mme la Présidente – On poursuit.

MME A – A moins que vous ayez d'autres questions sur ces thématiques.

Mme C – On peut quand même nous dire ce que ça représente, car on se voit à peu près une fois par mois, n'est-ce pas ?

MME A – Oui. Alors sur l'année 2018, on s'est vu huit fois. Mais effectivement là, on essaie de maintenir un rythme...

Mme la Présidente – Oui, ce n'est pas une fois par an, on est d'accord.

MME A – Oui. On a apporté effectivement la précision qu'à chaque fois, le médecin de prévention avait été associé à nos réflexions et à l'accompagnement qu'on avait pu mettre en place.

Mme B – Cet accompagnement, en fait, permet de trouver des solutions ou d'améliorer les situations ou est-ce qu'il y a des cas où on a l'impression que cela va être compliqué d'éviter le caractère récurrent, en fait ?

MME A – Sur cette thématique de la charge de travail ?

Mme B – Oui.

MME A – Il y a certains cas où on arrive à accompagner suffisamment, la personne arrive à passer outre. En tout cas, on s'organisait autrement, il y a à faire peut-être un travail d'introspection aussi parce que ce n'est pas que nous qui devons apporter des solutions.

Mme B – Non, je ne dis pas que vous. La question, c'est est-ce qu'on a trouvé des solutions ? C'est un collectif...

MME A – Pour certains des agents, oui. Pour d'autres, c'est peut-être un peu plus long et cela nécessite d'actionner d'autres leviers.

Mme la Présidente – Puis après aussi, il y a peut-être d'autres leviers, il y a peut-être y inclus, je ne sais pas de la formation, éventuellement. Il peut y avoir un ensemble de choses. Je ne pense pas que ce soit la cellule RH qui résout toute seule ces questions, ce n'est pas cela en fait.

Mme B – C'est bien là que je voulais en arriver, c'est-à-dire que la difficulté elle va être individuelle, parce que c'est un individu qui va supporter une difficulté par rapport au contexte de travail. Mais après les solutions, l'amélioration des choses, c'est a priori quelque chose de collectif, dans un sens large. C'est-à-dire que cela peut venir de certaines choses...

[32:05]

Mme la Présidente – Cela peut ne pas être complètement collectif non plus.

Mme X – L'avantage de se retrouver je pense, c'est que nous avons des points de vue différents et des places différentes. Donc, je pense déjà que cela permet de prendre du recul et en fait chacun a des idées, des possibilités, pas forcément, des solutions...

Mme la Présidente – Des idées.

Mme X – C'est déjà intéressant que ce ne soit pas une seule personne qui gère toute seule.

Mme la Présidente – C'est la notion collective qui est très utile.

Mme X – Voilà. Je pense qu'on a tous des cultures, des parcours différents, des compétences différentes et puis des réseaux. Je connais quelqu'un qui, en termes de compétence, de formation, pourrait proposer tel service à l'extérieur ou des partenaires. Donc, c'est déjà intéressant.

Après, quand des situations mettent en cause un collectif qui dysfonctionne, c'est toujours très compliqué, parce qu'on n'est pas forcément sur place. En fait, chacun a sa vision des choses. Les personnes qui disent être mal, si vous demandez au bureau d'à côté, la personne aura une autre représentation de ce qui se passe, en fonction de sa place hiérarchique. Effectivement, se retrouver collectivement, cela permet de poser un peu les choses et se dire, j'ai eu l'écho de telle personne ou tel collectif, on voit telle chose.

C'est compliqué parce qu'effectivement, il y a des charges de travail qui sont compliquées. Il y a des gens qui sont mal, mais le travail continue, ce n'est pas simple. C'est vrai qu'on a pris l'habitude de se retrouver à peu près une matinée par mois, c'est devenu un rituel entre nous maintenant et en fait, on a toujours matière.

Mme la Présidente – Oui parce que ce n'est pas forcément des situations... C'est des situations questionnantes, dont certaines sont graves et d'autres le sont moins.

Mme X – Il faut relativiser, voilà.

Du coup aujourd'hui, on peut dire qu'on voit des situations collectives et aussi des souffrances individuelles. Je suis tenue au secret, donc il y a des choses que je ne transmets pas forcément quand j'ai un suivi avec une personne individuellement. Mais quand même, si on a des peurs, on peut partager. On a pu avoir des peurs de quelqu'un, de quelqu'un qu'on sent un peu affaibli, est-ce qu'il n'y a pas un risque majeur pour la personne ? Finalement, c'est bien, on travaille en confiance. Je suis très satisfaite du travail que je fais au sein de l'établissement, ce travail de confiance, je pense qu'il sert le collectif. Du coup effectivement, là je vais entamer pour deux personnes des suivis à plus long terme et qui demandent du temps. Mais du coup, la confiance s'établit je pense avec l'institution, avec le personnel concerné. Je pense qu'avancer comme cela, c'est un plus pour chacun des salariés en fait.

Mme C – Comment on aborde ces difficultés ? [35:35].

Mme X – En fait, on a connaissance de difficultés collectives parce que cela arrive par chacun, en fait. Chacun a un biais, vous avez les agents ils ont le portage, par le RH.

Mme la Présidente – Par une des personnes ou par...

Mme X – Le problème, c'est la responsabilité d'un collectif. Surtout, soyez-en vigilance quand vous voyez un collègue qui change d'attitude. Si vous voyez un collègue qui change d'attitude, qui parle moins, qui s'isole, interrogez-le, tout de suite. C'est là où il y a lieu.

Mme [36:22] – Après avoir parlé à cette personne, c'est difficile de vous en parler à vous pour cette personne-là.

Mme la Présidente – Il y a l'assistant de prévention. Pourquoi pas dans certains cas, on peut estimer entre guillemets, un peu graves, mais il vaut mieux se tromper parfois

Mme X – Vous avez des personnes qui partent en congé maladie ou des temps longs, on n'a pas vu venir. Alors qu'en proximité, on aurait peut-être pu, mais on ne s'autorise pas à avoir...

Prises de parole en même temps

Mme B – Parfois par respect, on ne pose pas de question. Et des fois, tu ne viens pas boire le café. Il y a des gens qui s'isolent progressivement, alors qu'ils avaient des rituels avec le collectif. Cela ces situations-là, il faut s'en inquiéter.

Mme la Présidente – Elles ne viennent peut-être pas d'ailleurs de la situation professionnelle.

Mme B – Non, absolument.

Mme la Présidente – C'est bien là la difficulté.

Mme B – Bien souvent, toutes les sphères se mélangent. Du coup, si on est fragilisé au travail mais que cela ne va pas à la maison, c'est compliqué.

M. – C'est clair que dans le rapport, la santé et conditions de travail, l'important ce n'est pas la moyenne de l'arrêt de travail par agent, c'est bien la situation ou les cas spécifiques. D'ailleurs, on voit qu'il y en a trois qui [38:00]. Ils ont cumulé ça sans xxx pour trouver ce moyen de se... S'il y a nécessité de comprendre et de participer.

Mme la Présidente – Nous ne puissions pas intervenir parce que heureusement xxx

Mme X – C'est de plus en plus compliqué d'intervenir. Pour l'institution c'est compliqué, quand quelqu'un doit changer de poste, on dit que ce serait mieux de... Vous avez la chance en fait d'être dans un établissement où il y a encore des possibilités et où cette solution peut être proposée.

Mme la Présidente – Oui parce que dans beaucoup de services...

Mme X – C'est plus compliqué de le faire.

Mme la Présidente – On ne résout pas tout mais au moins on essaie d'avancer.

Mme X – Quand le risque est repéré, il y a quelque chose qui est posé, un acte qui est posé, qui peut être un acte très fort. Quand c'est un collègue, c'est quand même intéressant de savoir que la direction a réagi et que cette personne va bien aujourd'hui et des solutions peuvent être trouvées.

M. D – C'est vrai que c'est important d'avoir l'alerte assez rapidement, parce que beaucoup de situations, comme celles dont parle Brigitte, s'aggravent très vite, et la personne est silencieuse finalement. Quand on le sait tardivement et qu'on doit dérouler toute la pelote pour

comprendre le contexte etc. c'est pour nous beaucoup plus délicat et donc plus difficile d'identifier les leviers d'action.

Mme la Présidente – Cela peut paraître intrusif pour un collègue d'aller entre guillemets parler d'une situation, ce n'est pas évident. C'est une espèce de forme de dénonciation.

Mme X – Après, c'est selon les grades des personnes. Si un jour on m'avait dit que j'aurais appelé une assistante sociale une fois par semaine, jamais. Parce qu'il y a une représentation aussi du service social. Dans le monde du travail, le service social ce n'est pas le même qu'au Conseil départemental pour les familles précaires, ce n'est pas le même métier. En fait, il faut absolument intégrer cela dans le texte.

Mme la Présidente – C'est plutôt un réflexe que devrait avoir aussi avoir chaque agent finalement de dire, s'il y a un souci, il faut en parler. Finalement ça peut, le relativiser aussi.

Mme C – Le travail de cette cellule est extrêmement confidentiel. Après quel niveau de communication sur les prises en charge, sur notre collègue. On est nombreux à ne pas savoir, à ne pas avoir de réponse, à s'inquiéter, à ne pas savoir si c'est pris en charge, si même vous, vous êtes au courant. Alors, est-ce qu'il n'y a pas des choses qu'on peut faire pour rassurer aussi les collègues, leur dire merci c'est pris en charge, c'est en train d'évoluer. De rassurer de manière...

Mme X – Le problème, c'est que... vous avez des collègues que j'ai, je pense à deux collègues en particulier que j'ai en ce moment. Parce que j'ai eu des peurs pour ces personnes-là et même quand elles ne me contactaient pas, j'envoyais un petit sms.

Je ne peux pas vous faire des comptes rendus. Ces personnes m'ont donné de la confiance, cela relève du pénal si je... Par contre ce que je peux dire effectivement à la cellule, je les rassure en disant, c'est bon, c'est eux qui vont faire la matinée... c'est que ce travail-là est fait. Mais c'est tout, je ne peux pas dire untel untel.

Mme la Présidente – Après, ce qui est difficile c'est qu'à un instant T les gens peuvent aller mieux et puis à un instant T ne plus aller...

Mme C – Non, mais on aimerait bien savoir que vous êtes au courant et qu'il y a un suivi, peu importe dans quel sens va le suivi et que c'est pris en charge, c'est quelque chose déjà de prévention. Mais se dire la personne est toute seule, elle est en arrêt prolongé, on ne sait pas ce qui se passe, est-ce qu'il y a une mésentente, est-ce que c'est professionnel ? On s'imaginerait tellement de choses et ça va très vite après...

Mme X – Bien sûr. Alors, c'est compliqué pour moi. Les personnes que je suis, effectivement je les ai rencontrées en Charente Maritime. Peut-être que ce travail est plus facile pour une des personnes. Je l'ai dorénavant par téléphone. Mais c'est vrai que travailler avec du personnel ici, ce sont des personnes qui ont pu venir me voir dans des lieux neutres, puisque j'ai deux bureaux, un dans une zone industrielle à côté de la Rochelle et l'autre à la Rochelle, dans deux structures différentes. Donc les personnes, je leur ai donné rendez-vous dans des lieux complètement neutres. Puis si elles voulaient, je pouvais même les retrouver dans un café.

Pour les gens à distance, à un moment donné, je dois en parler parce que la personne elle est partie. Mais c'était pas mal, j'avais tous les 15 jours, que j'ai suivie pendant longtemps, qui est repartie en territorial, je crois, aujourd'hui. Je l'ai eu très longtemps, c'est très compliqué. La confiance s'est installée, on ne se connaissait pas. J'avais des entretiens avec cette personne que par la voix.

Mme la Présidente – On parlait de l'audio tout à l'heure.

Mme X – C'est très compliqué parce que j'essayais difficilement, je faisais passer des messages mais je ne voyais pas son expression. J'ai appris à travailler par téléphone finalement avec cette personne-là. J'ai eu une jeune pendant quelques temps, j'ai eu deux personnes que j'avais en département d'Outremer. C'était compliqué parce que je me calais sur ces horaires. En fait,

ces deux personnes-là, je ne les connaissais pas. On a installé effectivement une relation de la confiance, à la fois c'est dur et c'est compliqué. Puisque la première approche qu'on a avec quelqu'un, c'est quand même physique.

Mme la Présidente – Je crois que c'est une bonne question que vous posez Gaëlle, c'est quelle est l'information minimum à donner, ce n'est pas facile. Mais enfin comme vous dites, comment on pourrait rassurer au moins en disant que c'est suivi. Parce que je crois qu'on ne peut rien dire de plus. On va dire, cela évolue bien, moins bien, tout cela dépend de beaucoup de choses.

Mme X – S'il y a de l'interrogation, tout le monde peut interroger.

[44:50]

Mme C – La direction et le RH s'en fichent.

Mme la Présidente – Et n'importe quoi, d'autre, peu importe.

Mme C – Je n'ai rien entendu de tel mais c'est pour dire...

Mme la Présidente – Oui, mais cela pourrait effectivement.

Mme B – C'est vraiment du cas par cas parce que non seulement dire confiance, ne serait-ce que de dire c'est suivi, cela pourrait être aussi mal vu ou très négatif pour la personne.

Mme la Présidente – Oui parce qu'il y a des gens qui peuvent avoir des relations ponctuelles, mais ne souhaitent vraiment que cela se...

Mme E – Oui, que cela se sache.

Mme la Présidente – Parce que les gens qui sont effectivement absents, ça entre guillemets on le sait. Les gens sur lesquels cela se voit, on peut s'interroger et il y a aussi des gens qui ne laissent rien apparaître et ce n'est pas pour cela que...

Mme X – Puis, il y a des personnes qui ne veulent pas qu'on le voit. C'est normal.

M. D – On a des personnes qui sont suivies et dans le process de reconstruction, pendant un moment, ils ne veulent même voir personne, ne pas donner de nouvelles aux collègues de travail.

Mme la Présidente – Et il faut d'ailleurs pas leur en demander. C'est compliqué. Parce que quand on va leur demander, certains diront, on n'a même pas de nouvelles, ils n'ont pas demandé des nouvelles. Si on nous a dit que c'était mieux de ne pas demander de nouvelles. Là on est peut-être au moins, avoir une façon de pouvoir dire au moins, cela a été vu au sein de la cellule RH, nous n'avons pas de garantie.

Mme X – Il y a une difficulté, c'est que normalement l'employeur, il n'a pas à appeler la personne quand elle est en congé maladie, on n'a pas le droit mais moi, j'ai droit. On peut m'utiliser comme ça aussi. Après, la personne, elle me dit non, je ne peux pas.

Mme la Présidente – Après, on pourrait aussi mettre la personne en disant [46:33]

Mme X – Il y a une personne que j'ai dû contacter, j'ai eu des gens de son entourage, je ne l'ai pas eue directement pendant quelques temps et puis maintenant, la confiance est établie. Mais il lui a fallu mieux que ça. On travaille bien ensemble et cela avance, puis vers un retour à l'emploi. Une de mes missions, c'est quand même de travailler sur la désinsertion professionnelle. C'est un des grands axes aujourd'hui de mon métier.

Mme la Présidente – Valérie, vous voulez dire ?

MME A – Non, je dis si on est d'accord sur le fait de pouvoir communiquer, après on peut se poser la question de savoir comment on communique. Je nous vois mal en train d'envoyer un mail, à l'exemple de l'Accorderie, alors untel va mieux. On ne peut apporter une réponse si on est tous d'accord que de manière individuelle, à un agent qui s'inquiéterait et qui viendrait nous poser la question. Je ne vois pas comment faire autrement.

Donc c'est bien là-dessus qu'on partira.

Mme la Présidente – C'est pour cela que c'est bien peut-être qu'on envoie quand même l'assistante de prévention, pour vérifier que l'affaire est prise en charge. En tout cas...

Mme – Mais ça c'est une information [47:39]

Mme B – J'insiste juste pour terminer sur ce point, sur l'idée que les difficultés, en tout cas, le contexte de travail au conservatoire depuis très longtemps a toujours été favorable. Je ne sais pas si c'est plus ou moins que dans d'autres secteurs, mais en tout cas au conservatoire, on a vu depuis très longtemps qu'il y avait des difficultés qui pouvaient ressortir. Cela peut être...

Mme la Présidente – C'est bien moins pire qu'ailleurs mais enfin, chacun a sa perception. Ce n'est pas pour cela que c'est bien chez nous.

Mme B – En tout cas, il y a la question de la charge de travail qui a toujours été et qui constitue un facteur de risque, il y a la question aussi des organisations, du fait qu'entre les petites équipes, souvent, il y a de gens qui sont là depuis très longtemps, qui sont aussi des facteurs qui peuvent agir dans les deux sens, favorablement ou défavorablement. Ce travail-là, il est important de le continuer parce que je pense qu'effectivement, il y a quand même des facteurs de risques importants au conservatoire qui peuvent émerger un peu partout.

M. D – Le risque pour la personne et l'environnement.

Mme la Présidente – Oui, oui.

M. D – Ce n'est pas facile de reconstruire, pas très vite. C'est parfois l'environnement qui ne s'adapte pas non plus.

MME A – Il y a aussi le fait que l'environnement personnel [49:20]

Mme B – J'ai une question sur le rapport, sur la partie 3.

D'abord, une question aux nouveaux membres du CHSCT, je veux le souligner. En fait, c'est un rapport que j'ai comparé au bilan social. C'est vrai qu'il y a des informations dans ce rapport qui ne sont pas dans le bilan social, je suppose que c'est par souci, enfin il y a une pression particulière. Parce que c'est vrai qu'il y a beaucoup d'informations qui auraient peut-être un intérêt à être prises en compte.

Mme la Présidente – Tout à fait.

MME A – En fait, c'est transcrit sur la première page, il y a un décret effectivement qui prévoit que le président du CHSCT présente chaque année un rapport sur les conditions et la santé, sécurité au travail au sein de l'établissement. C'est un peu ce que j'ai dit tout à l'heure, c'est-à-dire qu'on a à la fois des éléments qui proviennent du bilan du social et à la fois d'autres éléments qu'on n'a pas forcément légitimité à développer dans le bilan social.

Mme la Présidente – Bilan social est également envoyé à la tutelle etc.

MME A – Exactement. Le rapport peut l'être également puisque c'est quelque chose qui est réglementaire, qui rentre un peu dans la production.

Mme la Présidente – Globalement, c'est quand même le bilan social qui est la face entre guillemets visible de l'iceberg, on va dire, c'est ça non ?

MME A – Oui, tout à fait. Puis c'est l'occasion pour l'instance CHSCT d'évoquer des cas plus particuliers, sans aller bien sûr jusqu'à nommer les agents puisqu'on a la même règle de respect de confidentialité que pour le CP. Mais voilà, un peu plus au fond des choses, on examine les problèmes de santé sécurité plus formellement qu'on peut le faire que dans le cadre d'une insertion.

Mme la Présidente – Aujourd'hui, dans des établissements pas très nombreux, on peut vite trouver qui c'est et tout ça. Donc, il y a bien des choses qui quand même doivent être, je trouve que c'est mieux qu'on ait vraiment des choses qui ne sont pas dans le bilan social.

Mme – Une petite question page 6. A moins qu'il y a des questions [51:18].

M. – J'avais simplement page 6 aussi.

Simplement parce qu'au niveau des accidents de service. D'ailleurs, il y a eu trois personnes concernées. Donc parfois, l'importance est à afficher parfois, les informations dans la voiture. Donc, à un moment donné les enjeux font que ce n'est pas la même chose dans un rendu. Il y a plus de personnes concernées qu'un seul.

Mme B – Si vous voulez un accident de trajet...

Mme la Présidente – Il faudrait dire que cela ne concerne qu'une personne.

M. – Je suis dans un escalier, il y a une chute.

Mme la Présidente – S'il y a une chute comme il dit.

M. – Mais voilà. C'est-à-dire que cela peut être plus important si c'est en voiture, parce qu'on a parfois du monde embarqué qui n'est pas [52:27] non plus.

MME A – Pour tout te dire on aurait bien aimé être au courant de l'évènement que tu relates.

Mme la Présidente – Il n'a pas été déclaré. Donc il n'est pas là.

MME A – Il ne figure pas là-dedans et en plus, me semble-t-il, il remonte à fin 2017.

[52:42]

MME A – On a eu connaissance de l'évènement, moi en ce qui me concerne, presque trois mois après, voilà.

Mme la Présidente – Cela renvoie à la question de la déclaration d'accident de service.

MME A – Qu'on évoquera tout à l'heure. C'est pour redire effectivement aux agents de ne pas hésiter à déclarer les accidents.

Mme B – L'immeuble du domicile de l'agent, cela fait partie du périmètre de l'accident de trajet ?

MME A – Oui. C'est comme sur le trajet domicile-travail.

Mme E – A partir du moment où tu as fermé la porte de chez toi.

Mme la Présidente – Pour aller au travail.

Mme la Présidente – Enfin, à l'horaire où on travaille, j'entends bien.

[53:20]

MME A – Rapidement pour dire comment on qualifie, on reviendra après précisément sur la note. C’est vraiment une enquête entre guillemets que mène le SRH pour déterminer l’imputabilité au service ou pas. Mais au moment où cela se présente, on est à priori censé savoir si c’est sur le trajet domicile-travail et après...

Mme la Présidente – Oui. Après s’il y a un doute, on l’éclaircit.

MME A – Après, au niveau de la déclaration de l’enquête qu’on va mener, encore une fois, on va vite voir si l’évènement est imputable au service ou pas. On est bien sur le trajet domicile travail.

Mme la Présidente – Quand on a fermé sa porte pour aller.

MME A – Voilà. Il y a l’accident de service qui arrive pendant la mission et il y a l’accident qui arrive pendant le trajet domicile-travail. Ces deux éléments sont des accidents de service.

Mme la Présidente – Si on fait un grand crochet pour aller faire je ne sais pas quoi d’autre, ça commence à poser question.

Mme C – Si on va déposer les enfants ?

Mme E – Tu es sur ton trajet, s’il n’y a pas de détour.

Mme la Présidente – Oui, s’il n’y a pas détour, du trajet classique. Mais si tout à coup, un jour, c’est en passant je vais chercher je ne sais pas quoi, je veux dire qu’il peut être bien sur ton rapport, ce n’est pas la question, à ce moment-là à mon avis, c’est plutôt bon. Enfin, cela se détermine au cas par cas. Avec un peu de chance, il ne s’est rien passé et tout va bien. C’est quand même ça qu’on souhaite.

Mme B – Dans les formations, si sauf erreur de ma part, ne sont pas mentionnées les formations des membres du CHSCT.

MME A – Non, parce qu’il n’y en pas eues en 2018. Cela tombe bien, je voulais également aborder la question de la formation. En 2018, nous n’avons malheureusement pas pu faire autant de formations que nous l’avons souhaité vu l’effectif un peu réduit au niveau du service. Donc, ce sera vraiment un des objectifs prioritaires pour nous en 2019, de réenclencher un certain nombre de choses qu’on n’a malheureusement pas pu faire en 2018. Effectivement, la formation des membres du CHSCT n’y figure pas. J’espère pouvoir vous proposer d’ici décembre une formation pour l’instance.

Mme B – D’accord. Et sur la formation prévention des risques routiers, en 2018 il y a eu trois personnes nouvellement arrivées, si j’ai bien entendu. Est-ce qu’il y a des sessions pour actualiser, pour refaire l’information ?

MME A – Tout à fait.

Mme la Présidente – De toute façon, on l’avait dit aussi aux nouveaux arrivants, j’avais insisté pour que ce soit, les nouveaux arrivants, oui, oui, on devait faire ça.

MME A – Ce sont prioritairement les agents de terrain qui font beaucoup de déplacements, nous donnons également un accès à tous les gens qui font beaucoup de trajets sur le trajet domicile-travail.

Mme la Présidente – Voilà, [56:05] les agents dits de terrain.

Mme B – Cette formation elle est entre guillemets importante, c’est important de la refaire relativement régulièrement.

MME A – Elle est obligatoire dans le cadre du programme de prévention.

Mme B – Oui mais obligatoire tous les combien ?

MME A – Pour tous les nouveaux arrivants.

Mme B – Ce que je souhaitais mettre en avant, c'est plutôt le fait de refaire cette formation au bout d'un certain temps parce que c'est vrai que c'est une formation dans laquelle on apprend un peu des réflexes, un certain nombre de choses qu'on peut facilement oublier les années qui suivent et que le rappel entre guillemets est important.

Mme la Présidente – Moi, je préférerais d'abord qu'on forme déjà des gens au **domicile** travail.

Mme B – Tout à fait.

MME A – Ce sera prioritaire.

Mme la Présidente – J'ai envie de dire les deux, on est d'accord. Non, mais on a commencé les grosses formations il y a quoi, trois quatre ans, quatre ans.

MME A – C'était avant, cela a un peu commencé avant, sept huit ans. C'est accéléré par le fait qu'on l'ait rendu obligatoire.

Mme la Présidente – Combien d'agents avaient suivi, on avait un chiffre.

MME A – Là aujourd'hui, on est à peu près à 105 personnes. Le chiffre pour le bilan social, je n'ai plus en tête, mais on est sur cette fourchette-là.

Mme la Présidente – Non mais effectivement, cela pourrait être utile de revoir au bout d'un moment.

Ensuite, qu'avez-vous comme question, Etienne ?

M. Y- Qu'on évoque les agents travaillant en temps partiel et en temps incomplet, je voulais savoir si des gens qui sont embauchés sur des contrats à temps incomplet sont, on a **d'autres** connaissances qui ne pourront pas bouger leur temps incomplet, sauf à la baisse en temps partiel et ne jamais pouvoir récupérer à temps complet. Très important parce que...

Mme la Présidente – La réponse est oui, dix fois. Mais cela n'empêche pas les gens de penser que peut-être ce serait mieux d'être pas à temps incomplet et donc reposer les questions. Mais on est d'accord Etienne, c'est dit beaucoup, beaucoup de fois, oui.

M. Y- Parce que le temps incomplet, c'est parfois pas très rémunérateur, voilà.

Mme la Présidente – On est d'accord. On voit bien de quoi on parle.

M. Y- A un moment donné, il **[58:27]**. On n'a pas beaucoup de temps incomplet en général.

Mme la Présidente – Mais vous faites bien de le souligner.

MME A – Je ne vais peut-être pas m'attarder sur tout ce qui est déplacement écrêtage, à ce stade en tout cas, puisque la mise en œuvre du nouveau règlement intérieur du temps de travail nous permettra, je le souhaite en 2019 qu'on ait des chiffres plus fiabilisés. En tout cas, la tendance va plutôt à la baisse, on ne peut que s'en féliciter. Mais on reste extrêmement vigilant sur le temps de travail et les écrêtages.

Mme la Présidente – Sur quelques agents en particulier.

M. Y- En tout cas, page 10, c'est qu'on **parle** d'un nouveau logiciel qui remplace le bilan.

[59:14]

MME A – Oui, c'est prévu.

Sur les accidents de la route effectivement, on en a eu beaucoup moins en 2018, donc là aussi on ne peut que s'en féliciter.

Concernant la médecine de prévention, peut-être deux actualités sur la Bretagne et sur PACA. Pour ce qui est de la Bretagne, la structure avec laquelle nous conventionnons actuellement souhaite ne plus prendre en compte nos adhérents. Ils ont trop peu de médecins, donc ils nous demandent de nous tourner vers une autre structure. J'échange actuellement avec le centre de gestion du département 22 pour savoir s'ils peuvent nous accueillir. Le directeur de la structure actuelle ne nous demande pas de quitter la structure non plus demain. En tout cas, il souhaite que sous un délai assez court, il doit lui-même se rapprocher de l'ARS pour savoir dans quelles mesures on pourrait éventuellement rester jusqu'au mois de décembre prochain pour nous laisser le temps de trouver une autre structure d'accueil.

Pour ce qui est de PACA, nous avons résilié l'adhésion que nous avions avec une structure en fin d'année 2018. Je recherche actuellement une autre structure. Nous avons résilié parce que beaucoup d'agents effectivement souhaitaient ne plus travailler avec cet organisme. Donc comme il y avait un nombre assez conséquent d'agents, nous avons préféré résilier la convention. En tout cas, nous travaillons activement à retrouver d'autres structures.

Sur le bilan des actions en 2018, on a déjà beaucoup échangé autour du CHSCT de fin d'année, puisqu'on avait déjà fait un bilan de toutes les actions menées. Donc, je ne vais peut-être pas reprendre tous les points. Peut-être qu'il y en a certains qui appellent des interrogations ?

Mme la Présidente – Ce sont les bilans en décembre là ?

MME A – Oui, c'est cela. Puisqu'en fait, c'est ce bilan-là qui nous a servi à écrire et à rédiger le programme Annuel de prévention 2019.

Mme la Présidente – Mais il y a peut-être des questions.

MME A – Voilà, si vous avez des questions peut-être.

Mme la Présidente – Bon écoutez, là on est pour avis de toute façon. Très bien. Merci au service pour le travail, c'était toujours un gros travail, c'est un document qui n'a l'air de rien mais c'est un gros travail.