Réunion Mercredi 13 Juin 2018 à 14H30 à Idrac-Respaillès

Présents :

Représentants de la collectivité :

Madame Céline SALLES, présidente de la Communauté de Communes et du CIAS Astarac Arros en Gascogne

Madame Annie Bourdallé, vice- présidente de la Communauté de Communes et du CIAS Astarac Arros en Gascogne

Madame Sylvie LAHILLE, conseillère communautaire de la Communauté de Communes Astarac Arros et membre du conseil d'administration du CIAS Astarac Arros en Gascogne

Représentants du personnel :

Madame Marilys Arroudère, représentante CGT

Madame Corinne Cugini, représentante CGT

Madame Maryse Vermel, représentante UNSA

Madame Solange ESSEUL, représentante CGT est présente mais sans pouvoir participer au vote des décisions.

Assistantes de prévention :

Madame Marie- Hélène Forgues

Fonctionnaires assistants administratifs :

Monsieur Damien HILSON, Directeur Général des Services

Madame Valérie MROZINSKI, Responsable des services finances, RH, Marchés Publics, MSAP

Excusés :

Madame Nathalie PARDON, assistante prévention.

La séance est ouverte à 14h30 par Madame Céline SALLES, présidente de la communauté de communes.

Ordre du jour :

- **Visite de l'école de Labéjan :**

Madame la Présidente fait part à l'ensemble des membres présents des travaux prévus pour l'été 2018 ;

- Isolation et abaissement du plafond de la salle de classe,

- Changement des fenêtres du couloir,
- Réfection de la peinture du couloir,
- Mise en place de volets roulants sur les baies vitrées de la salle de classe,
- Accessibilité WC handicapés : Sur les WC aujourd'hui il y a un WC filles et un WC garçons. Projet d'aménagement d'un WC handicapés en plus depuis le WC des garçons. Réalisation été 2018. Autorisation de travaux en cours à la mairie.

Les visites des écoles associées au CHSCT se faisant le mercredi après midi, jour où les agents ne travaillent pas, les représentantes syndicales signalent que ne connaissant pas tous les lieux de travail ni les conditions d'exercice des agents, elles questionnent donc les agents en amont des visites afin qu'ils leur fassent part de leurs besoins et de leurs questionnement. Les représentantes sont conscientes que toutes les thématiques évoquées ne dépendent pas forcément du CHSCT mais comme les agents n'ont pas forcément eu de réponses, elles soulignent le fait que les agents s'adressent à elles pour faire avancer leurs demandes. Elles portent à connaissance du CHSCT, les problèmes techniques suivants ;

1. Vitre fendue à gauche de la porte d'entrée,
2. Les jeux de l'ALAE sont entreposés sur des étagères en bois brut pas facile à nettoyer, les jeux sont à la poussière : prévoir un rangement fermé et plus facile à entretenir étant donné que la prise des repas se fait dans cette pièce,
3. Il fait très chaud dans la classe et dans l'ALAE /cantine : vitres exposées plein sud : prévoir des volets roulants ou rideaux dans les deux pièces,
4. Poignée vasistas cassée côté cuisine, il ne peut pas se fermer,
5. Difficultés pour laver les gastros car l'évier est trop petit,
6. Pièce défaillante au niveau de l'évier de la cuisine (joint)
7. Un chariot inox serait indispensable pour soulager l'agent lors de la distribution des repas,
8. Problème de stockage des produits d'entretien côté WC. Par d'armoire fermant à clé dans le local des filles. Lors de la visite, les membres du CHSCT ont vu qu'une solution pourrait être envisagée au niveau du 3ème local côté préau si celui-ci était vidé, rangé et désencombré. De fait, des étagères pourraient être installées afin de recevoir les produits et de permettre à l'agent de procéder au rangement,
9. Cloche à l'entrée de l'école ; Difficultés pour entendre le son à l'intérieur.

La pièce est utilisée pour deux fonctions vraiment différentes : la prise de repas et le fonctionnement de l'ALAE. Peut être faudrait il repenser à un aménagement différent pour faciliter le travail de l'agent et pour pouvoir appliquer les règles d'hygiène adaptées à la prise des repas (méthode HACCP).

• <u>Visite de l'Ecole de Miramont - d'Astarac</u> :

- **L'école maternelle ;**

  Les représentantes syndicales portent à connaissance les problèmes suivants ;
  1. Il y a plusieurs murs avec de l'humidité (dortoir, évier du bureau) : très difficile à entretenir
  2. Pour l'entretien des 7 lits au ras du sol l'agent doit se mettre à genoux. Les lits sont bloqués sous ceux qui sont plus hauts, difficile de les sortir, rien n'est vraiment adapté pour le travail de l'agent.
- **La cantine ;**

Madame la Présidente fait part à l'ensemble des membres présents des travaux prévus pour l'été 2018 ;

- Sur les WC existants projet de modification avec réalisation de WC handicapés. Réalisation été 2018. Autorisation de travaux en cours à la mairie.
- Réfection des faïences et de la peinture dans le local de préparation.

Les représentantes syndicales portent à connaissance les problèmes suivants ;

1. VMC très bruyante. Entre la hotte et la VMC il est difficile pour l'agent de supporter le bruit .Sa journée commence à 7H30 et finit à 16h.
2. Il y a plusieurs murs avec de l'humidité : très difficile à entretenir
3. Il n'y a pas de toilettes adultes pour l'agent de cantine seulement un WC enfant maternelle.
4. Le sol du réfectoire est humide à certaines périodes malgré la VMC. Monsieur HILSON, DGS, demande au service RH de se renseigner pour savoir s'il est nécessaire d'avoir des chaussures appropriées.
5. Plus d'appareil téléphonique ; L'appareil téléphonique utilisé en ce moment a été prêté par un parent.

Monsieur Damien HILSON, DGS, constate lors de la visite la présence d'une guirlande de Noël non homologuée ainsi que d'un fil électrique décroché en bas de la plinthe au niveau de la salle de restauration.

Approbation du procès-verbal de séance du 05 juillet 2017

Le Procès-Verbal de la réunion du CHSCT du 05 juillet 2017 à Berdoues est approuvé à l'unanimité des membres présents.

• CDG 32 – Convention de conseil en organisation :

Madame la Présidente rappelle aux membres présents que la communauté de communes ASTARAC ARROS EN GASCOGNE est née de la fusion en janvier 2013 de 2 communautés de communes ; Vals et Villages en Astarac et Hautes Vallées de Gascogne.

Elle précise que de nombreux changements sont intervenus au niveau de l'équipe de direction en 2017 et 2018 (finances, RH, DGA, DGS...) et que la communication sous toutes ses formes (descendante, ascendante et transversale) au sein de la structure pourrait être améliorée.

En conséquence, Madame la Présidente en collaboration avec le service des ressources humaines souhaite mettre en place une démarche de management peu classique visant à mettre le travail et son organisation au sein des préoccupations de la structure afin d'accompagner les agents.

L'objectif est d'améliorer les relations au travail et le bien-être des agents en ayant une approche constructive des risques psychosociaux et en posant une question essentielle : « Sur quoi peut-on agir pour améliorer la situation ? »

Il s'agit d'un enjeu structurel et organisationnel : METTRE LE TRAVAIL ET SON ORGANISATION AU CENTRE DE LA DEMARCHE ET DES PREOCCUPATIONS DE TOUS LES ACTEURS DE LA COLLECTIVITE.

Madame la Présidente s'est donc rapprochée des services du CDG32 qui proposent à titre facultatif une prestation, avec recours à un cabinet extérieur, de conseil en organisation et de communication au travail.

Cette intervention portera sur une durée de 2 journées avec diagnostic (au niveau de la direction et de toutes les strates d'encadrement supérieur et intermédiaire) ainsi que d'une restitution avec plan d'actions.

Avantages de la démarche :
- Avoir recours à un partenaire extérieur qui a conventionné avec un professionnel Mme CHARRI – Objectivité et neutralité d'un regard extérieur,
- Les agents peuvent se sentir + en confiance et se livrer + facilement avec un agent extérieur à leur organisation avec

lequel ils n'ont aucun historique,
- Les CDG et le CDG32 ont une bonne connaissance des organisations publiques,

L'intervention du Centre de Gestion du Gers fait l'objet d'une facturation au tarif de 700 € la journée ou 350 € la demi-journée.

Madame la Présidente propose ;
- D'une part, d'engager l'E.P.C.I dans cette démarche,
- D'autre part, de signer la convention de partenariat avec le CDG32.

Avis favorable à l'unanimité des représentants.

- **Points proposés par les représentants du personnel**

  - **Missions assistants de prévention : temps fixe et régulier :**

Problématique : Pas de temps dégagé pour travailler sur cette mission spécifique pour les assistants de prévention.

Madame la Présidente rappelle qu'il n'y a pas d'obligation particulière. Les moyens alloués sont très différents d'une structure à l'autre ; A titre d'exemple, la communauté de communes de la Lomagne dispose d'un agent à temps complet pour la prévention au travail, beaucoup d'autres n'ont rien de prévu.

Madame la Présidente propose de dégager une ½ J par mois, soit le dernier mardi, soit le dernier jeudi de chaque mois aux assistantes de prévention afin qu'elles puissent travailler sur la prévention des risques. Un calendrier sera arrêté de manière fixe pour 2018/2019.

  - **EPI pour travailleur isolé.**

Madame la Présidente rappelle que depuis l'arrivée de M.Mathieu FELBACQ, M.Yves ESPENAN ne travaille plus seul, sauf pour les travaux de nettoyage des sentiers de randonnées. Elle rappelle qu'un protocole a été mis en place avec le nouveau technicien recruté en juillet 2017.

PROTOCOLE DE SURVEILLANCE A DISTANCE :
1 – Désignation d'une personne contact et d'un remplaçant (Mathieu, Accueil Aimée ou Coralie),
2 – Personne contact doit toujours être au courant des déplacements du travailleur isolé : destination, heure d'arrivée prévue, heure et date de retour, durée et nature des tâches, moyen de transport
3 – Plan de tournée du travailleur isolé établit quotidiennement
4 – Etablir un registre de pointage de surveillance
5 – Déterminer la fréquence des contacts ainsi que la personne à l'origine de la prise de contact : personne contact ou travailleur isolé
6 – Déterminer le mode de contact : téléphonique et/ou physique
7 – Déterminer un plan d'action en cas de non réponse ou non contact du travailleur isolé : à partir de quel moment appeler les secours, qui contacter, quels éléments fournir pour localiser le travailleur isolé....
8 – Tester le protocole pour s'assurer qu'il soit bien adapté à toute heure d'intervention.

Elle précise qu'une problématique a été identifiée sur la commune de Clermont-Pouyguillès, où le portable ne passe pas comme il faut. De ce fait, l'intervention se fait uniquement sur le créneau horaire 10H-12H avec contrôle du retour à domicile de M.Yves ESPENAN qui rappelle M.Mathieu FELBACQ à 12H.

Pour les autres secteurs, toutes les 2H et au changement de sentier (encore +fréquent) M.Yves ESPENAN contacte /tel M.Mathieu FELBACQ ou Mme Aimée BONAME ou Mme Coralie DARRE.

Elle signale que pour l'agent, M.Mathieu FELBACQ, le protocole fonctionne bien et que le travail en binôme est réactif.

Cependant, afin d'assurer que le système fonctionne bien elle propose de faire un test dans un 1er temps en demandant à M.Yves ESPENAN de ne pas téléphoner à M.Mathieu FELBACQ ou sa remplaçante le jour d'une intervention nettoyage des sentiers de randonnées afin de s'assurer que la personne contact réagit effectivement. Elle précise que dans l'éventualité ou le dispositif s'avèrerait être insuffisant il pourrait être envisagé de renforcer celui-ci par l'achat d'un Dispostif d'Alerte de Travailleur Isolé (qui fonctionne comme un dispositif type présence verte et qui se déclenche automatiquement avec appel vers 4 ou 5 numéros dès que l'agent se retrouve en position allongée).

- **Point aménagement local stockage à Villecomtal.**

Cet aménagement a été traité par le technicien ; Pose d'étagères métalliques tout le long du mur sur 1 côté pour faciliter le rayonnage et le rangement. Un retour favorable a été fait par l'agent de restauration.

- **Nuisances sonores cantine de Villecomtal.**

Problème identifié : Bruit lors de la prise des repas à la cantine scolaire.

Solutions mises en place :

- 2 services mis en place et règles de vie établies avec les enfants,
- Utilisation du lave-vaisselle entre le 1er et le 2ème service quand les enfants sont sortis et non pendant le temps de service du repas.

Le Service prévention du CDG32 et Médecine a été contacté pour une mesure de bruit. Un rendez-vous est pris pour le jeudi 06 Septembre 2018 entre 11H00 et 15H00.

Madame la Présidente souligne que l'analyse du bruit risque cependant de ne pas apporter le résultat attendu car l'employeur à l'obligation d'apporter une solution de protection dès lors que les agents sont exposés plus de 8H et à + de 85 dbl. Or dans ce cas précis, l'exposition risque d'être forte sur une plage de maximum 2H00 uniquement.

Cependant, il peut-être pertinent de faire une analyse du bruit et en même temps d'analyser le fonctionnement du service durant le temps de repas afin de mettre en place des pratiques permettant d'atténuer le bruit (patins de chaises, échelonnement de l'entrée des enfants, organisation...).

- **Diagnostics RPS**

Madame la Présidente insiste sur le fait qu'il faut faire la différence entre diagnostic et intégration des risques R.P.S au D.U.E.R.

L'obligation va être d'intégrer la prise en compte des RPS dans le D.U.E.R.

La prise en compte du risque RPS suppose de raisonner de manière générale sur l'organisation et la communication au sein de la structure (on ne raisonne pas individuellement agent/agent).

La prise en compte des risques RPS va consister à analyser les problèmes rencontrés sur les postes de travail qui peuvent avoir des conséquences sur le côté psychique. Mais cela va supposer que les groupes de travail mis en place pour les

Pour les autres secteurs, toutes les 2H et au changement de sentier (encore +fréquent) M.Yves ESPENAN contacte /tel M.Mathieu FELBACQ ou Mme Aimée BONAME ou Mme Coralie DARRE.

Elle signale que pour l'agent, M.Mathieu FELBACQ, le protocole fonctionne bien et que le travail en binôme est réactif.

Cependant, afin d'assurer que le système fonctionne bien elle propose de faire un test dans un 1er temps en demandant à M.Yves ESPENAN de ne pas téléphoner à M.Mathieu FELBACQ ou sa remplaçante le jour d'une intervention nettoyage des sentiers de randonnées afin de s'assurer que la personne contact réagit effectivement. Elle précise que dans l'éventualité ou le dispositif s'avèrerait être insuffisant il pourrait être envisagé de renforcer celui-ci par l'achat d'un Dispostif d'Alerte de Travailleur Isolé (qui fonctionne comme un dispositif type présence verte et qui se déclenche automatiquement avec appel vers 4 ou 5 numéros dès que l'agent se retrouve en position allongée).

- **Point aménagement local stockage à Villecomtal.**

Cet aménagement a été traité par le technicien ; Pose d'étagères métalliques tout le long du mur sur 1 côté pour faciliter le rayonnage et le rangement. Un retour favorable a été fait par l'agent de restauration.

- **Nuisances sonores cantine de Villecomtal.**

Problème identifié : Bruit lors de la prise des repas à la cantine scolaire.

Solutions mises en place :

- 2 services mis en place et règles de vie établies avec les enfants,
- Utilisation du lave-vaisselle entre le 1er et le 2ème service quand les enfants sont sortis et non pendant le temps de service du repas.

Le Service prévention du CDG32 et Médecine a été contacté pour une mesure de bruit. Un rendez-vous est pris pour le jeudi 06 Septembre 2018 entre 11H00 et 15H00.

Madame la Présidente souligne que l'analyse du bruit risque cependant de ne pas apporter le résultat attendu car l'employeur à l'obligation d'apporter une solution de protection dès lors que les agents sont exposés plus de 8H et à + de 85 dbl. Or dans ce cas précis, l'exposition risque d'être forte sur une plage de maximum 2H00 uniquement.

Cependant, il peut-être pertinent de faire une analyse du bruit et en même temps d'analyser le fonctionnement du service durant le temps de repas afin de mettre en place des pratiques permettant d'atténuer le bruit (patins de chaises, échelonnement de l'entrée des enfants, organisation...).

- **Diagnostics RPS**

Madame la Présidente insiste sur le fait qu'il faut faire la différence entre diagnostic et intégration des risques R.P.S au D.U.E.R.

L'obligation va être d'intégrer la prise en compte des RPS dans le D.U.E.R.

La prise en compte du risque RPS suppose de raisonner de manière générale sur l'organisation et la communication au sein de la structure (on ne raisonne pas individuellement agent/agent).

La prise en compte des risques RPS va consister à analyser les problèmes rencontrés sur les postes de travail qui peuvent avoir des conséquences sur le côté psychique. Mais cela va supposer que les groupes de travail mis en place pour les

A compter de la rentrée de septembre, une distribution unique (1 fois /mois le mercredi après-midi) de l'ensemble des bulletins de payes, dans les bannettes, sur tous les sites sera effectuée par M.Yves ESPENAN.

- **Portage repas.**

Problème identifié : Le poids des containers.

Madame la Présidente informe les membres du CHSCT qu'un essai a été réalisé avec un container plus léger mais disposant d'une contenance moindre. Elle précise que cette solution ne paraît pas non plus satisfaisante pour diverses raisons ;

- le container testé disposant d'une contenance moindre, le recours à cette solution même s'il diminue le port de charge augmente le nombre de manutentions,
- le container se chargeant par le haut, le risque de brûlure lors de l'extraction du bac gastro est plus important.

De nouvelles pistes sont donc explorées ;

- Le recours à des chariots pour le transport des containers,
- Création de plusieurs sites de production pour limiter les temps de transport,
- Achat de containers plus adaptés ; devis à l'étude.

Madame la Présidente informe par ailleurs qu'il n'y a plus de véhicules personnels utilisés pour le portage des repas.

- **Réflexion sur la sensibilisation au handicap.**

Madame la Présidente précise que Mmes Valérie MROZINSKI, responsable RH et Marie-Hélène FORGUES, assistante de prévention ont participé à la journée FIPHP organisée par le CDG32.

Les déclarations au FIPHP ont été réalisées avant le 31/05/2018. La communauté de communes AAG n'est pas redevable et le CIAS AAG même s'il n'atteint pas les 6% a fait baisser le montant de sa pénalité de 11000 € en 2017 (effectifs au 01/01/2016) à 3800 € en 2018 (effectifs au 01/01/2017).

Un tableau de suivi des agents RQTH a été mis en place au niveau du service des ressources humaines ainsi qu'un travail en partenariat avec le service Handicap Emploi du CDG 32 (suivi des dossiers de maladie les plus lourds et gestion anticipée des inaptitudes avec mesures d'accompagnement vers des reconversions professionnelles, bilans de compétences préfinancés...etc).

Madame la Présidente rappelle que la mise en place d'un protocole spécifique avait été envisagée en 2017 mais que cette procédure lui paraît un peu lourde eu égard à la taille de la structure (10/11 dossiers en tout entre RQTH et suivi maladie particulier).

Madame la Présidente propose de maintenir un suivi personnalisé pour ces agents et souhaite inciter les agents à se signaler au service RH afin que tous les moyens nécessaires puissent être examinés en cas de difficultés au poste de travail.

Elle précise qu'une communication via une brève RH dédiée pourrait être envisagée dans un 1er temps.

Enfin, elle propose de faire un point annuel en CHSCT.

- **Questions diverses**

La CGT a fait remarquer que les agents s'étonnent de ne pas avoir un médecin lors des visites médicales du CDG32 mais une infirmière.
Madame la Présidente signale qu'il n'y a plus qu'un seul médecin territorial au CDG32, donc glissement des tâches, c'est une infirmière qui procède en complément aux visites.

Prochain CHSCT : Visites des écoles de Haget, Laguian-Mazous et Estampes. Visite envisagée fin septembre, à 14H30.

L'ordre du jour étant épuisé, Madame la Présidente lève la séance à 17h30.

La Présidente

Mme Céline SALLES

La Secrétaire

Mme Corinne CUGINI