

VILLE DE RENNES  
 RENNES MÉTROPOLE  
 Direction Générale  
 Ressources Humaines

-----  
 DRis

-----  
 FB-SB

-----  
 Procès-verbal 2016-22

**Destinataires:**

- Participants
- Titulaires collège employeur
- Titulaires collège salariés
- Suppléants collège salariés
- Comité managérial
- Cabinet du Maire
- Cabinet du Président

**Comité D'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail**

-----  
**Réunion plénière du 7 octobre 2016**

-----  
**Diffusion le 17 février 2017**

**Participants :**

| <b>Collège employeur</b> | <b>Titulaires</b>                                                                                        | <b>Présent</b> | <b>Suppléé par</b>     |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------------------|
|                          | M. Hubert CHARDONNET, Président du CHSCT, Adjoint au Maire de Rennes, Vice-président de Rennes Métropole | Oui            |                        |
|                          | M. Pascal HERVÉ, Vice-président de Rennes Métropole                                                      | Non            | M. Gildas LE GUERNIGOU |
|                          | M. Olivier DEHAESE, Vice-président de Rennes Métropole                                                   | Oui            |                        |
|                          | Mme Laurence QUINAUT, Secrétaire Générale des Services                                                   | Non            |                        |
|                          | M. Cyrille MOREL, Conseiller municipal                                                                   | Oui            |                        |
|                          | Mme Nadège NOISETTE, Conseillère communautaire, Adjointe au Maire de Rennes                              | Non            | M. Dominique LEPORT    |
|                          | Mme Charlotte MARCHANDISE-FRANQUET, Adjointe au Maire                                                    | Non            | M. Marc DELAUNAY       |
|                          | M. Jean-François DAVID, DPB                                                                              | Oui            |                        |
|                          | M. Cyrille LOMET, DJB                                                                                    | Oui            |                        |
|                          | Mme Sophie PERRIER-RIDET, DPE                                                                            | Non            |                        |
|                          | M. Jim Bossard, DRH                                                                                      | Oui            |                        |
|                          | Mme Clarisse BOYER, DRH RS                                                                               | Oui            |                        |

| <b>Collège salariés</b> | <b>Titulaires</b>     | <b>Présent</b> | <b>Suppléé par</b> |
|-------------------------|-----------------------|----------------|--------------------|
| CFDT                    | M. Dominique LEFEBVRE | Oui            |                    |
|                         | Mme Régine MARCHAND   | Oui            |                    |
|                         | M. Pascal FÉLIN       | Oui            |                    |
|                         | Mme Josiane DENOVAL   | Oui            |                    |
| CGT                     | M. Thierry NOËL       | Oui            |                    |
|                         | Mme Fabienne LE MOAL  | Oui            |                    |

|      |                       |     |  |
|------|-----------------------|-----|--|
| SUD  | M. Alain HUSSON       | Oui |  |
|      | Mme Christine FAILLER | Non |  |
| UNSA | Mme H       DURTELLE  | Non |  |
| FO   | M. Bertrand Huet      | Oui |  |

|                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <u>Membres du CHSCT présents hors quorum :</u><br>Mme Aurore GAUDIN, M. Stéphane ROBERT, CFDT<br>M. Pascal RAGIL, M. Frédéric MICHEAU, CGT<br>Mme Évelyne LE TARGAT, M. Anthony GERNO, SUD | <u>Personnes invitées :</u><br>- Dr D'AGUANNO, Dr LETARD, Dr BODY, Service de Santé au Travail<br>- M. François BELOT, Mme Laëtitia HÉNON, M. Damien MARMET, Mme Sylvie BOURGOGNE, DRis |
| <u>Personnes présentes :</u><br>- Mme Florence LAYADI, Mme Muriel DION, Service de Santé au Travail                                                                                           |                                                                                                                                                                                              |

## **SOMMAIRE**

|                                                                               |                |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| <b>1. Adoption des PV depuis le dernier CHSCT Plénier .....</b>               | <b>Page 7</b>  |
| <b>2. Modification de l'article 9 du règlement intérieur du CHSCT .....</b>   | <b>Page 8</b>  |
| <b>3. Rapport annuel des médecins du travail année 2015 .....</b>             | <b>Page 8</b>  |
| <b>4. Bilan des audits d'inspections .....</b>                                | <b>Page 12</b> |
| <b>5. Bilan démarche prévention des agressions secteur des piscines .....</b> | <b>Page 12</b> |
| <b>6. Modification de la périodicité des vérifications électriques.....</b>   | <b>Page 14</b> |
| <b>7. Gestion des situations individuelles – Addiction alcool.....</b>        | <b>Page 15</b> |
| <b>8. Annotations des registres santé et sécurité au travail .....</b>        | <b>Page 16</b> |
| <b>9. Suivi des dossiers.....</b>                                             | <b>Page 16</b> |
| <b>10. Questions diverses .....</b>                                           | <b>Page 26</b> |

**M. Chardonnet** – Je tiens à m'excuser pour le retard. Il y a une panne dans le métro. Ce qui est une explication au retard de certaines personnes.

Le quorum est réuni.

Avant de commencer, je veux souligner ma satisfaction de retrouver parmi nous Mme Marchand en forme et dynamique.

**Mme Marchand** – Je vous remercie.

**M. Chardonnet** - Y a-t-il des demandes de déclarations préalables ?

**M. Lefebvre** – Nous avons reçu le nouveau livret d'accueil sécurité. Nous tenons à féliciter la DRIS pour la qualité du document. Nous souhaiterions obtenir des précisions sur le mode de diffusion aux agents et sur la communication qui sera faite autour de ce livret. Nous voudrions revenir sur la première page. « Le code du travail précise que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». Nous savons que nos trois collectivités protègent ses salariés. Nous voudrions revenir sur la collectivité Ville de Rennes et attirer votre attention sur une catégorie de personnel qui, ces derniers mois, se sent menacée dans ses missions : les policiers municipaux. Cet été des faits très graves nous ont été signalés. Des personnes ont failli perdre la vie. Pourquoi le CHSCT n'a-t-il pas été saisi ? Nous ne sommes pas là pour savoir si l'on doit équiper les policiers d'armement ou de tout autre équipement. Nous sommes là pour essayer de comprendre et voir si les policiers peuvent travailler dans de bonnes conditions sans mettre leur vie en danger et si ce n'est pas le cas d'améliorer leurs conditions de travail. Nous savons qu'il y a des échanges entre les organisations syndicales mais en tant qu'élus au CHSCT nous demanderons que le CHSCT puisse être saisi de ce dossier. Il s'agirait pour nous de savoir si ce genre d'incident est rare et exceptionnel ou s'il dénotait une tendance de fond auquel cas nous trouverions tout à fait légitime d'être informé de l'évolution de ce dossier mais aussi d'examiner les procédures actuelles, de vérifier si les formations de self-défense sont suffisantes, si d'autres formations plus adaptées faites par des professionnels peuvent être mises en place. Quels moyens humains et financiers pouvons-nous attribuer ?

Nous souhaitons aborder un autre point qui fait l'actualité de nombre de services actuellement : la mutualisation ou la métropolisation, les déménagements qui en découlent. Ces changements d'organisation sont évoqués dans d'autres instances. Le CHSCT est concerné pour les conditions de travail des agents. Nous avons pu être informés de déménagements qui concernent beaucoup d'agents au mois d'octobre. Nous espérons que chaque changement de locaux puisse être accompagné de la même manière.

Je souhaite remercier l'administration de nous avoir accordé 3h30 pour se rendre au salon Préventica. D'autres services ont-ils été invités (la DAp...) ?

**M. Chardonnet** – Je vous remercie de noter que ce n'est pas l'administration qui vous a accordé du temps mais bien l'employeur.

**M. Lefebvre** – Je l'entends.

**M. Chardonnet** – Quand je dis l'employeur c'est les élus et l'administration. C'est une codécision prise entre Jim Bossard et moi-même.

**M. Lefebvre** – Je souhaite signaler que la CFDT lance une grande enquête nationale sur le travail. J'invite tout le monde à se connecter sur le site « [parlonstravail.fr](http://parlonstravail.fr) » et d'y répondre. Cela prend moins d'1/4 h.

Je vous remercie.

**Mme Le Targat** – Les risques psychosociaux, vaste programme !!! Parlons-en ! La métropolisation des services, le PPCR, le rifseepp, le SP 2020, les choix budgétaires, fabrique citoyennes, ...

Tout cela ne peut que les favoriser !!!

Où est l'humain ?

Il est dans le quotidien de nous tous, du lever du matin au coucher le soir. Si nos demandes vous semblent parfois futiles, elles peuvent être pour nos collègues en souffrances primordiales. Nous parlons de toutes les souffrances, physiques, morales, et quel que soit le grade, la fonction que l'on soit Ville de Rennes, CCAS et Rennes Métropole.

Les risques psychosociaux, c'est le petit caillou qui est au fond de la chaussure, on l'a tous eu ce petit caillou, au début il est gênant puis il fait mal et l'on finit par s'arrêter d'avancer !

Trouver sa place au travail peut être difficile s'il n'y a pas de reconnaissance. La reconnaissance débute par une écoute, une réponse humaine et non administrative à une question, le respect doit être mutuel. Le sentiment d'appartenir à une collectivité, pour un service public de qualité et de proximité est un besoin pour s'investir dans son travail.

Nous, membres du CHSCT du syndicat SUD avons à la lecture du rapport des médecins et du bilan des psychologues retrouvé point par point les mêmes questions, les mêmes réflexions. Où allons-nous ? Sautons-nous dans le vide ? Attention aux omertés. Nos collègues s'interrogent et nous interrogent. Ils ont du mal à se projeter dans l'avenir professionnel.

Nous sommes loin du rayonnement souhaité par nos élus. Nous tenions aujourd'hui dans cette instance inscrire nos inquiétudes légitimes de membres du CHSCT.

**Mme Le Moal** - Monsieur le Président, Messieurs les élus, les collègues

Temps imparti à la préparation du CHSCT

Le CHSCT, comme nous aimons le rappeler, est un acteur majeur de la prévention au sein de nos collectivités.

Il doit être impliqué et doit pouvoir jouer pleinement ses missions dans un contexte d'évolution permanente.

Lors du dernier CHSCT plénier, nos collègues de la CFDT ont évoqué la problématique du temps imparti pour la préparation des CHSCT restreints. Nous soutenons cette demande. Et nous irons plus loin : nous souhaitons aussi une révision du temps de préparation pour les CHSCT pléniers.

Le volume de documents remis par nos collègues de la DRIS, du Service Santé au Travail et par les services de nos administrations, fruit d'un travail important et nécessaire, est conséquent. Nous tenons par ailleurs saluer le travail réalisé par l'ensemble de ces entités.

Actuellement la demi-journée prévue par le protocole d'accord des droits syndicaux ne nous permet pas la lecture complète des documents !

Considérant que des échanges et des enquêtes soient nécessaires, nous déclarons ne pas disposer aujourd'hui des moyens nécessaires pour l'exercice de nos missions.

L'autorité territoriale, Monsieur le Président, vous a désigné pour la bonne tenue des séances et nous vous savons, soucieux du dialogue social. Aussi nous vous sommes gré de bien vouloir accorder le temps nécessaire au collège salariés pour la consultation des dossiers et le traitement des informations. Nous vous demandons une révision, dans ce sens, du protocole des droits syndicaux en nous accordant une journée de préparation pour une demi-journée de séance plénière.

Suite au CHSCT restreint du 2 juin concernant le bassin nordique de la piscine de Bréquigny, vous avez adressé un courrier au collège salariés daté du 4 juillet, concernant l'invitation de la personne

qualifiée. Nous rappelons ici qu'il s'agit de notre collègue Hugues Leblanc, membre de la commission nationale administrative au Syndicat National Professionnel des Maîtres-Nageurs Sauveteurs et représentant la Région Bretagne. À la remarque sur ses interventions qui se seraient essentiellement focalisées sur la profession des Maîtres-Nageurs Sauveteurs, occultant les autres métiers exercés dans l'établissement, nous souhaitons un droit de réponse que nous exercerons dans le courant du mois d'octobre par l'intermédiaire d'un rapport.

Merci.

**M. Le Guernigou** – Je suis extrêmement surpris par la teneur de la déclaration par la CFDT. Nous sommes en réunion de CHSCT qui est une instance qui examine les dossiers. Vous avez utilisé des qualificatifs que je ne peux pas retenir. Cet été il y a effectivement des collègues dans le cadre de leur mission qui ont subi des blessures lors de leurs interventions. À aucun moment leur intégrité physique n'a été menacée tels que vous l'avez décrit avec les mots que vous avez employés. Annuellement il y a le rapport sur les accidents de travail, les agressions, tous ces éléments y figurent et sont connus. Si je regarde les situations des agents, on ne constate aucune dégradation particulière. Je propose que l'on continue à travailler dans ce cadre-là et ne pas monter en exergue une chose. Cet été d'autres agents municipaux ont été blessés dans l'exercice de leurs fonctions. Il n'y a pas que des policiers municipaux. Je ne veux pas banaliser mais je ne veux pas en faire une chose qui aurait un caractère purement exceptionnel.

**M. Bossard** – Sur le temps de préparation du CHSCT, on va en rediscuter avec la DRis et dans le cadre plus large des droits accordés aux organisations syndicales et aux représentants dans les différentes instances pour voir comment faire évoluer les choses. Il y a certes le CHSCT plénier mais cette instance fonctionne avec beaucoup de réunions restreintes de CHSCT, ce qui justifie que vous ayez du temps de préparation. Vous avez du temps pour ces questions, ce qui est nécessaire mais ça n'empêche de regarder de nouveau car les dossiers sont assez denses.

Sur la question des risques psychosociaux nous aurons l'occasion d'en reparler au cours de ce CHSCT dans le cadre de la présentation des rapports de la médecine de prévention.

Pour la question de l'UGICT sur la participation des experts et de la participation de M. Leblanc, je laisserai François Belot répondre. Ce sera sans doute évoqué dans le second point de l'ordre du jour où l'on reprecise le rôle des experts dans le cadre des CHSCT. Nous en avons également discuté pour le Comité Technique.

**M. Lefebvre** – Je ne suis pas d'accord avec les propos de M. Le Guernigou car ce sont des propos qui nous ont été rapportés par nos collègues de la police municipale. Les formations sont-elles adaptées aux situations ? Ce serait bien que le CHSCT se penche sur les méthodes de formations et sur les moyens financiers.

**M. Belot** – Concernant les formations un groupe de travail a été dédié associant le CHSCT afin d'élaborer des formations bien précises vis-à-vis de ce genre de situations pour la Police municipales et d'autres pour les ASVP car ce ne sont pas les mêmes formations. Cela a été travaillé avec le service santé, avec les psychologues du travail, avec les membres de la police municipale. Un circuit de formation a été conçu pour pouvoir travailler et prendre en compte ce type de situation. Il n'est pas à retravailler maintenant car il est trop récent. Il n'y a pas de problème pour assurer une surveillance et pour vérifier que les agents suivent bien le cursus de formation. Nous pouvons faire le point avec le service pour vérifier que les agents ont bien réalisé les formations. Pour les formations nous sommes sur un marché neuf.

Les livrets d'accueil sont actuellement en cours de distribution dans les services. Nous rencontrons un par un les directeurs de services et les assistants de prévention. Les assistants de prévention ont reçu les livrets d'accueil en avant-première afin qu'ils puissent en prendre connaissance. Nous rencontrons chaque directeur afin de convenir des modalités de distribution sachant que d'une direction à une autre les modalités sont différentes. Certaines directions ont décidé de les distribuer lors de l'évaluation annuelle en prenant un temps d'échange. La majorité organise des groupes d'agents lors de réunions ou de formations dédiées. Les présentations sont faites en général par un supérieur hiérarchique lui-même formé par une personne de la DRis. Une personne de la DRis essaie de former un cadre de

chaque direction de façon à ce que le message puisse être diffusé et que cela fasse l'objet d'un temps d'échange. La modalité de distribution n'est pas la même d'une direction à l'autre et les besoins ne sont pas les mêmes d'une direction à l'autre. Cette procédure n'existait pas à Rennes Métropole. C'est l'occasion de la mettre en place. C'est également l'occasion de faire la mise à jour côté Ville de Rennes et CCAS de l'accueil sécurité.

**M. Chardonnet** – L'employeur est disponible pour rediscuter des modalités de conditions de préparation. Si l'on considère que le dialogue social est essentiel il faut que vous ayez des outils. Jim Bossard et Clarisse Boyer sont disponibles pour rediscuter de ces modalités.

Pour la police municipale, le 19 octobre prochain je rencontre l'ensemble des policiers municipaux sur ces questions de sécurité, de formation, d'armement car nous avons été réinterrogé. En lien avec Gildas Le Guernigou et Éric Fossembas je ferai des propositions sur un certain nombre de choses et notamment la formation.

### **1. Adoption des PV depuis le dernier CHSCT Plénier**

**M. Chardonnet :**

- CR n° 2016-06 : réunion restreinte du 27 avril 2016 :
  - Réaménagement accueil pôle Kennedy VillejeanAdopté
- CR n° 2016-07 : réunion restreinte du 18 avril 2016 :
  - Visite ESC Aimé Césaire – Espace commun (Joint) (page d'accueil rectifiée)Adopté
- CR n° 2016-08 : réunion restreinte du 11 mai 2016 :
  - Restauration maternelle Hautes ChalaisAdopté
- CR N° 2016-09 : Réunion restreinte du 7 juin 2016 :
  - Réaménagement locaux Palais Saint-GeorgesAdopté
- CR n° 2016-10 : réunion restreinte du 11 mai 2016
  - Locaux DJB équipe 34 – Square de VilleneuveAdopté
- CR n° 2016-11 : réunion restreinte du 26 mai 2016 :
  - Déménagement DSPH 3D/Route de Sainte-FoixAdopté
- CR n° 2016-12 : réunion restreinte du 2 juin 2016 :
  - Piscine de Bréquigny – ComplémentsAdopté
- CR n° 2016-13 : réunion restreinte du 7 juin 2016 :
  - Enquête presque-accident suite rupture d'un anneau de préhension sur un caisson d'enrobéAdopté
- PV n° 2016-14 : réunion plénière du 20 mai 2016  
Adopté

**Mme Le Targat** – Dans le procès-verbal, page 18, il est noté « il y a une conscience des services » et c'est « il y a une prise de conscience des services ».

**M. Belot** – On va corriger mais on ne rediffusera pas le rapport pour cette unique coquille.

**M. Huet** – Page 17 mon intervention sur l'équipe 11 de Trégain j'étais uniquement intervenu sur l'équipe 1 du Thabor concernant les semelles des brodequins de sécurité sur le désherbage thermique.

**M. Belot** – C'est l'équipe 1 et non l'équipe 11.

**M. Chardonnet** –

- CR n° 2016-15 : réunion restreinte du 23 juin 2016 :
  - Agressions – Incivilités en piscineAdopté
- CR n° 2016-16 : réunion restreinte du 30 juin 2016 :
  - Ferme Basses GayeullesAdopté
- CR n° 2016-17 : réunion restreinte du 29 juin 2016 :
  - Réaménagement locaux DVMRAdopté

## **2. Modification de l'article 9 du règlement intérieur du CHSCT**

**M. Belot** – Vous avez trouvé la nouvelle rédaction de l'article 9 du règlement intérieur du CHSCT. Pour rester en cohérence nous modifions l'article 7 l'alinéa 2 et l'article 26 où nous rectifions la coquille : c'est l'article 6 et 9. L'article 6 devait être cité.

### **Art. 9. – Appel à une personne qualifiée**

«La personne qualifiée est convoquée par le président du comité à la demande des représentants du collège employeur ou salariés, quarante-huit heures au moins avant l'ouverture de la séance. Le président peut faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qualifiée exerçant dans la collectivité pour présenter un dossier spécifique.

La présence d'une personne qualifiée se justifie par la complexité des connaissances ou des compétences qui ne peuvent être acquises par, ou transmises à, un membre du CHSCT avant la réunion. Ainsi une personne qualifiée dispose d'une compétence ou d'une connaissance technique et/ou réglementaire particulière qui complète celle des personnes déjà invitées.

Le rôle de la personne qualifiée est de proposer des réponses. Les personnes qualifiées participent uniquement aux débats techniques qui les concernent mais ne prennent pas part aux votes. »

Il n'y a pas de nouveauté. On reprécise les choses afin qu'il n'y ait pas d'interprétation sur la définition de la "personne qualifiée".

**Mme Le Targat** – « Dans la collectivité » cela veut dire qu'on n'ira pas chercher de compétences extérieures.

**M. Belot** – Ce sera un expert et non pas une personne qualifiée. Dans le règlement on a différencié les experts qui peuvent être externes, qui a un agrément, et la personne qualifiée qui est une personne experte interne à la collectivité.

**M. Noël** – C'est un supplément d'information afin de requalifier les termes.

**M. Belot** – C'est une façon de faire la part des choses entre une personne non qualifiée car elle n'a pas de plus-value technique à apporter et une personne qui apporte une plus-value technique et peut être catégorisé dans la classe des personnes qualifiées. De même pour recentrer la question sur les débats tenus la personne qualifiée n'est pas là pour venir poser des questions à votre place mais pour apporter une expertise et des réponses à des questions que les membres du CHSCT peuvent se poser. Ça évite d'avoir un centrage des débats sur un point technique.

## **3. Rapport annuel des médecins du travail année 2015**

**M. Huet** – Nous avons reçu les rapports tardivement.

**Mme D'Aguanno** – L'année 2015 a été pour moi une année particulière. J'ai fait mon rapport annuel au mois de septembre. La DRis a envoyé les documents dès qu'elle les a reçus. Ce n'est pas quelque chose de simple à faire, cela demande du temps. C'est entièrement lié à notre fonctionnement cette année.

**Mme D'Aguanno et Mme Layadi** –  
Présentation d'un Power Point (joint)

**Mme D'Aguanno** – L'enquête Sumer est une enquête descriptive des conditions de travail en France. Elle a lieu depuis les années 90. Elle est organisée tous les 4-5 ans par la direction générale du travail. C'est la deuxième fois que la fonction publique y participe. Auparavant elle était réservée au régime général. C'est important qu'on y participe afin d'avoir des comparaisons. Cela donne une photographie des risques professionnels en France avec des spécificités sur certains domaines dans la fonction publique. La précédente fois, notre participation nous a permis de constater l'importance des risques liés au contact du public à la fois dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière. Cela a conforté notre ressenti. On souhaite y participer afin d'avoir ces points d'appui.

**M. Gerno** – Nous remercions l'ensemble du corps médical qui est en première ligne pour accompagner nos collègues au quotidien. Il n'y a qu'à voir le bilan annuel infirmier qui est en forte augmentation + 70 % pour constater la proximité du service médical avec les agents. En outre nous avons relevé les difficultés face à une médecine statutaire sur la gestion de certaines situations, l'augmentation de leurs charges mentales, des situations chronophages de plus en plus nombreuses, une préoccupation des médecins sur les risques psychosociaux et le regret de ne pas être assez présent sur le terrain. Nous les soutenons sur la mise en place d'actions préventives tels que les troubles musculo-squelettiques afin de limiter les facteurs biomécaniques.

Enfin sur le bilan qualitatif page 42 du bilan annuel 2015 Ville de Rennes/CCAS nous remarquons que les services majoritairement impactés sont en contact direct avec le public mais nous observons que ces services sont majoritairement féminins. Cela ne veut pas dire pour autant que les autres services ne sont pas impactés par les mêmes besoins mais culturellement ils ne sollicitent pas les psychologues.

**M. Noël** – Je veux revenir sur une remarque qui est l'information sur le terrain qui n'est pas entendue par la hiérarchie. C'est réel et vécu au quotidien par les gens de terrain. Il faut parfois y aller sur la pointe des pieds car ça peut être mal vécu et mal ressenti. Qui mieux que les gens de terrains peut apporter des précisions sur tel ou tel sujet. Je pense que le CHSCT a un travail à faire sur ce point. Le but de ces informations qui remontent du terrain n'est pas de vexer ou de court-circuiter telle ou telle personne mais c'est d'être plus précis. Parfois la hiérarchie est loin des chantiers. Il y a peut-être des choses à mettre en place.

**M. Chardonnet** – Il y a des chefs de services. Quelles sont vos réactions à cette interpellation ?

**M. David** – C'est un sujet sur lequel on reste vigilant. On essaie de privilégier les remontées de terrain qui nous arrive directement ou au responsable de service. Vous avez eu l'occasion d'en parler avec le responsable de votre équipe Jacques Monnerie. On privilégie cette remontée d'information vers le responsable de service plutôt que vers le service de M. Belot.

**M. Belot** – De notre côté ça nous semble logique qu'en premier lieu les questions soient abordées avec les chefs de service avant de nous arriver. Il faut privilégier le traitement en interne. La DRis n'intervient que s'il y a des blocages. La logique est que tout ce qui peut être géré en direct entre les agents et leur hiérarchie le soit. Quand on travaille sur le sujet de la sécurité et les RPS il est important d'évoquer les choses en parlant du travail et non des personnes. Si vous ciblez les personnes certaines vont se sentir

en accusation même si ce n'est pas l'objectif, même si vous présentez les choses avec beaucoup d'objectivité cela va quand même être pris comme une attaque avant d'être pris comme une volonté constructive. La personne va se bloquer et va se défendre. À partir de là, la discussion est terminée et il faudra faire intervenir le Service Santé au Travail, la Direction des Risques, faire de la médiation pour résoudre le problème. Ce n'est pas évident. Ça demande du tact. L'administration doit faire preuve de tact, mais vous aussi devez aborder ce type de questions avec du tact. Je ne parle pas que des RPS.

**Mme D'Aguanno** – Je suis tout à fait d'accord avec les propos de M. Belot d'où l'importance de mettre en place un groupe de travail sur les RPS parce qu'il y a beaucoup de problème d'incompréhension. Il faut parler du travail, c'est le cœur de la discussion et non pas des histoires de personnes. C'est important de mettre en place un groupe de travail. Ce qu'a montré Florence Layadi c'est qu'il y a des problèmes d'articulation dont tout le monde souffre, les encadrants, les agents, tout le monde est en difficulté.

**M. Belot** – Concernant ce groupe de travail, on a fait des annonces fin août lors de la dernière réunion restreinte, qui avait permis d'évoquer une situation compliquée. Il y a une réunion qui va se tenir en novembre pour évoquer les situations de harcèlements. À partir de 2017 on va travailler sur la base des retours de l'évaluation des risques des RPS, mais aussi autour de tous les indicateurs qu'on peut rassembler liés à l'absentéisme ou à d'autres sources d'informations. On va travailler sur les RPS en groupe de travail, ce qui va peut-être donner naissance à plusieurs sous-groupes. On verra ensuite quelle méthodologie mettre en œuvre. Je n'en ai pas encore parlé avec le Service Santé au Travail mais c'est ce qu'on a annoncé. Dès 2017 on va mettre en place une organisation qui sera à personnaliser en fonction des secteurs pour pouvoir travailler sur les RPS de manière assez large, car l'objectif est de travailler de manière globale sur les RPS et TMS. Il ne faut pas se focaliser sur un secteur mais de manière globale, pour voir ensuite secteur par secteur quelle méthode mettre en œuvre et parler travail et non pas personne.

**M. Félin** – Nous remercions les médecins, les infirmières, les psychologues pour les rapports qui nous donnent une photographie de l'état de santé des agents de la Ville de Rennes, du CCAS et de Rennes Métropole pour l'année 2015. On constate que la plupart des rendez-vous médecins sont honorés, les rendez-vous infirmiers sont moins suivis. Peut-être faudrait-il valoriser une action de communication. Nombreux sont les salariés soumis à des visites médicales renforcées suivant la réglementation. Il est difficile pour les médecins de voir l'ensemble des agents concernés vu les effectifs suivis par chacun d'entre eux. Un nombre important d'examen médicaux sont réalisés. Un nombre important de postes de travail sont passés au peigne fin. Le nombre de vaccination n'est pas très élevé et préoccupant. L'augmentation de visites à la demande des agents nous interroge. Nous constatons tout de même que les agents de nos collectivités sont globalement en bonne santé. Il est important que les délais entre deux visites ne dépassent pas deux ans car certains agents ne voient jamais le médecin. Ces rapports sont extrêmement précis et s'ils précisent l'état de santé des agents des collectivités à l'instant T ils ne permettent pas de définir des tendances sur plusieurs années ni non plus de savoir quels secteurs d'activité sont à risque pour tel ou tel type de pathologies. Nous manquons d'outils pour faire ces observations plus concrètes, des observations qui permettraient de définir des lignes d'actions précises.

Nous retrouvons tous les ans les mêmes thématiques, les TMS qui augmentent aussi bien pour le personnel technique qu'administratif. Pourtant il serait parfois facile d'y remédier. Je prends pour exemple : nous avons demandé le déplacement d'un réfrigérateur au centre aéré en 2015. En 2016 cela n'a pas été fait. Pour les tables à langer dans les crèches, nous demandons depuis des années un groupe de travail pour définir la table à langer idéale. Les choses sont en train de se faire actuellement. Que de temps perdus et des conséquences lourdes pour les agents de ce secteur. Certains aménagements de postes de travail posent problèmes. Il n'est pas normal que certains services refusent les aménagements même si nous comprenons la gêne que cela peut occasionner. Quelles solutions pouvons-nous mettre en œuvre dans l'intérêt des agents du service ? Ne rendons pas plus fragiles les agents en souffrance. Il faut continuer à travailler avec les partenaires.

Concernant les RPS, sur 192 pathologies dépistées 86 concernent la psychologie et la psychiatrie soit 45 %. C'est déjà beaucoup. Pour les rapports des Docteurs Body et D'Aguanno, ce chiffre monte à 72 % alors que dans le rapport du Docteur Letard il est à 14 %. Comment faut-il interpréter ces chiffres : hasard de la vie privée, secteur d'activité plus exposé ou différence de méthodologie ? Qu'en pensez-vous ?

Le bien-être doit être une règle ou le but à attendre. Les politiques publiques évoluent constamment, métropolisation, fusion des services, déménagement, baisse des effectifs, problèmes de management, etc. Les collectivités sont sans cesse en mouvement. Il est important d'écouter, d'expliquer, de former des encadrants, savoir manager, connaître les missions de l'organisation du travail que sur les responsabilités sur la santé au travail et accompagner les agents dans ces changements.

Des efforts sont faits mais il faut aller plus loin. Que dire de l'allongement des carrières ? Il en découlera des travailleurs vieillissants. Nous devons y réfléchir collectivement.

Le SST souhaiterait une salle d'attente commune avec les infirmières. Des solutions peuvent-elles être apportées ?

**Mme D'Aguanno** – Pour les entretiens infirmiers il y a eu beaucoup d'absences notamment sur le secteur de la DEE. Cette année nous avons changé de méthode. L'infirmière et moi-même avons eu des réunions collectives d'accueil pour les agents animateurs afin de leur préciser qu'ils recevront une convocation afin de les inciter à venir ou à déplacer le rendez-vous. Si deux rendez-vous étaient ratés ils en subiraient les conséquences. Nous avons mis de la pression afin que les agents honorent leurs rendez-vous ou préviennent afin que l'on puisse s'adapter en terme de rendez-vous. Nous espérons que cela soit mieux car c'est une perte de temps. Si les gens honorent leurs rendez-vous Mme Delorme pourra voir plus de monde. Sur le secteur de Mme Dion nous avons peu d'absentéisme.

Pour le rapport annuel nous utilisons un document réglementaire. Cela explique qu'il y a beaucoup de chiffres. Ça fait plusieurs années que l'on attend un nouveau modèle. Le qualitatif est au moins aussi important que le quantitatif. Le rapport annuel est parti dès qu'il a été fini. Le power point a été fini jeudi après-midi. L'idéal serait d'envoyer les documents et d'envoyer la présentation en même temps. C'est l'objectif vers lequel on va tendre.

Sur les risques psychosociaux je souligne le qualitatif. Je ne pense pas que sur le secteur de Mme Letard (Ville de Rennes, CCAS) il y ait moins de questions.

Sur la question de la salle d'attente, cela est toujours en discussion. Il faut du temps pour aboutir.

**Mme Letard** – C'est peut-être une façon de saisir sur informatique. Si vous regardez les envois vers la psychologue clinicienne les secteurs que je suis sont concernés. Je ne dois pas saisir de la même manière que mes collègues.

**Mme Marchand** – Concernant les refus de maladie professionnelle lorsqu'un dossier est refusé parce qu'il est mal rempli, est-il possible pour l'agent de repasser son dossier à une autre commission de réforme ?

**Mme D'Aguanno** – Il y a une procédure légale. Lorsque le dossier est refusé, l'agent a deux mois pour contester. Il existe un tableau de reconnaissance de maladies professionnelles. La reconnaissance se fait quand tous les critères sont remplis. Il y a une possibilité de contester auprès de la commission de réforme avec une deuxième expertise effectuée par un autre médecin. Ensuite une procédure juridique peut être mise en route.

**Mme Le Targat** – Si notre déclaration préalable repose sur les risques psychosociaux ce n'est pas anodin. Des services sont en souffrance. Il va falloir agir rapidement. Nous ne ciblons pas une personne mais c'est le service en entier. Il faut agir rapidement.

**M. Belot** – Ma remarque ne ciblait pas votre déclaration préalable.

**M. Lefebvre** – Mon service est toujours en discussion depuis 2014. Il y a eu des démarches qui continuent. Quand on est agent, on trouve que c'est long.

**M. Belot** – Nous serons amenés à en parler. Si vous souhaitez nous signaler en urgence des problèmes dans un service on peut en parler.

Dans le document présenté vous évoquez les 9 personnes en reconversion et vous indiquez que 75 % du personnel n'a pas d'inaptitude particulière et 14 % en ayant. À quoi correspond les 11 % manquant ?

**Mme D'Aguanno** – Les 11 % : les visites de pré-reprises sont faites pendant l'arrêt de travail de l'agent n'aboutissent pas à une aptitude. Ce sont les raisons pour lesquelles on n'arrive pas à 100 %.

**M. Huet** – Je remercie le travail de l'équipe du Service Santé au Travail. Vous avez indiqué un fort taux d'absentéisme pour le personnel de la DEE. C'est un service qui s'occupe des enfants. Les agents se sentent trop concernés par leur travail. Il y a une pression du service pour éviter que les agents aillent à la visite médicale.

**Mme D'Aguanno** – Je parle des animateurs qui travaillent sur le temps du midi. Nous ne les convoquons pas sur leurs temps de travail. Nous prévoyons un temps afin qu'ils rejoignent leur école. Nous évitons le temps du midi.

#### **4. Bilan des audits d'inspections**

**M. Chardonnet** – Depuis 2011 nous faisons appel à des cabinets extérieurs indépendants. C'est une volonté de faire des audits d'inspection d'un certain nombre de services de la Ville de Rennes et de Rennes Métropole.

**M. Belot** – Vous avez eu en pièce jointe le diaporama 2015 qui a été présenté aux services. Avez-vous des remarques ?

**M. Gerno** – Nous remercions la DRis pour son rapport. Nous espérons que les conclusions générales de Galata vont être prises en compte rapidement par la mise en place de formations et que certaines situations de conditions de sécurité du personnel préoccupantes seront réglées rapidement par les services concernés. Cela nous semble indispensable et prioritaire.

**M. Belot** – Toutes les remarques sont traitées par les services. Nous assurons un retour au DGS sur l'avancement des actions mises en œuvre par les services tous les 6 mois pour lever les écarts signalés. En règle générale tout ce qui est important présenté ici est réglé dans les 3 mois qui suivent et pour la globalité dans les 6 mois à un an suivant la remise du rapport.

#### **5. Bilan démarche prévention des agressions secteur des piscines**

**M. Delaunay** – Nous nous étions rencontré en juin à l'occasion d'un CHSCT restreint pour vous faire part des objectifs et du plan d'action mis en œuvre par la Direction des Sports sur un mode participatif des agents des piscines municipales rennaises.

Présentation d'un power point (joint)

**Mme Le Moal** – Je confirme la satisfaction des collègues des piscines pour le travail des médiateurs qui ont bien épaulés les MNS. Concernant la formation, les collègues ne sont pas tout à fait enthousiastes sur l'adéquation de la formation avec leurs objectifs. Pendant cette période estivale, il y a eu

trois médiateurs. Il y a le souhait d'élargir sur les week-ends. Ces problèmes d'agression n'existent-ils pas tout au long de l'année et notamment aux heures de pointe, le week-end... ? Pourrait-on étendre ce travail de médiateur tout au long de l'année ?

Concernant le document unique qui sert à anticiper les problèmes, le stress doit être pris en compte. Ce document unique existe-t-il ? Peut-on travailler ensemble ces problèmes ?

**M. Noël** – L'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 « La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. » Dans notre livret d'accueil et sécurité à la consigne « risque de violence et agression au travail » où l'on considère que pour obtenir réparation d'un préjudice il convient de déposer plainte. Je rajouterais qu'il faut « assister l'agent dans ses démarches administratives et judiciaires, la collectivité pourrait proposer un accompagnement juridique de la victime dès le dépôt de plainte et mise à disposition d'un avocat, d'un conseil juridique avec une prise en charge des frais. »

Pour conclure le parcours judiciaire est une véritable épreuve. Sans accompagnement dans ce parcours les victimes d'agressions peuvent se sentir perdues et laissées à leurs propres incompréhensions des suites données à leur dépôt de plainte.

**Mme Marchand** – Nous vous remercions pour la présentation de ce bilan. Nous ne l'avons pas reçu avant. C'est dommage. La médiation mise en place cet été a apporté des solutions aux collègues quel que soit le métier exercé. Comme nos collègues nous souhaiterions que le service médiation puisse intervenir également le week-end. Pour l'année prochaine vous avez ciblé une période mai, juin et septembre. Les collègues nous font remonter qu'ils travaillent toute l'année également pendant les vacances scolaires où il y a une affluence dans les piscines. L'année prochaine si vous ne ciblez que quelques dimanches ce sera insuffisant. Il faut prendre des décisions et ne pas attendre. Ça porte ses fruits. Il faut qu'on trouve des outils pour les risques psychosociaux. Là nous avons un outil, il faut l'utiliser.

Vous annoncez la mise à jour de votre règlement intérieur. Il faudrait également un règlement intérieur spécifique à l'utilisation des saunas. Cela n'existe pas actuellement et cela aiderait énormément les collègues dans l'exercice de leurs fonctions pour réguler la fréquentation.

**M. Lefebvre** – La prévention des agressions dans les piscines c'est bien mais cela ne concerne pas que les piscines. Il y a une augmentation forte dans les autres services. Le service PROJET travaille avec des services tels DHS, DIAP, DPAP sur cette problématique. Y aura-t-il un programme d'action à l'issue de ce travail. Il ne faut pas que chaque service travaille dans son coin.

**Mme Le Targat** – Je remercie le service pour sa présentation. Je rejoins mon collègue Dominique Lefebvre. On retrouve ce genre de dégradations dans d'autres services. Dans le service des parcs et jardins on retrouve les mêmes problématiques. On va vers une dégradation énorme et vers beaucoup d'incivilités.

**M. Delaunay** – Je veux rappeler en préambule que dans les fiches de postes des collègues qui travaillent dans les piscines il est inscrit de faire respecter le règlement intérieur par les usagers. L'objectif est d'apporter des solutions au moment où les collègues sont le plus exposés dans le cadre d'un diagnostic que l'on a pu poser. Ça permet aux collègues de se recentrer sur leurs missions principales d'accueil, d'entretien, de prévention des noyades... mais je ne souhaite pas que le fait de transférer l'application du règlement intérieur à un médiateur dessaisisse le collègue. C'est un discours que j'entends. Je pense qu'il faut étendre l'action au dimanche. J'ai travaillé avec le docteur BODY. Nous avons des collègues qui sont exposés à une certaine usure professionnels, de fatigue, de fragilité psychologique. Ces collègues sont positionnés, quand on le peut, sur les piscines Saint-Georges et Villejean où les flux sont moins importants. On passe de 350 000 usagers/an à Bréquigny et Gayeulles à 110 000 usagers. Ce sont des fréquentations de 1 à 3.

**M. Belot** – Sur un plan statistique, nous n'avons pas constaté d'augmentation flagrante du nombre d'agressions dans un secteur ou un autre. Il y a effectivement des agressions. À la police municipale il n'y a pas d'augmentation cette année. On a modifié la consigne « risque de violence et agression au travail » dans le but d'avoir une lecture commune sur les faits afin que l'on parle tous de la même chose (violence, agressions, incivilités...). On a remis des définitions claires qui ont été travaillées en groupe avec le service juridique, le service Santé au Travail, la DRH. Le nouveau formulaire tient compte de ces formulations de façon à préciser s'il y a agression, agression verbale, incivilité, agression physique, s'il y a eu accident du travail avec ou sans arrêt afin que l'on ait ce degré de précision afin de pouvoir affiner la lecture statistique et avoir une meilleure remontée des informations. Aujourd'hui nous avons une lecture relativement grave. Ensuite nous n'avons pas forcément la remontée de ce qui est moins grave car les agents ne font pas de déclaration. Il faut que l'on ait cette remontée par l'intermédiaire du formulaire de déclaration interne. Je ne parle pas des dépôts de plainte qui est une autre phase de la procédure. Il est bien précisé « modalité et prise en charge médicale, psychologique et juridique ». Il est bien pris en compte l'aspect juridique. Il doit y avoir accompagnement de l'agent lorsqu'il décide de porter plainte car la collectivité ne peut pas toujours porter plainte. Elle ne porte plainte que lorsqu'il y a préjudice contre la collectivité. Si le préjudice est contre l'agent c'est à l'agent de porter plainte. L'agent doit être accompagné dans sa procédure. L'accompagnement peut se faire à différents niveaux d'abord par un encadrant mais aussi par le service juridique. Cela peut aller jusqu'à la protection fonctionnelle sur certaines situations.

**M. Bossard** – M. Noël, votre remarque m'étonne. Je n'ai pas l'impression qu'il y ait des difficultés sur la prise en charge systématique lors d'agressions ou de situations d'agents portant plainte suite à une agression. La procédure de protection fonctionnelle est mise en œuvre très rapidement. L'accompagnement avec un avocat lié par un contrat fonctionne également. Il faut davantage le faire connaître par la consigne. Toutes les situations d'agression dont j'ai eu connaissance n'ont pas eu de difficultés sur la mise en œuvre de la procédure de protection fonctionnelle. Tous les rapports d'agressions sont transmis à la DRH. Je les vise intégralement. Si nécessaire un transfert est fait à Catherine David qui gère la protection fonctionnelle afin que les agents puissent en bénéficier. On peut faire une nouvelle information dans le Liaisons RH. Sur les événements passés il n'y a pas eu de souci pour l'activer. Sur l'extension aux autres services il faut s'inspirer de ce qui peut se mettre en place. Je souligne la qualité du travail qui a été mené. On voit l'ensemble des actions qui ont été faites rapidement. La Direction des Sports a bien travaillé sur le sujet. On constate les résultats des actions mises en œuvre. Je remercie Marc Delaunay et ses équipes en lien avec la DRH pour le travail effectué.

**M. Delaunay** – Sur la formation nous avons travaillé avec le cabinet DIDALYSE. Nous avons eu 2 intervenantes hétérogènes. Pour un groupe cela a très bien fonctionné et un autre groupe où cela s'est moins bien passé. La qualité d'une formation, c'est aussi la manière dont l'agent s'investit. Nous avons eu quelques collègues qui ont eu des attitudes passives pour ne pas dire perturbatrices.

## **6. Modification de la périodicité des vérifications électriques**

**M. David** – Cette modification concerne uniquement les locaux relevant du code du travail qui concerne le CHSCT. La réglementation impose que les équipements recevant du public et les équipements relevant du code du travail fasse l'objet de vérification périodique de leurs installations électriques. Au niveau du patrimoine de la Ville de Rennes c'est environ 800 sites dont 350 équipements qui relèvent du code du travail représentant un coût annuel pour la collectivité environ 80 000 €. Sur les établissements recevant du public le règlement de sécurité distingue deux groupes : les établissements du premier groupe dont la fréquence de vérification est annuelle et les établissements du deuxième groupe pour lesquels le règlement de sécurité ne précise pas de fréquence. Pour les établissements relevant du code du travail un nouveau décret du 26 décembre 2011 évoque la périodicité des vérifications confirmant la périodicité annuelle. Par contre dans certaines conditions cette périodicité peut être portée à deux ans. Les conditions sont : quand le rapport précédent ne fait pas l'objet d'observations ou lorsque les observations sont levées dans un délai relativement court ou avant le nouveau passage de la vérification annuelle. Sur les 350 établissements relevant du code du travail, 200 ne font l'objet d'aucune observation, les 150 font l'objet d'observations qui sont à la marge et qui sont levées soit le jour même ou soit dans les semaines qui suivent le passage du vérificateur. Dans la mesure où les conditions sont réunies comme l'évoque le décret du 26 décembre 2011 nous vous proposons que pour les équipements relevant du code du travail cette périodicité soit portée à

deux ans ce qui représente une économie annuelle de 25 000 € sans compter le temps passé par un agent de la régie qui accompagne de manière systématique le vérificateur.

**Mme Marchand** – Une économie de 25 000 € va être dégagée. Avez-vous une affectation de cette économie ? Sinon nous vous proposons de ramener cette somme dans le giron du CHSCT afin de porter à bien une action collective que nous souhaiterions construire ensemble.

**M. Chardonnet** – L'affectation de recette de cette manière serait nouveau.

**M. David** – Nous n'avions pas évoqué cette réduction budgétaire sous cet angle car notre logique est que dans la mesure où l'on diminue nos dépenses de 25 000 € nous réduisons notre budget de 25 000 €. Cela repart dans le pot commun.

**Mme Marchand** – Le pot commun, alors pensez au CHSCT, M. le président.

**M. Chardonnet** – Je le note.

**M. Belot** – Il faut un vote sur ce point afin d'envoyer des éléments à l'inspection du travail.

**M. Chardonnet** – Sur la base du rapport présenté par M. David, je sou mets le point au vote.  
- Ce point est adopté à l'unanimité.

## **7. Gestion des situations individuelles – Addiction alcool**

**M. Belot** – Suite à une question de la CGT qui devait être évoquée ultérieurement, nous avons jugé utile de la traiter tout de suite afin de lancer un travail rapidement. À l'origine il y a eu un contrôle d'alcoolémie d'un agent en début d'année. Cela a amené des membres du CHSCT à se poser des questions sur l'accompagnement et le suivi. Je souhaite souligner que nous avons une année importante en nombre car nous avons déjà un bilan de 8 personnes contrôlées. C'est important. L'idée est d'aborder la question d'un protocole après le contrôle et de vous proposer de se réunir rapidement afin d'échanger des possibles évolutions.

**Mme D'Aguanno** – Le Service Santé au Travail intervient à différents niveaux, tout d'abord en prévention, à chaque consultation individuelle on aborde les questions du mode de vie : le tabagisme et aussi la consommation d'alcool. C'est l'occasion à chaque fois de donner des conseils de prévention. La question est abordée systématiquement. Dans des situations dégradées on propose une prise en charge avec le médecin traitant, les médecins spécialistes extérieurs, les structures hospitalières. Le Service Santé au Travail fait partie du réseau Alcool 35 depuis des années. Nous sommes en lien avec tout ce qui existe sur Rennes. Nous avons travaillé sur la plaquette avec les encadrants. Nous intervenons sur les formations à destination des agents volontaires depuis les années 90. Le Service Santé au Travail n'intervient pas sur les contrôles d'alcoolémie effectués sur les postes de sécurité. Nous sommes amenés à prendre en charge les personnes dans le respect de la déontologie médicale. L'addiction à l'alcool est une maladie dont la prise en charge est très longue et les rechutes son fréquentes. Ça donne l'impression que la prise en charge a été insuffisante. C'est très long. C'est frustrant mais ça fait partie de la maladie. Je demande à ce que l'on réunisse un groupe sur cette thématique pour re-balayer ce qui peut être fait au niveau de la collectivité et de l'accompagnement après les soins.

**M. Belot** – Dans un premier temps ce sera sous la forme d'une réunion restreinte. Si l'on voit qu'il faut un groupe dédié nous demanderons à une ou deux personnes membres du CHSCT de se rendre plus disponible. Il faut réfléchir aux pratiques d'accompagnement. Le protocole de contrôle et le règlement

sont validés et ne sont pas à remettre en question. C'est l'après et la façon dont on peut essayer de gérer la situation. C'est autour de deux problématiques : l'agent lui-même, les collègues et la hiérarchie qui sont amenés à travailler avec cette personne qui parfois subissent les conséquences qui ne sont pas toujours évidentes à gérer. L'idée est d'aborder ces 2 thématiques. Nous vous contacterons prochainement.

## **8. Annotations des registres santé et sécurité au travail**

**M. Belot –**

Sur le point 22, page 2, « l'embauche Bureau du responsable, chauffage à 15°. DPB a posé un radiateur électrique sans horloge avec seulement une relance manuelle qui veut dire que le matin à l'embauche 15° dans le bureau. » La réponse est qu'un bon de travail a été effectué à DPB pour avoir une température correcte dès l'embauche. C'est une relance manuelle. L'idée est d'automatiser le système.

**Mme Le Moal –** Nous sommes étonnés du nombre d'annotations sur deux ans. Cela nous semble peu.

**M. Belot –** Ce n'est pas le nombre. Vous avez la date de première présentation. À chaque fois qu'une annotation est inscrite nous vous indiquons la solution proposée et lorsque l'action est terminée nous la supprimons. Nous conservons un listing plus complet mais nous ne vous le présentons pas à chaque séance. Nous supprimons tout ce qui est fait. On laisse ce qui n'est pas fait ou ce qui est nouveau. Contrairement au suivi des dossiers, nous n'attendons pas votre retour pour supprimer le point. Il y a énormément d'annotations qui nous reviennent. Nous pouvons constater que le nouveau registre fonctionne. Avant nous n'avions que 5 ou 6 annotations par an. Dorénavant nous disposons des retours constamment.

**M. Chardonnet –** Cela fonctionne bien.

**Mme Gaudin –** Concernant le parking des Champs Libres il est indiqué « Contact pris avec le responsable pôle exploitation bâtiment des Champs Libres ». Qu'en est-il ?

**M. Belot –** Nous sommes sur une problématique technique car c'est déjà un sol antidérapant et faire plus s'avère compliquer. Ce point sera difficile à régler. À l'origine il y a déjà eu la pose d'un revêtement antichute.

**Mme Le Targat –** Sur le point 20 sur le local DVPF, y a-t-il un calendrier ?

**M. Belot –** J'ai eu un échange avec Franck Le Roy. Il y a une attente sur les arbitrages. De ce fait nous n'avons pas de calendrier.

**Mme Marchand –** Sur le point 54 pouvez-vous nous préciser quelle crèche est concernée ?

**M. Belot –** Ce point reste inscrit. On vous communiquera des éléments lors de la prochaine présentation.

## **9. Suivi des dossiers**

**M. Belot –**

- Locaux Service Santé Environnement (DSPH)

Le pavillon sis 215, route de St Foix est en cours de rénovation (cf. CR CHSCT 2016-11) pour y accueillir le centre de désinfection début 2017.

- CCAS : aménagement des locaux - Demande de rénovation des locaux situés au 5 rue du Griffon

Les travaux de restructuration et d'extension du site "Griffon" ont débuté en janvier 2016 selon le programme prévisionnel suivant :

- janvier 2016 – avril 2017 : travaux du bâtiment
- avril 2017 – décembre 2017 : rénovation de la cour avec reprise des réseaux EU et EP.

Dans l'attente, la DPE est hébergée sur le site des Hautes Chalais et ce jusqu'à son retour sur le site "griffon". La DSS occupe également le site des Hautes Chalais depuis décembre 2015. Elle emménagera sur le site Alain Savary à partir du mois de novembre 2016, en raison des travaux de réaménagement de l'école des hautes Chalais.

La DSS et la DPE devraient pouvoir réintégrer le site Griffon courant janvier 2018.

- Locaux Opéra : dégradations sous la galerie : essai de gratuité des toilettes.

Faute d'aboutir sur les différentes réflexions menées, DGCult et DPB relancent la copropriété pour l'étude d'un déplacement de la grille (côté entrée technique). Le dossier reste en cours.

**Mme Marchand** – Je souhaite faire le lien entre le suivi de dossiers et ce que l'on a vu précédemment. Il est nécessaire et indispensable de faire quelque chose sur ce dossier. J'ai l'impression que personne n'a la solution. Ça devient compliqué pour les collègues de travailler sur ce secteur. Dans l'annotation des registres sécurité on lit les annotations des collègues c'est inquiétant. Ça dépasse la sécurité. Cela concerne la santé.

**M. Belot** – Il y a une réelle nuisance.

**M. David** – On parle de la grille. On a rencontré la copropriété depuis plusieurs années. Elle campe sur ses positions et refuse tous les aménagements proposés et de déplacement de la grille. Nous sommes confrontés à un mur qui ne veut rien entendre.

**M. Belot** –

- Ferme des Bois : Suivi des travaux

Programme 2016 :

Reconstruction du magasin de la Ferme des Bois (démoli fin 2015) - livraison fin d'année 2016.

Étude de la restructuration de l'entrée de la Ferme des Bois (DJB/Moe) qui intégrera la possibilité de positionner un éclairage toujours en cours.

Programme 2017 :

Aménagement des locaux annexes de Ferme des Bois également en cours.

- Accessibilité aux agents handicapés dans le cadre FIPHFP – Point à la Ville de Rennes

Programme 2016: GS Leroux, Tregain, Gantelles, Pagnol, Châteaugiron, Volga maternelle restauration (sanitaire, rampe...)  
GS Landry (rampe-porte), Chédid élémentaire (rampe, escalier...)

**M. Noël** – À la base nautique plaine de Baud, les agents nous avaient sollicités sur les vestiaires prévus pour recevoir des personnes à mobilité réduite. Rien n'a été fait. Qu'en est-il ?

**M. Belot** – Je n'ai pas d'éléments pour cette question.

- Locaux de la Régie de la DPMDP rue Jean-Marie Huchet – Fourrière – Exiguïté des locaux au vu du nombre de personnes travaillant dans certains bureaux
  - Présentation au CHSCT restreint du 8 mars 2016
  - Démarrage des travaux début 2017
- Inconfort thermique dans les bibliothèques Aimé Césaire et Longs-Champs : "forte chaleur au moindre rayon de soleil"

Aimé Césaire : Les travaux ont été réalisés à Aimé Césaire et Longchamp. Pas de retour depuis la fin des travaux. Une demande de nettoyage des rideaux a été effectuée.

- **Bibliothèque Champs Manceaux**. Un nettoyage aura lieu en janvier et août 2016
- **Travaux de confort thermique à la bibliothèque Longs Champs**. Ces travaux ont prouvé leur efficacité cet été et le point peut donc être retiré du suivi CHSCT.
- **Travaux de confort thermique à la bibliothèque Champs Manceaux** : les équipements ont été mis en service à l'automne 2015.

Lors du CHSCT plénier du 20 mai 2016 la CGT souhaite le maintien de ce point afin de disposer d'un retour à l'issue de l'été 2016.

**Mme Le Moal** – Je ne suis pas d'accord sur la suppression de ce point. Concernant la bibliothèque des Longs Champs, il y a toujours un problème de chaleur à l'étage et un taux d'humidité très important qui concerne aussi les ouvrages. De plus, deux agents souffrent d'allergie.

Concernant la bibliothèque des Champs Manceaux côté enfant, il y a de l'amélioration, les fenêtres s'ouvrent. Côté adultes il fait trop chaud l'été et trop froid l'hiver.

**M. Belot** – Je n'ai pas eu de retour sur la problématique d'hydrométrie à la bibliothèque des Longs Champs. À Aimé Césaire je suis surpris. Je suis passé et j'ai échangé avec les agents au mois de juillet. Ils étaient très satisfaits.

**Mme Le Moal** – Ce n'est pas le retour de certains agents. Un autre problème est apparu à la bibliothèque de Villejean avec des odeurs et un problème de ventilation. La VMC est puissante mais il manquerait des bouches d'aération. Un pan de mur doit servir d'urinoir car il y a des problèmes d'odeur.

**M. Belot** – Concernant l'aération à la bibliothèque de Villejean, nous allons vérifier qu'un bon de travaux a été réalisé. J'ai eu à traiter ce problème de ventilation il y a quelques années. Tel qu'elle est installée, le nombre d'entrée d'air ne pose plus de problème. À l'époque on avait détecté qu'un certain nombre de menuiseries n'avait pas été percée. Cela a été réglé depuis. Il faut vérifier qu'un bon de travaux ait bien été établi afin de vérifier que la VMC n'est pas encrassée. Pour les odeurs je n'ai pas eu d'information.

**M. David** – Pour la bibliothèque des Longs Champs je découvre le problème d'hydrométrie. Vous vous appuyez sur des mesures qui ont été faites ou sur le ressenti des agents ?

**Mme Le Moal** – Il y a un ressenti et un retour d'une hydrométrie importante.

**M. Belot** – Aux Longs Champs, un signalement m'avait été fait. Peu de temps après les travaux un problème d'hydrométrie m'avait été signalé sur les ouvrages. Ils avaient mis en place une sur-ventilation

quand il faisait frais et qu'il pleuvait ce qui faisait rentrer l'humidité dans le bâtiment. Je leur ai préconisé d'arrêter.

**Mme Le Moal** – C'est un retour d'hier.

**M. Belot** – On va faire des relevés avec DPB.

**M. Body** – Je peux m'y rendre avec Aurélie Pontonnier et un technicien de DPB. J'avais eu un écho à Villejean et c'était dû à la fréquentation. Nous pouvons passer pour voir si c'est bien calibrer par rapport au volume.

**M. Belot** -

- Musée des Beaux-Arts (CFDT)

La DRis ne dispose pas de retour sur l'éventuel projet de déménager l'atelier vers la réserve dites de « pierre ».

Des mesures ont eu lieu et au vu des résultats une deuxième campagne est nécessaire et sera programmée fin 2016.

- LCL – Manipulation des négatifs et risque lié au nitrate et acétate de cellulose

La manipulation est réalisée avec masques et gants à raison d'une ½ journée maximum en réserve. Un projet plus global sur l'ensemble des réserves est en étude.

Suite à l'inondation du 25 novembre 2015 la priorité a été donnée à la conservation des collections.

- BRUIT : Pôle Plans du Service Foncier du service études urbaines de la DGAU

Les agents(2) seront repositionnés au 4<sup>ème</sup> étage dans un bureau de 18m<sup>2</sup>, fermé à compter de la semaine 41 de 2016.

**Mme Le Moal** – Les agents sont ravis après avoir vécu dans un open pace bruyant.

**M. Belot** – Vous êtes d'accord pour supprimer le point.

- DPMDP - Demande d'amélioration des conditions de travail – Exiguïté des locaux

Un CHSCT restreint de présentation des travaux a eu lieu le 7 juin 2016. Les travaux sont inscrits au budget 2016 et seront livrés début 2017.

- Devenir Locaux syndicaux site Alain Savary (syndicat SUD)

Suite au refus exprimé par certains syndicats pour intégrer les locaux du site Alain SAVARY, l'employeur a poursuivi ses recherches pour reloger les syndicats dans un bâtiment commun. Lors de la Réunion plénière du 26/02/2016, M. Chardonnet a annoncé un possible relogement dans les ex-locaux de la CPAM. Une réunion restreinte de CHSCT a eu lieu le 30 juin 2016.

Ce point est à rapprocher du point n° 2016-2-12-7.

Il est proposé de supprimer ce point du suivi des dossiers.

- Dotation chaussures de travail des personnels soignants dans les EHPAD (SUD)

Après une phase de définition des besoins, différentes chaussures ont été testées depuis le dernier trimestre 2015 par les agents des EHPAD membres du groupe de travail.

Les résultats de ces tests ont permis de retenir trois paires de chaussures : un modèle basket pour homme, un modèle sabot à bride en cuir et un modèle sabot en matière synthétique.

Ces modèles feront l'objet d'un nouveau test d'une année à l'échelle de l'ensemble des personnels soignants. Chaque agent choisira l'un des modèles proposés et le testera à compter de septembre 2016.

Un bilan sera ensuite réalisé pour envisager les suites à donner.

- Réaménagement des locaux « service Jardins équipe Villeneuve » (SUD)

Une visite des locaux a été réalisée le 11 mai dernier dans le cadre d'une visite CHSCT. Dans la continuité de cette visite, une étude devrait être lancée fin 2016 pour la réalisation de travaux courant 2017, sous réserve de la validation de l'enveloppe budgétaire correspondante.

- Banques d'accueil Espaces Sociaux Communs Aimé Césaire et Villejean. Des améliorations sont à apporter afin de les rendre plus fonctionnelles. (CFDT)

ESC Aimé Césaire : visite du CHSCT le 19 avril 2016

Une réflexion menée avec les agents d'accueil reste en cours.

- Conditions de travail des agents des équipements sportifs et culturels (incivilités, dégradations de locaux, agressions verbales et physiques. Ce que vivent les agents des piscines est particulièrement difficile) notamment les week-ends et en fin de journée (CFDT)

Les incivilités dans les piscines rennaises (CGT)

Une réunion restreinte du CHSCT traitant des problèmes d'incivilité et d'agressions dans les équipements sportifs et en particulier dans les piscines s'est tenue le 23 juin 2016. Le compte-rendu de cette réunion numéroté 2016-15 a été diffusé le 8 juillet 2016. À l'occasion de cette réunion, il a été proposé de faire un retour sur les actions mises en place après l'été.

Ce retour a fait l'objet d'un point n° 5 à l'ordre du jour du présent CHSCT (07/10/16).

Il est proposé de supprimer ce point

**Mme Le Moal** – Je pense qu'il est important de laisser ce point. Cela ne concerne pas uniquement le domaine sportif et culturel car la question des incivilités est actuelle.

**M. Belot** – On pourrait l'avoir de façon générale sur l'ensemble de la collectivité ad vitam aeternam car la question des incivilités n'est pas nouvelle non plus. Il y a une démarche importante. Vous avez eu tous les détails sur la partie sportive.

**M. Chardonnet** – Nous traitons chaque dossier. Une fois qu'un dossier a été traité on l'enlève. Cela ne veut pas dire qu'il y a encore des problèmes. Vu ce qu'a présenté Marc Delaunay il faut retirer la partie sportive et il faut laisser la partie culturelle.

**Mme Marchand** – Nous avons évoqué la publication d'un article dans « Les Rennais » afin de sensibiliser le public. L'idée est d'attirer l'attention.

**M. Belot** – Cela avait été évoqué dans le cadre général du bilan des agressions. Cela avait plus précisément été évoqué dans le cadre de la démarche menée actuellement dans certains services sur la communication auprès des usagers. Cela a été rattaché à la charte « Laïcité ». Ça n'a pas été réalisé car le projet n'est pas encore abouti. Cela pourra être abordé dans le cadre de ce projet.

**Mme Marchand** – L'idée était de sensibiliser les Rennais et les Rennaises sur cette problématique des établissements sportifs et culturels mais aussi tous les établissements qui accueillent du public. Cela effectivement devait être dans le dossier « agression ».

**Mme Le Moal** – Malgré toutes les mesures prises et le gros travail fait, je souhaite que ce point sur les incivilités demeure.

**M. Chardonnet** – Je maintiens mon point de vue, je considère qu'il doit être retiré. Sinon notre système de « suivi des points » ne sert plus à rien. Comme l'a dit M. Belot, il y aura toujours des incivilités. On peut laisser une rubrique générale « incivilité dans l'ensemble des services ». On ne peut pas se féliciter de l'excellent travail de Marc Delaunay et ne pas retirer le point. Honnêtement je pense qu'il y a une contradiction.

**Mme Le Moal** – Je vous avais parlé du document unique. On souhaite avoir une vue sur ce document. Les incivilités et le stress des agents en font partie.

**M. Chardonnet** – Si vous souhaitez un point précis sur le document unique on va le rajouter.

**M. Belot** – Je vous ai fait une présentation du nouveau logiciel il y a quelques mois. Vous aurez les tableaux de bord présentés sur le document unique vous permettant d'avoir un retour. On ne peut aller dans les détails sur l'ensemble des services. Ensuite si vous avez besoin de creuser des recherches, vous pourrez avoir des présentations détaillées. Vous aurez accès à ces documents tout comme vous avez déjà accès aujourd'hui. Il suffit de nous appeler. Les anciennes versions ne prenaient pas forcément en compte toute la partie RPS. L'idée est d'avoir un document plus homogène et plus intégré. La nouvelle version sera plus pointue.

- Résidence Oberthür (DEE) : accessibilité pour les familles et personnes mobilité réduite, notamment avec des poussettes lors des inscriptions scolaires,

Concernant la difficulté d'accès au bâtiment : elle se renforce avec l'accueil du public pour les inscriptions scolaires. La DEE va solliciter la Direction des Moyens généraux pour une étude en 2017.

- Création d'une salle de restauration pour les agents. (CFDT)

Concernant la salle de restauration pour les agents. : Réponse négative apportée en réunion plénière du CHSCT en mai 2016. Il est proposé de supprimer ce point.

- EPHAD des Champs Manceaux : suite aux derniers incidents, nécessité de sécuriser le parking de l'EPHAD des Champs Manceaux (CFDT)

Une réflexion a eu lieu sur la problématique, les actions suivantes ont été mises en place :

- Demande d'un passage plus régulier par les services de la gendarmerie
- Des éclairages extérieurs avec détection vont être installés dans les allées les plus sombres à l'arrière du bâtiment
- Présence régulière des médiateurs et correspondants de nuit permettant l'échange
- La situation s'est apaisée.

Il est proposé de supprimer ce point.

**Mme Marchand** – Nous sommes d'accord pour la suppression du point à condition d'être sûrs que les travaux sont bien réalisés.

**M. Belot** – On va vérifier.

**M. Noël** – Je suis surpris du passage plus régulier des services de gendarmerie. Va-t-il y avoir vraiment une recrudescence de leur passage ? Quand on connaît leur surcharge de travail.

**M. Belot** – Ce sont les éléments de réponse communiqués par le CCAS. Le mot « gendarmerie » m'interpelle également.

**Mme Marchand** – Il y a une gendarmerie à proximité.

**M. Belot** -

- Qualité de vie au travail : sujet qui a porté différents noms depuis de nombreuses années, qui fait l'objet de nombreux débats en séance du CHSCT et du Comité Technique. Nous réclamons un point complet sur toutes les actions menées par les différents interlocuteurs. (CFDT)

Un Groupe de Travail portant sur la thématique RPS sera organisé avec le CHSCT début 2017.

Un Groupe de Travail spécifiquement sur la prévention des situations de harcèlement se réunira une première fois en novembre 2016.

- Musée des beaux-arts : le passage de la commission de sécurité est-il obligatoire à chaque changement d'exposition ? (CFDT)

Le musée est un établissement conçu pour organiser des expositions. Il n'est donc pas nécessaire d'organiser le passage de la Commission de Sécurité, sauf pour des expositions très particulières entraînant une modification des locaux ou des conditions de sécurité. Il est alors nécessaire de compléter un dossier en précisant les caractéristiques de l'exposition ainsi que les mesures de sécurité mises en œuvre.

Il est proposé de supprimer ce point.

- Consignes de sécurité Plan V : suite aux attentats de novembre, de nouvelles consignes de sécurité ont peut-être été mises en place dans certains services ou pas. Il serait nécessaire que le CHSCT en soit informé si de nouvelles consignes ont été validées. (CFDT)

Le Directeur Général des services a précisé, par note interne du 16 novembre 2015, que les dispositions de la note du 3 février 2015 demeurent d'actualité.

L'appréciation du risque relevant de l'état, une veille est maintenue en permanence, afin de faire évoluer les consignes si le niveau d'alerte devait être relevé.

Il est proposé de supprimer ce point.

- Rennes Métropole : régularisation du chauffage (CFDT)

Afin de remplacer les échangeurs thermiques pour en installer de plus puissants des travaux ont été réalisés en 2015. Ces modifications ont permis d'améliorer le confort thermique. Toutefois d'autres travaux seront engagés prochainement.

Il est proposé de supprimer ce point.

**Mme Marchand** – On souhaite la fin des travaux.

**M. Belot** -

- L'infirmerie du R+1 de l'Hôtel de Rennes Métropole mal située et la nécessité de lui trouver rapidement un espace assez grand au RdC. (CGT)

Une note informative a été transmise en mars 2016.

Le transfert est prévu 1<sup>er</sup> trimestre 2017

Il est proposé de supprimer ce point.

**Mme Le Moal** – L'infirmerie est actuellement au 1<sup>er</sup> étage. Cela se fera dans le local des agents de surveillance de sécurité. C'est au rez-de-chaussée.

**M. Belot** -

- Le calendrier des travaux de la ferme des enfants des Basses Gayeulles (CGT)

Le dossier a fait l'objet d'un CHSCT restreint qui s'est tenu le 30 juin 2016. Le compte rendu a été diffusé le 7 juillet 2016 sous le numéro 2016-16.

Il est proposé de supprimer ce point.

- Les suites concernant la mise à disposition d'un DATI (Dispositif d'Alarme pour Travailleurs Isolés) pour les soigneurs isolés (courrier 128) (CGT)

Rencontre avec ECM/DRis sur la thématique le 6 avril 2016.

12/07/2016 : commande du GSM/PTI en cours (devis validé)

15/09/2017 : avenant du contrat avec la société de sécurité CITEDIA à la signature.

- Les résultats des tests de la vaisselle plastique dans les 2 écoles. (CGT)

Les tests qui avaient été suspendus vont prochainement reprendre dans les restaurants scolaires Duchesse Anne et Nelson Mandela (ce dernier étant équipé d'un chariot à niveau constant pour les verres).

- La protection des jardiniers effectuant leurs tâches professionnelles au pied de l'habitat vertical (CGT)

Les lieux sensibles sont connus et assez peu nombreux au final. Les consignes passées aux équipes :

- Aux lieux "sensibles", supprimer la frange arbustive au pied des immeubles
- Planifier les interventions de préférence tôt le matin
- Sensibiliser les bailleurs sociaux lorsque des jets sont constatés
- Sollicitation des bailleurs sociaux pour le ramassage/ nettoyage des pieds d'immeubles par les concierges lorsqu'il y en a un.

Il est proposé de supprimer ce point.

**M. Ragil** – Je ne souhaite pas le retrait de ce dossier. C'est un problème national. Dans certaines villes de la taille de Rennes lors de rénovation de tours dans le cahier des charges est intégré des grilles de sécurité au premier étage. Il faut travailler sur ce sujet. Nous allons faire un tour de terrain pour les noter visuellement

**M. Belot** – Nous annonçons un plan d'action. On refait un point dans six mois sur ce plan d'action.

➤ Champs Libres : (CFDT)

○ Bibliothèque :

- ° Climatisation : depuis plusieurs années les agents se plaignent d'allergies, d'irritation des voies nasales, dessèchement continu de la bouche, sinusites chroniques, rhumes à répétition, maux de gorge et de tête, trop forte variation de température entre les pôles et température variable au cours d'une même journée ( Une différence de 8° à 10 ° peut être relevée) , été trop chaud – l'hiver trop froid, courant d'air dans le hall.

- ° Service équipement : beaucoup de gestes répétitifs, matériels non adaptés qui induisent des postures provoquant des douleurs aux épaules, aux cervicales. Il serait bon de mettre à disposition des agents des tables type "dessinateurs" avec hauteurs variables

○ Musée de Bretagne : demande de visite des réserves suite à l'inondation

Une réunion restreinte du CHSCT aura lieu le 21 octobre 2016.

➤ Métropolisation Voirie : demande l'organisation d'un CHSCT sur les locaux techniques et vestiaires des différents pôles. (CFDT)

Une visite des plateformes de Pacé, Cesson et St Erblon a eu lieu 17 juin 2016. À la suite, un CHSCT restreint de présentation et recueil des remarques s'est tenu le 29 juin 2016.

Pour les autres locaux, une visite est programmée le 18 novembre 2016 matin.

➤ Cimetière du Nord : demande visite suite à la réfection des locaux (CFDT)

Une inauguration des locaux a eu lieu courant mars 2016.

Si une problématique nécessite d'être étudiée pour ces locaux, une visite pourra être organisée dans le cadre du CHSCT.

S'il s'agit d'une simple visite de découverte, nous vous invitons à prendre contact avec le service comme le prévoit le règlement du CHSCT.

Il est proposé de supprimer ce point.

➤ Service Jardins : problème d'achat des nouveaux véhicules de service (véhicules de chantiers)  
Service jardins : problèmes sur les camions de chantier (Grillo) nouvellement achetés (SUD)

Ce sujet a été abordé dans le courrier syndical n°152, auquel une réponse vous a été transmise le 4 juillet 2016.

Il est proposé de supprimer le point.

**M. Gerno** – Nous souhaitons le maintien de ce point. Aujourd'hui l'arrêt de l'achat des véhicules GRILLO a été fait mais il n'y a pas de véhicules correspondant à nos missions. Nous avons un cahier des charges complexe mais nous avons besoin d'une réelle réponse.

**M. Belot** – Nous reviendrons vers vous pour lister vos problématiques par rapport à ce problème technique car la question est trop générale.

- Crèches et EHPAD: horaires de l'encadrement (SUD) :
  - pour les crèches présence de l'encadrement (1 personne du matin et une du soir) sur l'amplitude horaire d'ouverture de la crèche (gestion au quotidien et entre autre celle du remplacement du personnel)
  - pour les maisons de retraite: horaire de présence de l'encadrement au quotidien, les jours fériés et week-ends

Concernant les crèches, la Direction de la Petite Enfance a été interrogée. La réponse est en attente.

- Mesures prises pour éviter tout type d'agressions des agents par les usagers. Dans le cadre général bilan des mesures prises pour éviter les agressions des agents par les usagers (SUD)

Un travail est en cours (charte d'affichage, formation, déclaration d'agression...).

- Nouveaux locaux syndicaux (SUD)

Une réunion restreinte a eu lieu le 30 juin 2016.  
On supprime ce point.

- Étude sur la mise en place d'un registre d'accident bénin par la DRis

Mise en place d'un groupe de travail (SST- DJB- DA), 3 réunions du groupe. Rencontre avec service AT de DGRH. Présentation du travail en CHSCT début 2017.

## **10. Questions diverses**

**M. Gerno** – Serait-il possible de programmer une visite CHSCT sur le site de la cuisine centrale car nous y sommes allés lundi et nous avons remarqué quelques petits points à revoir.

**Mme Le Targat** – Nous souhaiterions également évoqué la maison de retraite Raymond Thomas.

**M. Belot** – À la maison de retraite Raymond Thomas un bloc de béton de plus de 8 kilos s'est décroché du plafond près du hall central et a traversé le faux-plafond. Par chance personne n'était présent à proximité. Rien n'était possible d'anticiper. Une expertise est en cours par un cabinet spécialisé en structures afin de connaître l'origine. Il y a des présomptions sur les joints de dilatation et sur des fissures amorcées par d'anciens chemins de câbles. C'était imprévisible. Il n'y a pas d'enquête CHSCT. Si vous souhaitez une restitution nous le ferons des que l'on aura les rapports d'expertises suffisamment complets pour vous donner des informations.

Il y a eu également l'enveloppe suspecte découverte au SRC. Vous avez reçu un mail vous informant de cet événement. Nous n'avons toujours pas les retours d'analyse. Les agents du service courrier ont vécu un événement déstabilisant car il y a eu le déplacement de pompiers et tous les systèmes d'analyse pour vérifier la non-radioactivité, non bactériologique, non chimique.

**M. Chardonnet** – M. Belot, vous vous êtes laissé enfermer.

**M. Belot** – J'ai été appelé car le service hésitait à appeler les pompiers. Ils m'ont appelé. Ce n'est pas nous qui décidons de déclencher le protocole. Il y a une conférence à 3 entre le signalement que l'on fait, la police et les pompiers décident. C'est une enveloppe adressée au cimetière de l'Est, fosse commune avec aucun expéditeur mentionné et aucun message contenant une poudre grisâtre en petite quantité dans une petite enveloppe qui ressemblait plus à des cendres de papier. Il y avait impossibilité de dire s'il y avait un risque. L'événement a montré que le traitement par les agents du service courrier n'était pas idéal car ils auraient dû évacuer dans une pièce voisine, isoler la personne qui a ouvert l'enveloppe. Rien n'avait été fait. Cet événement a servi de leçon et d'exercice. C'est quelque chose qui arrive de plus en plus fréquemment.

**M. Chardonnet** – Cela était arrivé quelques jours avant à l'université de Rennes 1.

**M. Belot** – C'est également arrivé à l'école de chimie où le personnel a été confiné de 10 h à 23 h pour un résidu de tomates séchées.

**M. Chardonnet** – Quand aurons-nous les résultats ?

**M. Belot** – Nous ne savons pas car nous sommes partis dans une enquête judiciaire. L'enveloppe a été confinée sur le bureau même de M. Coudron l'agent ayant ouvert l'enveloppe. Nous n'avons pas eu le droit de la déplacer. Tant qu'elle était dans le bureau ça pouvait perturber les agents qui ne souhaitaient pas y retourner.

**Les observations des membres du CHSCT font l'objet soit :**

- d'une prescription en cas de danger ou de non-respect d'une obligation réglementaire
- d'un avis

**Les services concernés sont chargés de lever les prescriptions et d'apprécier la suite à donner aux avis.**