

## **Compte rendu du CHSCT du 25 mars 2021**

En préambule, le syndicat SUD fait une intervention pour indiquer qu'il a décidé de ne pas assurer le secrétariat du CHSCT à la suite de la CFDT. Il a été convenu par le président de l'instance que les syndicats CGT et CFDT s'entendent pour assurer simultanément le secrétariat du CHSCT.

Approbation à l'unanimité du PV du CHSCT du 8 octobre 2020.

### **FICHES HYGIENE ET SECURITE**

Toutes les fiches proposées à la clôture (19) ont été clôturées et 3 sont en attente de clôture.

Vote : Pour à l'unanimité, collège des représentants du personnel et de l'administration

### **EXPÉRIMENTATION DU FORMULAIRE DE DÉCLARATION D'UNE SITUATION DE VIOLENCE INTERNE**

Ce dispositif expérimental qui sera mis en place est issue de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020, les employeurs territoriaux doivent mettre en place un dispositif permettant de signaler les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes et propos discriminants. Ce dispositif a été élaboré par un groupe de travail.

Ce formulaire a été modifié avec notre référent RGPD afin qu'il soit conforme à la loi sur le Respect et la Protection des Données

Le dispositif est centralisé auprès des assistantes sociales du personnel qui sont les premiers interlocuteurs (porte d'entrée).

La CFDT se félicite que cette procédure qu'elle demande depuis des années soit mise en place. Nous demandons qu'il y ait une attention toute particulière sur l'augmentation de la charge de travail des assistantes sociales et qu'un bilan de ce dispositif soit réalisé au bout de 6 mois.

Vote : CFDT 4 Pour / CGT 4 Pour / SUD 1 Pour  
Administration 9 Pour

## **BILAN PROCÉDURE VIOLENCES EXTERNES ET POINT D'ÉTAPE « DISPOSITIF D'ALERTE ET DE PRISE EN CHARGE DES VIOLENCES INTERNES »**

Constat : - 2 situations de violence interne ont dû être prises en charge  
- 62 violences externes dont 59 concernent la DGADS.

La disparité est importante suivant les sites.

Pour M. JULIEN, DGADS, il y a la problématique des assistantes familiales et la problématique de l'accueil des CMS.

Il indique que comme dans plusieurs services hospitaliers le vigile peut être une solution.

Pour l'ASE, la violence est courante dans cette activité, c'est pourquoi un certain nombre de mesures ont déjà été prises.

Il précise qu'un vigile n'est pas gratuit, « la ressource que l'on met là, on ne la met pas ailleurs ».

Mme PAPAÏS, DGARI, précise qu'il y a des formations internes notamment sur l'accueil des personnes présentant des troubles.

Au sein de la collectivité, il y a une psychologue spécialiste en victimologie mais plus de psychologue ado.

Aujourd'hui les formations sont effectuées en distanciel.

Le psychologue du travail indique que la DGARI met énormément d'outils en œuvre pour la santé mentale mais que cela ne règle pas le problème s'il n'y a pas de modification dans l'activité et l'organisation du travail.

### **AJUSTEMENT DAUT – FUSION INSTRUCTION PA/PH ET FUSION GESTION COURRIER**

Pour le DGADS, ce qui sous-tend cette modification c'est le réajustement de l'accueil des personnes âgées et handicapées.

Pour Mme BRIDIER, DGA, les activités sont rapprochées et accompagnées du transfert de 3 postes. Avec en deuxième point la proposition de mutualiser la mission courrier.

Sur le fond, les modifications sont intéressantes, cela semble avoir du sens pour le suivi des dossiers.

Mais sur le fond de la procédure, nous regrettons que les agents concernés par ces changements n'aient été concertés qu'une fois individuellement, tout a été fait ensuite par les encadrants.

Le comité de suivi des réorganisations n'est toujours pas mis en place. Les études d'impact, c'est très bien mais à ce jour nous n'avons aucun bilan, d'aucune réorganisation, malgré l'engagement de l'administration.

Faute de concertation avec les agents, faute de comité de suivi des réorganisations et faute de bilan des études d'impact la CFDT s'abstiendra.

Vote : CFDT 4 Abstentions / CGT 4 Abstentions

SUD 1 Ne participe pas au vote

Administration 9 Pour

## **AJUSTEMENT DEPE : FUSION DES DEUX SERVICES SANTÉ ENFANTS ET SANTÉ DE LA FEMME ET DES JEUNES**

Mme BRIDIER indique que l'idée est de regrouper ces deux services. Cela serait souhaité par les équipes et devrait compenser les vacances de poste puisque l'administration a des difficultés à recruter des professionnels qualifiés.

Un chef de service adjoint de Nîmes Sud-Est est redéployé sur Diderot. Le DGADS indique que le pharmacien, rattaché à la direction adjointe PMI sera physiquement à l'espace Diderot en juin ou juillet.

Même observation que pour la réorganisation précédente: Globalement, ça a du sens mais pas de bilan, pas de comité de suivi.

Faute de concertation avec les agents, faute de comité de suivi des réorganisations non mis en place et faute de bilan des études d'impact la CFDT s'abstiendra.

Vote : CFDT 4 Abstentions / CGT 4 Abstentions

SUD 1 Ne participe pas au vote

Administration 9 Pour

## **PROTECTION SANITAIRE DANS LES CMS. SUITE A DES SOLLICITATIONS D'AGENTS ET DE CHEFS DE SERVICE NOUS DEMANDONS QUE LES BUREAUX DE PERMANENCE D'ACCUEIL DU PUBLIC DANS LES CENTRES MÉDICO SOCIAUX SOIENT ÉQUIPÉS DE PLEXIGLASS. Syndicat CFDT**

Au CAMPS, les orthophonistes ont du plexiglass, c'est pourquoi malgré la réponse écrite, la CFDT maintient sa question.

L'administration répond que la mise en place des écrans de protection en plexiglass est réservée aux banques d'accueil dans les CMS et autres établissements recevant du public où les flux d'utilisateurs sont importants. Elle préfère continuer d'appliquer les consignes à appliquer pour les lieux de permanence, à savoir la distanciation physique en aménageant l'espace de travail, le port du masque obligatoire, l'aération régulière des locaux, la désinfection des points de contact.

CFDT 4 Pour / SUD 1 Pour

CGT 4 Abstentions

Administration 9 Contre

## **POINT SUR LA CRISE SANITAIRE**

M. SERRE indique que la situation du département du Gard est préoccupante.

Mme PAPAÏS informe que le département du Gard est le département le plus touché de l'Occitanie.

Du 1<sup>er</sup> janvier jusqu'à la fin de la semaine dernière, au sein de la collectivité, il a été recensé 78 cas Covid positifs (de 1 à 11 par semaine) et 268 cas contacts ont été recensés.

Pour limiter le risque de propagation du virus, il nous faut continuer à respecter les mesures prises au sein de la collectivité à savoir le recours au télétravail, la limitation des réunions en présentiel, l'interdiction de regroupement sur les temps de pause et de repas, le respect des gestes barrières, etc.

Madame PAPAÏS redit que les cas contacts doivent retourner chez eux. Le Docteur Montagut recommande le placement en ASA des agents positifs.

La dotation des EPI (Équipements de Protection Individuelle) est maintenue. Jeudi dernier et aujourd'hui, les établissements PA/PH et enfance ont pu récupérer leurs EPI auprès du SMET.

La semaine prochaine, les assistants familiaux seront également dotés de masques tissus, gel hydroalcoolique et masques chirurgicaux. Les livraisons seront effectuées à leur domicile (envoi postal pour quelques-uns).

Dans le courant de la semaine du 12 avril, l'ensemble des agents de la collectivité se verra doter à nouveau de 4 masques en tissus.

La CFDT demande si un bilan du télétravail a été réalisé sur les postes qui le permettent.

L'administration répond qu'il n'y a pas de bilan sur le télétravail.

Et en réponse à une question de la CFDT, elle indique que le nombre de jours télétravaillables au sein de la collectivité est de 4 jours par semaine selon les métiers.

**« Le protocole sanitaire renforcé a des incidences sur les cadences de travail de beaucoup d'agents de notre collectivité. 1) Nous souhaitons connaître les modalités de prise en compte de cette pénibilité en termes de ressources humaines. (Priorisations des missions, retour sur les formations spécifiques d'exécutions des missions dans le cadre covid.) 2) Nous souhaitons avoir un rapport sur l'état sanitaire et psychologique des agents durant cette crise à travers un rapport d'analyse de la direction compétente. » Syndicat CGT**

L'administration nous informe que dans les collèges, y a eu un accompagnement des agents et des équipes éducatives, suite aux directives ministérielles, les organisations de travail se sont adaptées avec un assouplissement des règles de remplacement. En période covid-19, le remplacement s'effectue en deçà des 31 jours. L'administration utilise son « vivier » et a demandé de l'aide aux collègues du SPHL pour permettre d'assurer le remplacement des agents en essayant de s'adapter aux réalités du terrain en précisant que tous les élèves ont été accueillis et que tout est fait pour que les enfants puissent se restaurer.

Le psychologue du travail indique une augmentation des états anxio-dépressifs qui touche l'ensemble des agents avec une proportion plus importante pour les femmes âgées de 40 à 60-65 ans. Ces agents travaillent principalement dans les services sociaux, DGARI, SPHL, Collèges.

La santé mentale s'est dégradée, il y a de l'inquiétude, une impression d'isolement, de la déprime, un sentiment de peur, de frustration.

Une autre conséquence est que le service de la médecine préventive travaille en flux tendu.

## **BILAN DÉMARCHE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DOCUMENT UNIQUE)**

L'administration reconnaît un certain retard dans l'avancement de la démarche, qu'il y a des freins dont le logiciel Kitry qui n'est pas simple d'utilisation. L'administration souhaite simplifier la méthodologie et s'appuyer davantage sur les assistants de prévention.

Alors que c'est une obligation légale, la CFDT est choquée que sur le document proposé par l'administration il soit écrit que 7 directions sur 26 ne sont pas engagées dans la démarche d'évaluation des risques professionnels (Document unique) avec la mention de "directions non prioritaires, risques faibles". La CFDT demande que l'on réajuste sur le travail réel et que les encadrants restent associés à cette démarche.

## **PROJET DE RÉORGANISATION DU RÉSEAU DES ACTEURS SST**

C'est une très bonne idée de remettre tout cela à plat et de remettre de l'animation dans le réseau.

La CFDT se pose la question de la légalité d'imposer à un agent qui n'en n'a pas envie d'être assistant de prévention ?

L'administration répond que la notion de volontariat n'est pas mentionnée dans la réglementation.

## **POINT D'ÉTAPE « DÉMARCHE DE PRÉVENTION DE LA QVT (qualité de vie au travail) »**

L'administration indique que le baromètre a été réalisé par l'ARACT et que le groupe de travail a formulé une multitude de propositions.

On en est à définir la finalité du plan d'action.

Pour la CFDT, les réponses du questionnaire sur la qualité de vie au travail faisaient apparaître des difficultés au sein d'une direction, la DEVPN (Direction de l'Eau et Valorisation du Patrimoine Naturel). Il faut en tenir compte.

## **SENSIBILISATION AUX RISQUES LIÉS AU TRAVAIL SUR ÉCRAN**

Présentation effectuée par vidéo par l'ergonome, M. AUDIS. D'après l'administration, ce sont des consignes générales, principes transposables dans les différentes situations de travail quelles qu'elles soient. Pour ce qui est des souris ergonomiques, le SPQVT précise qu'elles ont été installées sur les recommandations du Service de la Médecine Préventive Professionnelle. Le Docteur MONTAGUT précise que la généralisation n'a pas lieu d'être, c'est fait au cas par cas. La vidéo et la plaquette de consignes proposées sont claires et intéressantes.

La CFDT demande que les critères proposés par l'administration soient pris en compte systématiquement dans la réalisation/création des futurs bâtiments.

**Comment sont affectés les agents d'entretien du SPHL sur les sites : quelle surface par agent, selon quel référentiel ? • Comment sont-ils remplacés : quelles règles sont appliquées dans la collectivité par rapport aux remplacements pour maladie et ASA liées au COVID ? (Missions incontournables et non télé-travaillables). • Le fonctionnement de la collectivité permet-il de respecter les règles d'hygiène en période ordinaire et en période de crise sanitaire ? »  
Syndicat CGT**

L'administration répond que le référentiel validé en CHSCT en 2017 avec une évolution passée en Comité Technique en mai 2018 comprend une majoration de 20% de l'effectif pour compenser les absences.

Il y a un protocole, la mobilité du personnel est faite une fois par an. Elle indique qu'à ce jour, il n'y a pas d'agent en ASA pour cause de covid-19.

Pour tout ce qui concerne les remplacements, il y a des CDD. L'impact majeur concerne la désinfection quotidienne obligatoire et cela concerne notamment les sites externes « où on n'allait pas tous les jours ».

## **RAPPORT VISITE ACFI 30.01.21 CE D'UZÈS**

Rien à signaler

### **PRÉSENTATION DES VISITES CHSCT AU COLLÈGE ADA LOVELACE ET ESPACE DIDEROT 20 NOVEMBRE 2020 DANS LE CADRE DE LA CRISE SANITAIRE**

#### **Collège Ada Lovelace**

Le protocole ayant été changé depuis la visite, les problèmes du CDI ont été résolus.

La zone de plonge batterie dispose d'une granulo disk ; la VMC de la pièce étant sous-dimensionnée, cela engendre une buée importante qui nécessite l'ouverture en permanence des deux portes. Il serait souhaitable de résoudre le problème.

Les sièges en tissu ont été retirés mais le rangement du local de l'OP et la signalisation des produits n'ont toujours pas été réalisés.

vestiaire homme : Ils n'ont qu'une armoire.

#### **Diderot**

Pour la CFDT, c'était une fausse visite

Les agents n'ont pas été informés de cette visite.

Il n'y a pas eu de débriefing de départ et de fin.

On n'a eu aucun document.

Il y a 2-3 agents du SPHL pour 3000 m2, cela paraît peu...

Chauffage : Une solution a-t'elle été trouvée pour résoudre le problème de surchauffe ?

L'administration nous a indiqué que la machine à café a été déplacée salle 29 : Est-ce que le problème de la VMC insuffisante a été réglé ?

Est-ce que les sièges en tissu ont été retirés ?

Est-ce que l'entreprise de carrelage est intervenue pour refaire correctement le travail ?

#### **Situation du CMS de Calvisson – Syndicats SUD-CGT-CFDT**

Deux collègues du CMS représentant le personnel étaient expertes lors de l'instance.

M. SERRE indique que l'administration a fait toutes les analyses possibles.

Pour le Docteur MONTAGUT les agents ont des signes cliniques avérés mais il n'y a pas de risque chronique nocif pour la santé ni de seuils critiques. Nous avons tous, les uns les autres, de seuils de sensibilité variables.

Les collègues indiquent qu'en fonction du climat, elles constatent du changement, elles sont obligées de couper ou la clim ou le chauffage. A la question Est-il possible de prévoir du télétravail dérogatoire ? Le DGADS répond que cette piste va être poursuivie jusqu'au bout. Il précise également qu'il y aura un accompagnement pour les agents souhaitant faire preuve de mobilité.

Pour la CFDT, *“le CO2 est le seul polluant incriminé par le rapport. Le seul traitement retenu est l'augmentation du débit de l'air. Cela risque-t-il également d'avoir pour conséquences l'augmentation de la perception des odeurs ? (cuisine...)”*.

**Sites des barrages : 3 barrages Conqueyrac, Ceyrac et la Rouvière : Le rapport de visite du SPANC du 23/01/2019, faisait état que les 3 fosses septiques de ces sites étaient non conformes.**

Dans les éléments écrits de réponse, l'administration nous informe que pour raisons budgétaires (coûts disproportionnés), il a été décidé de ne pas raccorder le site de la Rouvière au réseau d'eau potable mais d'assurer une fourniture d'eau potable et de localiser préférentiellement les agents sur Conqueyrac.

Des travaux divers ont été réalisés en 2020 et en 2021 (envisagés sur le second semestre), il reste à réaliser la mise en place de toilette sèche à la Rouvière et la mise aux normes de l'assainissement non collectif, en priorité sur Conqueyrac (maison d'habitation du surveillant logeant sur place).

A notre connaissance, d'autres sites seraient concernés dont l'UT/CE de Vauvert.

La CFDT veut une liste exhaustive de tous les sites du département non raccordés à l'assainissement collectif. C'est un problème environnemental.

L'administration a répondu qu'à Vauvert, les travaux de raccordement étaient prévus par la mairie. Mais nous ne savons pas quand !

**« L'utilisation de logiciel dans le social a permis la divulgation d'information personnelle pour certains agents. Nous souhaiterions connaître la position de l'administration pour que cela ne se produise plus. » Syndicat SUD**

Le DGADS indique qu'il va y avoir un contrôle de la CNIL.

Pour l'administration, il y a la notion de secret, de discrétion professionnelle.

La réponse administrative concerne le seul aspect déontologique donc les sanctions.

**CMS de Beaucaire**

A la réponse de l'administration, nous avons demandé des compléments d'information concernant l'issue de secours.

Il nous est répondu que le problème est résolu avec l'ajout d'un BAES (Bloc autonome d'éclairage de sécurité)

**BILAN D'USAGE DU NBA**

La réponse écrite de l'administration est satisfaisante.

**PRÉSENTATION DU RELEVÉ DES SUITES DU CHSCT DES 8 ET 23 OCTOBRE 2020**

**-Grille impact de la fusion des garages DLOG-DTER**

Globalement, tout a été réalisé.

**- « MUSÉE ARTS SACRÉS »**

L'administration confirme que les travaux devraient être réalisés avant l'été et la climatisation fonctionnera cet été.

**CMS Picatié**

Dans le cadre du plan de relance des travaux sont prévus

*Vos représentants CFDT en CHSCT*