



COMPTE RENDU DU CHSCT du 09 novembre 2021

L'Administration s'était engagée au CHSCT du 30 septembre à présenter à l'instance du 9 novembre, le bilan et le plan d'actions concernant l'enquête administrative réalisée conjointement avec l'Education Nationale au collège de St Hippolyte. Ce n'est pas à l'ordre du jour et la CFDT fait remarquer que l'Administration ne tient pas ses promesses.

POUR AVIS ET VOTE

Approbation du procès-verbal du CHSCT du 30 septembre 2021

Vote : Pour à l'unanimité

Présentation de la réorganisation de la DATH

L'intégration de la Direction Ingénierie et Fonds Européen (DIFFE) et de la Mission Qualité Alimentaire (MQA) à la DATH, avec ajustement de la direction, doit permettre de renforcer et de clarifier ses actions avec l'ensemble des partenaires et de renforcer le rôle transversal de la DATH pour une vision globale des territoires et bien appréhender les enjeux.

Cela impacte 3 Fiches Référence Emploi :

Le poste de directeur devient un poste de chef de service

Le poste de secrétaire de direction devient chargé de dispositif

Le poste d'assistant fonctionnel devient chargé de dispositif

La CFDT remercie l'Administration d'avoir transmis la cartographie actuelle avec la cartographie cible, même si, en l'absence des n° de poste il est difficile de repérer les changements (un travail est en cours entre l'administration et les organisations syndicales pour ajuster les documents présentés en instances lors des réorganisations).

La CFDT note que le comité de suivi des réorganisations n'est toujours pas créé, et qu'aucun bilan de la précédente réorganisation n'est fait alors que l'on nous présente une nouvelle réorganisation de la DATH.

Même si le rattachement de la DIFFE et de la MQA à la DATH a du sens, la CFDT s'interroge sur le fait qu'elles en soient parties il y a peu, pour y revenir aujourd'hui !

Rien dans les études d'impacts sur la concertation des agents concernés (« en cours »), rien sur la formation des agents au FSE (« en étude »)

Le Directeur de la DATH explique que l'étude d'impact a été faite et remise à l'administration courant septembre pour le CHSCT de novembre. Tout n'était pas calé. Il confirme que des réunions collectives avec les agents se sont tenues en septembre et octobre et qu'il tient à disposition des organisations syndicales le détail. La CFDT souhaite recevoir le détail.

Pour ce qui est des formations, elles seront programmées au premier semestre 2022, mais pour l'instant sans date précise, car ce service attend des éléments sur le FSE+.

La CFDT note que l'étude d'impact ne montre que des impacts positifs, tout est bleu...Aucun impact négatif !

Pour toutes ces raisons la CFDT s'abstiendra.

Vote : CFDT et CGT abstention
Administration Pour

POUR INFORMATION

Examen des fiches hygiène et sécurité saisies, des accidents de travail et des faits de violence déclarés pour information

17 fiches ont été clôturées avec l'accord des agents concernés.

La CFDT a abordé en instance la situation de quatre services (SMET, SARU, SASPAR, STA) en demandant à l'Administration, soit d'être vigilante à la situation de certains agents, soit de mettre en œuvre des accompagnements spécifiques.

Point sur la crise sanitaire

Cette semaine 4 cas de covid ont été déclarés dans la collectivité, alors qu'il n'y en a eu que 3 sur tout le mois d'octobre.

Au 5 novembre, il a été signalé depuis le début de l'année 2021, 199 cas covid et 607 cas contact.

En ce qui concerne les agents en obligation vaccinale, aucune mesure de suspension n'a été prononcée. Sur les 172 agents, 7 sont en arrêt et les 165 en situation de travail sont tous vaccinés.

Le prolongement de l'état d'urgence devrait durer jusqu'au 31 juillet 2022.

Dès que l'Administration aura plus d'éléments et que le décret sera sorti, les réunions avec les organisations syndicales reprendront.

Le Docteur Montagut rappelle que tous les éléments médicaux sont à envoyer au Service de Médecine Préventive et non pas à l'Administration. Le secret médical reste de mise.

De plus il insiste sur le fait de bien continuer à respecter les gestes barrières.

Point réorganisation du réseau des acteurs Santé Sécurité au Travail

Le réseau des acteurs SST a été mis en place en 2012.

Fin 2020 le projet de refonte du réseau est parti des constats fournis par le questionnaire envoyé aux agents concernés. Il en ressort 3 axes de travail :

- ° Améliorer le nombre d'acteurs ainsi que la répartition sur le territoire et les services.
- ° Définir le contour des missions (qui fait quoi ?)
- ° Définir les moyens nécessaires pour assurer les missions.

A ce jour il y a eu quatre réunions de travail.

La lettre de cadrage pour chaque acteur sera présentée au prochain CHSCT.

L'organisation sera adaptée à chaque DGA.

Pour la formation, les référents SST et les assistants de prévention bénéficieront de 5 jours de formation, les responsables de site et les acteurs locaux d'une demi-journée.

La présentation de cette réorganisation sera présentée en CHSCT au premier trimestre 2022 pour un réseau opérationnel en juin 2022.

La CFDT demande que du temps soit dégagé officiellement (sur la fiche de poste) pour les agents concernés.

Le chef de service du SPQVT répond que rien n'est prévu dans les textes et que le temps consacré à ces missions sera évalué, pour les assistants de prévention, par leurs chefs de service. La CFDT demande que cette évaluation soit faite en accord et avec l'aval du SPQVT.

Le DGADS fait remarquer que c'est un travail très poussé pour valoriser ces missions et que ce travail se fait déjà de façon très rapprochée entre les DGA et le SPQVT.

La CFDT insiste sur le fait que ces missions doivent rester sur le volontariat, ce qui n'est pas toujours le cas actuellement. De plus, étant « à la tête » du réseau, la CFDT insiste pour qu'au sein des DGA les référents soient aussi bien formés et aient du temps consacré pour assurer cette mission. Le référent supervise, coordonne le réseau des acteurs Santé Sécurité au Travail et les actions qui s'y rattachent au sein de sa DGA.

Présentation des visites CHSCT aux CMS de Pont Saint Esprit et de Roquemaure

Pont Saint Esprit

Le manque de signalétique en ville et la non mise à jour de la nouvelle adresse sur le site Gard.fr posent des problèmes et créent de l'agressivité chez les usagers.

Le DGAML informe que la signalétique, faute d'être faite par la municipalité, va être mise en place par les services du Département.

La DGARI va faire le nécessaire pour mettre à jour le site du Département.

La CFDT propose qu'un coordonnateur soit identifié par les agents lors d'emménagements dans des nouveaux locaux afin de mieux gérer la coordination de tous les services aussi bien en interne qu'avec les entreprises extérieures. Le Directeur adjoint de la DLOG explique que des points mensuels sont faits avec la Directrice Adjointe de l'UTASI.

Restent à traiter des points essentiels, comme la condamnation de la rampe d'accès hyper dangereuse, actuellement toujours empruntée par certains usagers, malgré un ruban posé par les agents du CMS. Le Docteur Montagut se dit favorable à la création d'une rampe adaptée.

La CFDT insiste pour la mise en œuvre rapide de petits aménagements tel que des films occultants sur les vitres extérieures des bureaux de permanence, le changement du plexiglass de l'accueil, le prolongement du plan de travail de la PMI et l'aménagement du bureau de l'accueil.

En ce qui concerne l'électrification du grand portail, qui n'était pas prévue au départ, le Directeur Adjoint de la DLOG dit que si le besoin se confirme, les travaux seront programmés.

En ce qui concerne la demande des agents d'avoir plus de présence sur site d'un cadre de proximité, le DGADS répond que le nouveau schéma à venir va revoir les organisations et réinterroger les territoires des UTASI.

CMS de Roquemaure

La CFDT demande où en sont la pose des stores manquants et l'installation des pics anti-pigeons. Le Directeur Adjoint de la DLOG répond que les commandes ont été réactivées.

A ce jour l'ascenseur n'est toujours pas remis en service, le prestataire doit revenir.

En ce qui concerne l'éclairage trop fort d'un bureau, le Directeur Adjoint de la DLOG fait remarquer, à juste titre, que toute demande d'intervention doit être faite dans un premier temps, par le biais du logiciel Intervention _bât Symphonie accessible sur intranet et de ne pas hésiter à relancer si pas de réponse au bout de quelques semaines.

Rapport visite ACFI du 13/09/2021 au laboratoire d'analyses

L'ACFI (Agent Chargé de la Fonction d'Inspection dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité) a noté plusieurs points dans son rapport :

- ° Les portes battantes coupe-feu restent ouvertes
- ° Les deux zones de stockage des DASRI (déchets à risques infectieux) ne sont pas identifiées
- ° Les douches de désinfection sont encombrées alors qu'elles doivent être rapidement accessibles
- ° Il manque des caches sur les armoires électriques
- ° Il conviendrait d'installer un ferme porte automatique au local des archives ainsi qu'un extincteur à proximité
- ° L'alimentation électrique n'est pas secourue en cas de coupure, il serait préférable d'installer un groupe électrogène

L'ACFI note que le réaménagement intérieur des locaux permet à chaque agent d'avoir un bureau individuel.

Le Directeur Adjoint de la DLOG certifie qu'une partie des éléments notés dans le rapport sont réglés et qu'il doit prochainement faire un point avec la Directrice du laboratoire.

La CFDT se désolé de voir que les facteurs psychologiques n'ont pas été traités alors qu'il y a de sérieux problèmes relationnels. L'ACFI dit ne pas avoir été interpellé sur ce sujet par les agents lors de la visite. Le Président de l'instance dit que l'Administration est au courant et que le sujet sera abordé prochainement.

Question CGT sur la procédure, la méthodologie d'enregistrement et les protocoles d'informations aux instances en matière de droit d'alerte et de droit de retrait

La CGT demande à ce que le registre spécial de danger grave et imminent soit accessible sur intranet à tous les agents, et que les risques psycho-sociaux fassent partie du droit d'alerte.

L'Administration et l'ACFI rappellent plusieurs éléments :

- ° Pour saisir le registre, le danger doit être grave et éminent, le droit de retrait doit avoir un motif raisonnable et ne pas créer une nouvelle situation de danger
- ° La saisine de ce registre déclenche automatiquement une enquête du CHSCT
- ° Il faut bien dissocier ce registre des fiches Hygiène et Sécurité
- ° Ce registre est un moyen de traçabilité des événements
- ° l'agent souhaitant faire un droit de retrait doit en informer sa hiérarchie qui en informe le chef de service du SPQVT, détenteur de ce registre, qui en informe lui-même la DRH et la Direction concernée
- ° La pertinence de la saisine de ce registre est étudiée par un collectif comprenant DGA et SPQVT
- ° Concernant les RPS, il s'agit d'un terme générique qui regroupe beaucoup de choses et il est très compliqué de définir la limite dans les RPS du danger grave et éminent
- ° Le psychologue du travail indique qu'il existe de nombreux autres canaux et outils de prévention dans la collectivité

La CGT demande un vote du CHSCT concernant l'accessibilité de ce registre sur intranet.

Vote : Administration Contre (10 voix)
 CGT Pour (3 voix)
 CFDT Abstention (3 voix)

Question CGT sur les suites données à la fiche Hygiène et Sécurité concernant la DRH

La DGARI reconnaît que cela fait de longues années que la DRH est en souffrance, elle explique que le bilan est fait et que l'objectif du plan d'actions est de réussir ; que les agents se sentent bien et soient efficaces dans leur travail, soient fiers de travailler à la DRH.

Question CGT sur le bilan de la réorganisation de 2019 de la DRH

La DGARI et la DRH présentent le bilan des réorganisations de la DRH.

Il y a un chargé de communication à la direction pour diffusion d'informations en interne à la DRH et diffusion d'informations à tous les agents (Passerelle...)

Au vu de leur nombre il est demandé aux cadres d'être très vigilants avec les agents vulnérables en télétravail plus de deux jours par semaine.

Quatre ou cinq audits ont eu lieu à la DRH en 10 ans et le travail aujourd'hui s'axe plus sur la recherche de solutions à discuter avec les agents. La coordination au sein de cette Direction est un vrai enjeu.

Le bilan est en cours de finalisation mais pour exemple nous est présenté :

Concernant la formation, avec l'aide de la DISI, est travaillé la simplification des procédures et l'évolution de certains process.

Concernant les méthodes de travail, il est inconcevable de demander deux ou trois fois le même document à un agent (RIB, arrêté...) en fonction des services DRH qui en ont besoin (recrutement, formation, carrière, paie...). C'est archaïque et les délais sont beaucoup trop longs.

Le plan d'action doit amener un gain de temps et un meilleur travail pour les agents de la DRH et pour tous les agents de la collectivité.

Vos représentants CFDT en CHSCT

