



**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

COMPTE RENDU du CHSCT du 30 septembre 2021

SUD absent est excusé.

1- Approbation du PV du CHSCT du 25 mars 2021

Vote : Pour à l'unanimité Administration et Syndicats

2- Fiches hygiène et sécurité, accidents de travail et faits de violence

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

Plusieurs points ont été abordés.

- Les deux fiches saisies au SARU (Service Accueil et Relations aux Usagers). Il avait été convenu en instance, lors de la création de ce service, qu'il n'était pas question que les agents soient au téléphone toute la journée 6 ou 8h par jour. L'Administration avait alors répondu qu'on leur trouverait d'autres tâches. Or ce n'est pas ce qui se passe dans la réalité.

Nous avons été alertés par plusieurs agents du SARU qui se plaignent d'être en surcharge de travail, en répondant constamment au téléphone toute la journée, par l'absence de collègues en arrêt, par le manque de formation sur les missions des différents services et directions, et dont la conséquence première se manifeste par une surveillance particulièrement accrue de l'encadrement.

- La VMC du CMS des Angles. Les pièces défectueuses doivent être livrées le 04 octobre.

- La souffrance au travail des agents de la DRH. L'Administration certifie que tous les agents ne sont pas concernés. Toutefois, plus d'une dizaine (sur 89 agents), ont manifesté leur souffrance au travail (turn-over important, dont 35% issu de l'encadrement, consignes contradictoires, doublons...), soit plus de 10% de l'effectif et ce n'est pas négligeable ! La DRH nous informe que depuis mars 2021 un groupe de travail, avec les agents, se penche sur l'amélioration de la démarche de simplification des procédures. Un plan d'action en cours d'élaboration sera présenté au premier CHSCT de 2022.

Les agents en difficulté ont été encouragés à se rapprocher du médecin de prévention et du psychologue du travail.

- Le collège de St Hippolyte du Fort a été abordé. Une réunion a eu lieu avec les agents et une information de l'Administration sera donnée au prochain CHSCT de novembre.

POUR AVIS ET VOTE

Présentation du rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail 2020

La CFDT note que depuis 2017 la collectivité a perdu 120 postes !

Concernant les actes de violences, seulement 2 situations de conflit en interne ont été enregistrées. Cela nous conforte dans l'idée qu'il faut faire aboutir le travail sur la procédure de violence interne et la mettre en œuvre au plus tôt.

Nous apprenons que la cellule alerte n'existe plus...

Quant au Comité de Suivi Personnalisé, (outil que s'est donné l'Administration pour accompagner de façon pluridisciplinaire des agents en grande difficulté), l'Administration évoque le besoin de réviser et de simplifier cette instance, dans un format réduit, tout en y incluant les éléments de la procédure violence interne.

La CFDT tient à souligner le surcroît d'activité du Service de Médecine Préventive et Professionnelle lié à la crise sanitaire et à la gestion des cas contacts ou de contamination et demande un renfort pour cette équipe très éprouvée.

Vote : Pour CFDT - CGT
Pour Administration

Direction de l'innovation et des Systèmes d'Information : Evolution de l'organisation en réponse aux nouveaux enjeux

L'activité de la DISI a subi des transformations importantes en partie liées au télétravail et au mode nomade. Il s'agit de développer des services sur mesure, à la demande, et sécurisés. De plus les équipements des élèves sur les 53 collèges présentent des lacunes techniques et matérielles qu'il convient de corriger.

Bientôt toutes les données seront entièrement dématérialisées.
Se pose aussi la question de répondre au risque élevé de la cybercriminalité.

Malgré l'absence de cartographie actuelle qui nous permet de comparer avec la cartographie cible et d'analyser finement la réorganisation, la CFDT a choisi de s'abstenir (et donc de ne pas voter contre) car face à la montée en puissance de la cybercriminalité, la mise en œuvre d'un pôle sécurité est primordiale.

La CFDT ne peut que se réjouir de voir une direction qui crée des postes et fait monter en compétence ses agents. Nous souhaiterions qu'il en soit de même dans toutes les directions.

Vote : Pour CGT
Abstention CFDT

Pour Administration
Ajustement d'organisation seconde phase de la DAPPUI-DGADS, RH, Logistique et Santé Sécurité au Travail.

La CFDT a demandé le report de ce dossier au CHSCT de novembre afin d'avoir tous les éléments (dont les cartographies actuelles) pour analyser de façon pertinente cette deuxième phase de restructuration.

Comme nous avons accepté de traiter la question de la DISI, le Président de l'instance a refusé notre demande et maintenu la question à l'ordre du jour.

Il s'agit d'une réorganisation à moyens constants. Le directeur de la DAPPUI parle de la concertation et de la participation des agents et nous informe que sur les 1200 agents de la DGADS consultés par un questionnaire par mail, ils ont reçu 300 réponses.

Les services RH (51 agents dont 38 mobiles) SAT Nord et SAT Sud se regroupent en un seul service Opérationnel Ressources Humaines avec un chef de service et un chef de service adjoint.

Création du Service Coordination Logistique Santé Sécurité au Travail avec présence de logisticiens sur Nîmes, Alès et Diderot.

Création du service Coordination Ressources Humaines, Juridique, Process et communication.

Sur 101 postes que compte cette direction 65 sont impactés. Le Directeur s'engage sur une évaluation à 6 mois.

Le plan d'action doit permettre d'améliorer la visibilité et la complémentarité avec la DRH et d'harmoniser les pratiques.

La CFDT s'interroge sur la notion de management à distance. Les mobiles restent affectés sur leurs territoires actuels. Le chef de service sera en résidence administrative sur Nîmes, secondé par le chef de service adjoint, ils se déplaceront en fonction des besoins.

La CFDT s'interroge sur la notion de mobilité exceptionnelle et demande si, comme aux routes, les agents en poste devront faire acte de candidature sur les postes qu'ils occupent actuellement. Le Directeur répond que tous les agents qui souhaitent faire acte de mobilité en interne à la DAPPUI pourront faire deux vœux, et seuls les postes non pourvus actuellement ou se libérant suite à demande de mobilité seront mis à la vacance.

De plus le Directeur souhaite que les assistants fonctionnels fassent des permanences dans les CMS, et que les mobiles soient accompagnés par le chef de service ou l'adjoint pour une première prise de poste sur une première intervention sur site inconnu de l'agent. Il souhaite un vrai accompagnement des mobiles avec formulaire qui précise la mission, la raison, la date et le lieu et avec évaluation faite par le chef de service du lieu d'exercice en fin de chaque mission.

Vote : Contre CFDT
Abstention CGT

Pour Administration

DEPE : Première phase de la mise en place d'une structure dédiée aux Evaluations des Informations Préoccupantes.

Pour les mêmes raisons que celles déjà citées pour la DAPPUI, la CFDT a demandé le report de ce dossier, dossier maintenu à l'ordre du jour par le Président de l'instance.

Au départ il s'agit de créer ce service avec 6 agents (un chef de service, 4 travailleurs sociaux et une puéricultrice) sur Alès, Nîmes et Beaucaire. Dans un deuxième temps l'équipe sera composée de 12 à 18 agents.

La CFDT se questionne sur le fait qu'aucun poste administratif n'est prévu. Il est répondu qu'un poste sera prévu dans le deuxième phase et qu'en attendant la Cellule de Recueil des Informations Préoccupantes et le secrétariat de la DEPE feront le travail de secrétariat.

A la question de la CFDT concernant les évaluations en binôme, il est répondu qu'elles se feront de la même manière, en binôme et en interne au service évaluation.

Les actuels tripodes disparaissent, et c'est la CRIP qui évaluera s'il faut faire une évaluation, un classement sans suite ou un signalement au Procureur. Il faut en moyenne 20h de travail par évaluation.

A l'issue de la première étape il sera fait des adaptations sur les territoires.

Vote : Contre CFDT, CGT
Pour Administration

POUR INFORMATION

Point sur la crise sanitaire

En Occitanie 81% des jeunes de 12 à 24 ans ont reçu une première dose de vaccin, 84.8% d'adultes sont totalement vaccinés, 82.5% dans le Gard.

Au sein de la collectivité entre le 1^{er} janvier et le 26 septembre 2021 il y a eu 196 cas covid et 581 cas contact. Sur les 4 dernières semaines on compte entre 1 à 4 cas covid et entre 2 à 18 cas contact par semaine.

Sur les 176 agents en obligation vaccinales (CAMSP, PMI et secrétariat de PMI) 101 agents sont vaccinés. Une lettre de relance va être envoyée aux 75 agents qui ne sont toujours pas vaccinés.

Concernant les EPI, masques et gel hydroalcoolique sont distribués, entre fin août et début octobre, aux agents des collèges, établissements PA/PH et enfance, assistantes familiales et agents.

Concernant les covid longs la médecine préventive ne peut pas tenir de statistiques car c'est la liberté de l'agent de répondre ou pas aux sollicitations du SMPP.

Le SMPP subit un surcroît d'activité lié à la pandémie et la situation est parfois délicate. Les syndicats réclament des renforts pour ce service.

Point d'étape « démarche de Prévention des Risques Psycho-Sociaux et d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail »

Les arbitrages sont en cours, en attente de la validation du DGS.

La formation des agents concernés se déroulera durant le premier semestre 2022.

Les thématiques abordées sont :

- Améliorer les pratiques de management
- La gestion des absences et des compétences
- Le parcours professionnel
- La communication
- La prise en compte des problématiques individuelles

Point Procédure Violence Interne

Cette procédure est actuellement en expérimentation.

Le formulaire de signalement, validé par le CHSCT, est accessible sur intranet dans la rubrique « Signalements/Violence interne » :

alerte.violence.discrimination.harcelement@gard.fr

La réception du signalement est faite par les assistantes sociales du personnel (traitement confidentiel) qui reçoivent l'agent et font un rapport anonymisé.

Le rapport est ensuite analysé par la cellule pluridisciplinaire (AS, SMPP et conseiller juridique) qui donne un avis sur les suites à donner.

Les situations complexes feront l'objet d'une enquête « violence interne » par les membres désignés parmi la direction Générale et le CHSCT.

Le cahier des charges de formation est en cours de finalisation et tous les acteurs concernés (membres du CHSCT représentants de l'Administration et représentants du personnel, Direction Générale, DAJCP, DRH, SPQVT, SMPP) seront formés début 2022.

Un tableau de suivi, sur le même modèle que celui des violences externes, sera disponible pour les membres du CHSCT.

Présentation des visites CHSCT au CMS de St Ambroix et au CMS de Bessèges.

Pour ces deux CMS le Conseil Départemental est locataire.

CMS St Ambroix :

La CFDT a noté :

- L'absence d'interphone ou de visiophone pour l'ouverture de la porte à distance.

- Un accès différent pour les Personnes à Mobilité Réduite qui doivent être accompagnées via la PMI sur le côté du bâtiment car l'accès principal est inaccessible et dangereux donnant directement sur des marches.
- Il convient de prolonger le plexiglass de l'accueil.
- Problème d'acoustique et de confidentialité dans les bureaux d'accueil du public.
- Les locaux d'accueil et de consultation de la PMI sont utilisés comme bureaux de réception du public.
- L'accès à l'étage est à revoir (porte à régler, rampe à installer).
- Climatisation insuffisante et chauffage non réglable.

CMS de Bèssèges :

La CFDT a noté :

- Sentiment d'insécurité lié à la configuration de l'accueil et de l'absence de bouton d'alerte, d'interphone ou de visiophone.
- Suite au non remplacement de l'agent d'accueil le CMS est fermé 2 jours sur 5, les travailleurs sociaux expriment la nécessité de conserver ce site pour le maillage territorial.
- l'accueil se fait au 1^{er} étage et des bureaux de permanences sont à créer sur le même niveau en tenant compte de l'acoustique pour la confidentialité.
- L'ascenseur a un accès séparé et sombre et était en panne le jour de la visite.
- Les locaux d'accueil de la PMI au second étage sont utilisés comme bureau de travail.
- Il n'y a pas de réel coin repas.
- Les appareils de climatisation (appareils mobiles) ne sont pas adaptés aux fortes chaleurs.
- L'issue de secours du 2^{ème} est fermée à clé et la grille d'accès à l'ascenseur est fermée de l'extérieur.

Etant locataires le CD30 doit attendre l'aval des propriétaires pour tout travaux. A ce jour ils n'ont pas répondu. L'Administration va les relancer et voir avec les services juridiques de la collectivité pour déterminer les suites à donner.

La MIDO va faire une étude sur l'accueil du CMS de Bèssèges.

Rapport visite de l'ACFI à l'espace Diderot.

La synthèse de la visite d'inspection fait apparaître plusieurs problématiques :

- ° « Les agents sont dans l'ensemble satisfaits de leurs conditions de travail mais la problématique liée au parking génère un stress et de l'inquiétude sur l'ensemble des agents présents sur site. »
- ° « Le personnel d'entretien s'inquiète de l'accroissement de l'activité lié au fonctionnement du réfectoire si leur nombre reste identique. »
- ° « Les agents de l'accueil s'alarment de la configuration de la zone d'accueil qui n'est pas fonctionnelle. Cette zone est très bruyante et ne permet pas la confidentialité des échanges avec les usagers sur des sujets souvent délicats. Cet espace étant bruyant, les gens parlent très fort et cela crée une gêne au quotidien. Il serait intéressant de revoir ce lieu afin d'améliorer les conditions phoniques, d'accueil et de confidentialité. »
- ° « Des issues de secours ont une barre métallique en travers de la porte pour empêcher les intrusions. Ces sorties avec des poignées antipanique doivent être libre d'accès »
- ° « Etant donné la configuration des locaux et la coactivité des différents service, il serait intéressant d'organiser un exercice d'évacuation pour analyser le comportement des agents »

L'ACFI note aussi l'absence d'assistant de prévention sur site et qu'il est nécessaire d'en nommer un nouveau.

Le Document Unique n'a pas été mis à jour depuis 2018.

Tous les agents ne sont pas formés au risque incendie et la formation spécifique des guide file et coupe file n'est pas effectuée.

Certains Blocs Autonomes d'Eclairage de Sécurité ne fonctionnent pas et certains extincteurs n'ont pas de plaque d'identification et ne sont pas fixés au mur. Il serait préférable de mettre en sécurité ces points.

Le local serveur ne doit pas être une zone de stockage pour limiter les risques d'incendie.

Une analyse de la conception des salles d'attente doit être effectuée pour établir un environnement favorable.

La CFDT reste vigilante et questionnera régulièrement l'Administration sur les améliorations à apporter. Une nouvelle visite CHSCT est prévue le 25 octobre 2021 matin. Nous espérons qu'elle sera mieux préparée que la précédente où les agents n'étaient pas informés de notre venue.

Situation du CMS de Calvisson.

La porte d'accès au sous-sol est étanche.

Le débit d'air plus important sur les fenêtres et l'augmentation du débit d'air mécanique ont permis une amélioration globale du taux de CO2. Pour autant le taux de CO2 dans le bureau B9 reste important.

La CARSAT a émis de nouvelles préconisations le 27 septembre 2021 :

Déplacer la prise d'air extérieure de la ventilation

Augmenter les débits d'insufflation

Mise en place de filtre au charbon actif

Remplacer les bouches existantes par des bouches d'insufflation à basse vitesse

Déplacer les bouches d'insufflation pour améliorer le balayage des locaux (vers le fond de la pièce, dans l'angle opposé à la porte).

Le carottage du sous-sol n'a pas révélé d'éléments toxiques.

La directrice adjointe de l'UTASI explique que les mobiles sentent les odeurs mais n'ont pas de symptôme, que malgré la ventilation et l'aération des locaux certains agents ont encore des symptômes importants au point de ne pas pouvoir prendre la route en sortant du CMS.

Ces agents impactés seront en priorité sur le site de Sommières. Certains demandent une mobilité.

Situation et conditions de travail à la MDPH (question SUD et CGT)

Question sur le retard d'un mois pour l'enregistrement des dossiers de demandes et jusqu'à un an pour le traitement de la Prestation de Compensation du Handicap ce qui génère de la colère chez les usagers.

L'Administration répond que des recrutements sont en cours sur les postes vacants, qu'un renfort de CDD (administratifs et travailleurs sociaux) est organisé, qu'une meilleure organisation du travail est réalisée ainsi qu'un renforcement du management et un pilotage et suivi rapproché de la mise en place du nouveau SI (service informatique).

Concernant la PCH, une expérimentation est enclenchée avec l'ALG pour le volet accompagnement administratif et avec VIVADOM sur les volets visite à domicile de l'ergothérapeute et l'accompagnement administratif.

La CFDT fait remarquer que l'ALG ne donnera pas suite à cette expérimentation et se désole de voir la collectivité financer un partenaire extérieur alors que les quatre ergothérapeutes des STA réclament depuis plusieurs années d'avoir un renfort à mi-temps par STA pour être soulagées des démarches administratives et des recherches de financement qui prennent énormément de temps (un dossier simple prend en moyenne 4h, un dossier complexe demande jusqu'à 20h de travail).

CMS Jacques Baby du Mas de Mingue à Nîmes

La CFDT demande des informations sur ce CMS non conforme et inapproprié pour le nombre d'agents, sur le devenir de ce CMS et sur l'implantation des équipes sur d'autres CMS.

La seule réponse de l'Administration est « le schéma va travailler sur les implantations des CMS ». Réponse au printemps 2022.

CMS La Picatié, Nîmes centre

La CFDT demande où en sont les travaux pour ce CMS ?

L'Administration répond que la remise des offres s'effectue le 04 octobre.

Les travaux d'étanchéité du bâtiment vont durer 4 mois et seront terminés avant l'été.

Nous apprenons alors que les travaux d'aménagement intérieur se feront plus tard après l'élaboration du schéma !

La CFDT trouve dommageable qu'un projet, construit en concertation avec les agents et responsables du site et l'aide de l'ergonome du SPQVT, soit remis à plus tard alors que l'administration s'était engagée à inscrire le financement au prochain budget.

De plus la visite CHSCT du 12 juin 2020, en vu de la réouverture du CMS suite au confinement, notait qu'« il serait souhaitable de relancer le projet (d'aménagement) actuellement à l'arrêt »

NBA et portes pour certains bureaux

Il va y avoir des mouvements de personnel au sein de la Maison Départementale (intégration de nouveaux agents). Dans ce cadre et après étude faite sur ces locaux, le service STA devrait déménager en novembre ou décembre dans une partie du bâtiment ayant des bureaux avec des portes.

EPAAST (Etude de la pénibilité dans les collèges)

La CFDT demande qu'un bilan à 6 mois ou un an soit systématiquement fait pour vérifier la mise en œuvre des préconisations faites durant ces études.

L'Administration s'engage à transmettre un bilan à un an.

Relevé des suites

° Suite à la démarche de prévention des RPS et à l'amélioration de la QVT, il est apparu qu'un grand nombre d'agents de la Direction de l'Eau et de la Valorisation du Patrimoine Naturel étaient en difficulté. A ce jour la CFDT note que rien n'est prévu comme action pour cette direction alors qu'un travail devait être mené pour mettre en place des actions de préventives.

L'Administration répond qu'une réunion est prévue d'ici la fin de l'année.

° Suite au départ (mobilité interne) d'un conseiller de prévention, la CFDT demande si son remplacement est prévu ?

L'Administration répond qu'un jury a eu lieu et qu'un recrutement est en cours.

Vos représentants CFDT en CHSCT