



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

COMPTE RENDU du CHSCT du 31 mars 2022

Approbation du procès-verbal du CHSCT du 04 février 2022

La CFDT demande à ce que soit remplacé dans le PV intégral « le secrétaire du CHSCT » par « la CGT ».

Effectivement le collègue secrétaire s'exprimait au nom de son syndicat et non pas au nom du secrétaire du CHSCT qui porte la parole de tous les syndicats.

De même la CFDT demande à ce que quelques contre-sens soient corrigés du PV Synthétique. L'administration s'engage à faire les corrections et à accoler au PV synthétique le courriel CFDT demandant les corrections sur le PV synthétique.

Vote : Pour à l'unanimité

Examen des fiches Hygiène et Sécurité saisies, des accidents de travail et des faits de violence déclarés pour information.

7 fiches sont proposées à la clôture. VOTE Pour à l'unanimité

La CFDT (après avoir alerté lors d'un précédent CHSCT, sur les non remplacements et postes vacants en PMI sur le secteur de Bagnols) interpelle l'Administration sur les fiches saisies par les équipes SST de St Julien des Rosiers, la Grand Combe et St Christol les Alès. Le protocole de remplacement n'est pas respecté, de plus, plusieurs postes sont à la vacantes.

Le DGADS, M. Julien, parle des difficultés de recrutement, et du cumul du non-respect du protocole et des vacances de poste.

Il nous informe que le chef de service est recruté et arrivera le 1^{er} juin, qu'un poste d'assistante sociale est mis à la vacance et deux autres couverts par une mobile et un CDD.

La CFDT pointe la récurrence des problèmes du manque d'effectif dans le social et le DGADS propose de reconvoquer le groupe « effectif et mobilité DGADS ».

La CFDT insiste sur les grandes difficultés de ces équipes, qui ont saisi des Fiches hygiène et Sécurité qui sont tout à fait criantes de désespoir. Les délais de rendez-vous sont de plus en plus longs, les travailleurs sociaux pallient aux urgences des collègues absents et n'effectuent plus correctement leurs suivis alors que la précarité augmente, que les situations sont de plus en plus complexes et de plus en plus dégradées. La montée de l'agressivité des usagers se fait sentir.

Comment, en plus de la souffrance au travail, peut-on rendre un service public de qualité dans ses conditions ?

Suite au nombre conséquent de fiches saisies concernant des conflits de personnes, il est abordé la question de la formation des encadrants à la gestion des conflits. Le psychologue du travail dit qu'il faut être vigilant concernant l'encadrement de proximité, qui confronté à certaines difficultés, saisi très rarement des fiches. Le DGADS rappelle que les encadrants sont des agents comme les autres et qu'ils ne doivent pas se censurer.

Il a été soulevé par la CFDT, en réunion préparatoire sur ces documents, plusieurs questions qui seront travaillées en groupe de travail :

Pourquoi les agents qui saisissent des fiches collectivement n'ont pas toujours de retour ?

Quel est le rôle du supérieur hiérarchique à qui est transmise la fiche ?

Les agents incriminés dans une fiche sont-ils informés des propos tenus à leur rencontre ?

Quand et comment clôturer d'anciennes fiches qui n'ont plus lieu d'exister (délai, accord de l'agent...) ?

En ce qui concerne la formation, la CFDT souhaite que les formations spécifiques CHSCT soient suivies par tous les membres convoqués. La présence des directeurs et élus, trop souvent absents, permettrait à tous les membres d'avoir une base de connaissance commune et de bien se comprendre en instance.

Points présentés pour avis et vote

Ajustement de l'organisation de la Direction de la Communication

Présenté par Mme Boyer-Simone directrice.

Création d'un pôle d'appui avec un chef d'équipe afin de regrouper les fonctions RH, commande publique et finances.

Le service relations extérieurs passe de 9 à 11 postes et le service médias départementaux est rebaptisé service images et numérique et passe de 15 à 9 postes, le pôle d'appui comprend 4 postes.

Cette réorganisation se fait à moyen constant.

La CFDT demande quelques explications concernant des erreurs sur les cartographies et sur la transformation d'un poste de chef d'équipe en journaliste et la transformation d'un poste de référent en chef d'équipe.

La directrice répond qu'il s'agit d'une coquille dans les cartographies qui seront corrigés, et que la transformation des 2 postes sont des postes actuellement vacants.

Malgré une étude d'impact qui ne montre que des impacts positifs et aucun impact négatif, la CFDT trouve pertinent la création de ce pôle d'appui.

VOTE : Administration : Pour

CFDT : Pour

CGT SUD : Abstention

Projet de refonte du réseau des acteurs Santé Sécurité au Travail

Le Service Prévention et Qualité de Vie au Travail présente l'organisation du réseau comprenant les responsables de site, les référents SST, les assistants de prévention, les acteurs locaux et les conseillers de prévention ainsi que les lettres de cadrages pour chaque fonction qui énumèrent les missions, le profil et la formation.

De plus un tableau très complet par DGA ressource par acteur et par site, le profil et le temps estimé dédié à la mission (de 5 à 50%).

Un autre tableau nommé « qui fait quoi ? » énumère de façon très précise les moyens alloués aux acteurs, les missions générales et les missions spécifiques.

La CFDT reconnaît le gros travail effectué mais a quelques interrogations auxquelles répond l'Administration.

Être acteur est bien basé sur le volontariat des agents.

Des réunions régulières sont prévues entre acteurs de la même direction ainsi que des réunions inter DGA.

La durée d'une demi-journée de formation préalable pour les responsables de sites et les acteurs locaux semble insuffisante. Le recensement des besoins de formation est en cours et sera à évaluer par la suite. Concernant cette formation préalable 220 agents sont concernés (18 sessions de 12 agents). Les assistants de prévention et les référent SST bénéficieront de 5 jours de formation (3 sessions de 11 agents).

En cas de litige entre un acteur et sa hiérarchie, le responsable de site arbitrera (responsable lui-même soumis à sa hiérarchie).

La création des référents a entre autres pour objectif d'animer le réseau.

La CFDT demande à ce que le temps consacré à chaque acteur soit intégré à sa fiche de poste de façon à ce que l'agent puisse avoir vraiment du temps dégagé reconnu pour ses missions SST. La DGARI donne son accord.

La CFDT émet l'idée de valoriser ces missions dans la prochaine mise en place du CIA (composante du RIFSEEP).

La CGT demande à ce qu'un membre de chaque organisation syndicale puisse participer aux formations SST.

Vote : Administration : Pour
CFDT SUD : Pour
CGT : Abstention

Sur certains territoires (particulièrement sur le secteur de Bagnols sur Cèze) les agents sont confrontés à la présence de cafards lors de visite à domicile, qui impacte et inquiète. La CFDT demande qu'une fiche identique à celle des parasites soit réalisée.

Le médecin du travail certifie qu'il n'y a aucun risque pour la santé des agents ou pour en ramener dans les CMS. Une fiche ne semble pas appropriée.

La CFDT demande alors que soit faite une information aux agents qui font des VAD afin de rassurer.

Le vote porte donc sur une information et non plus sur l'élaboration d'une plaquette.

Vote : Administration : Pour
CFDT SUD : Pour
CGT : Abstention

Points présentés pour information par l'Administration et les Organisations syndicales

Suites du plan d'actions de la Direction des Ressources Humaines

PowerPoint présenté par Mme Papaïs, DGARI.
Depuis 15 ans des problèmes persistent au sein de la DRH.

Constats :

Les agents expriment des tensions entre agents, une surcharge d'activités, une usure voire un désintérêt, une perte de sens au travail et quasiment pas de transversalité entre les différents services de la DRH.

Le contexte de travail est complexe car lié au cadre juridique qui évolue en permanence, la demande est de plus en plus importante en termes de conseil, d'accompagnement et d'appui, il manque des outils de pilotage, des garanties sur la fiabilité et de la réactivité dans les réponses apportées.

« Plus précisément, les services en charge du recrutement et de l'administration des ressources humaines sont en difficulté avec un service rendu qui ne correspond pas aux attentes des directions et des agents du Département »

En 12 ans 4 audits. En 10 ans augmentation des effectifs de 66 agents à 89.

Un taux de mobilité des cadres important. En 20 ans 11 Directeurs RH avec pratiquement 2 ans de vacance de poste... Depuis 2015 un seul cadre, chef de service, est encore en poste.

Concernant les agents, 42% ont plus de 5 ans d'ancienneté.

En 2019 30% des absences correspondent à des congés de longue durée ou de longue maladie.

En 2020 58% et en 2021 50%.

32.1% des effectifs de la DRH sont issus d'un reclassement ou d'une mobilité préventive.

Plus de la moitié des agents sont autodidactes.

L'organisation du travail est complexe et chronophage : doublons, même tableau de suivi dans le même service, manque d'outils partagés, usages numériques limités, procédures et pratiques inchangées depuis 15 ans...

« La bureaucratie (organisation mécaniste) génère des dysfonctionnements »

Les agents sont isolés avec un centrage uniquement sur des tâches administratives avec absence de valorisation de l'activité du service et absence d'interaction entre agents et entre services.

Quelles solutions ?

Changer les pratiques avec un plan d'actions.

Accompagner les agents dans l'évolution des méthodes de travail.

Renforcer et stabiliser un socle commun d'expertise et d'organisation du travail.

Faire évoluer les pratiques professionnelles et développer un management adapté.

Simplifier les process vers une organisation du travail simplifiée et de qualité.

Développer le service usager en partageant une culture RH.

Le plan d'action détermine les moyens pour réaliser ces changements.

Un agent du design social va s'installer en DRH avec pour mission d'observer et d'animer des ateliers avec les agents pour proposer des processus plus courts, moins chronophages, au plus près du travail réel, rechercher des simplifications et tester des solutions.
Il s'agit aussi de fiabiliser les données et les pratiques par des vérifications et des contrôles ainsi que de développer les outils numériques.

Le psychologue du travail intervient : pour lui l'analyse est plus compliquée que ça. Le travail est ennuyeux, mécanique et en silo. Cela amène de la déprime. De plus les chefs ont du mal à prescrire le travail.

Bilan de la procédure « violence externe » : état des lieux des fiches.

L'Administration répond à une question CFDT posée au précédant CHSCT concernant le manque d'information sur les suites données aux saisines de la procédure violence externe.

Sur 69 saisines, seulement 3 agents ont déposé plainte.

A ce jour pas de retour du Procureur de la République.

Un conseiller juridique est mis à disposition et la saisine de la protection juridique peut être activée en 24 à 48h.

La CFDT est très étonnée de ce retour. Le dépôt de plainte est pourtant essentiel pour ne plus banaliser ces violences.

Présentation des visites CHSCT au Mas Pernille et au Musée d'Art Sacré

Mas Pernille

Les EPI manquants sont pris en compte par le SMET.

Musée Art Sacré

Les scolaires utilisent un raccourci pour éviter d'avoir à sortir sur la voie publique pour se rendre du Musée à la Conservation. Ce passage passe devant le monte-charge et n'est pas suffisamment sécurisé. C'est un secteur interdit au public et il convient de respecter ces consignes. L'administration acte l'interdiction d'accès au public.

La problématique du local des agents reste entière, il a de multiples fonctions (vestiaires, vidéosurveillance, salle de repos, stockage...) et est vraiment exigü. Un chargé de programme est désigné pour analyser la situation et envisager des travaux afin que les agents aient enfin des conditions de travail convenables.

Présentation des plans du futur CMS de Villeneuve lès Avignon

Le DGADS M. Julien présente le projet, basé sur une hypothèse, qui devrait être validé par le schéma. Il s'agit de réunir le CMS des Angles et celui d'Aramon.

La DLOG rappelle les problèmes d'accès pour le public du CMS des Angles.

Un concours d'architecte a déterminé le lauréat en novembre 2021.

Les utilisateurs ont été rencontrés et concertés à 2 reprises, ainsi que la DISI et le SPHL.

Les deux locaux actuels en location devraient être restitués au 1^{er} trimestre 2024.

Le terrain est une parcelle de 28000 m² prise sur le collège.

La CFDT se félicite de voir que des équipements importants sont prévus dans ce projet avec des surfaces adaptées aux besoins (salle de visite médiatisée avec aire de jeux extérieure, espaces d'allaitement, accueil physique et accueil téléphonique dissociés, locaux SPHL suffisamment grands, places de parking sécurisés, panneaux photovoltaïques pour une

autoconsommation, Bâtiment Durable Occitanie, ascenseur, accessibilité PMR ...) qui manquent souvent dans la plupart des CMS.

La livraison du CMS est prévu pour décembre 2023 pour un coût prévisionnel de 3,3 millions d'euros.

Question CGT sur le plan d'actions RPS à la DEVPN suite au diagnostic de l'ARACT

Le directeur, M. Bouretz, présente un PowerPoint.

Constats

Cette direction comprend 58 agents (40% de A, 35% de B et 25% de C).

Le contexte du transfert des compétences déchets /énergies et eau potable/assainissement ont amené une baisse des budgets en 2020.

Les confinements ont aussi eu des impacts sur les sites distants de cette direction.

Réponses structurelles

Schémas départementaux eau et climat de 2020.

Projet de direction avec formations collectives, eau et milieux aquatiques en 2021 et environnement prévue en 2022.

Recrutements et renforcement des missions.

Réponses complémentaires

Mobilisation des chefs de service avec le SPQVT

Rencontres sur sites distants des agents avec le directeur, les chefs de services et chefs d'équipes.

Concertation des équipes du Service Attractivité du Patrimoine Naturel et recrutement en court d'un encadrant de proximité.

Pour 2022

Amélioration des pratiques managériales.

Accompagnement des situations individuelles complexes.

Formation à la prise de poste du chef d'équipe SAPN.

Nouvelle enquête en 2023 pour évaluer les impacts des nouvelles mesures.

Retour sur l'enquête administrative sur le laboratoire départemental.

Présenté par le DGS, M. Blaclard.

Alerté par des élus, par le mécontentement de clients, par des agents, par le syndicat CFDT et par le budget (recettes et dépenses non effectuées), le DGS a décidé d'une enquête administrative.

Les conclusions de cette enquête ont été rendues le 17 décembre.

Tous les agents ont été entendus ainsi que des agents de la DGA amenés à travailler avec le laboratoire.

Il est apparu de fortes tensions et de conflits interpersonnels depuis plusieurs mois.

L'activité du laboratoire était presque à l'arrêt, alors que la concurrence des laboratoires privés est forte et que la compétence du laboratoire départemental n'est pas une mission obligatoire.

Dans l'intérêt du service, le DGS a proposé de nommer M. Pellegrini en qualité de Directeur, en remplacement de la Directrice, appelée à d'autres fonctions.

La situation serait en train de se stabiliser et les recrutements des postes vacants sont finalisés ou en cours.

La CFDT note la transparence de l'Administration concernant cette enquête. Ce qui n'a pas toujours été le cas par le passé.

Question CGT concernant les rouleaux de papier toilette non adaptés aux dévidoirs

L'administration a fait une réponse écrite.

Cette problématique concerne une vingtaine de sites sur 105.

Un recensement est actuellement en cours et le futur marché prévoit la commande de rouleaux adaptés et compatibles avec les divers dispositifs.

Relevé des suites du CHSCT du 04 février 2022

La CFDT demande où en est le recrutement du médecin à temps plein au CMS Diderot.

La DGARI ne peut répondre actuellement mais donnera l'information dès qu'elle aura des éléments de réponse.

La CFDT réclame à nouveau les fiches de postes des agents d'accueil du SARU (fournies depuis) et celle de l'assistant technique de maintenance de Diderot (toujours pas fournie à ce jour)

Vos élus CFDT en CHSCT