



COMPTE RENDU CHSCT DU 2 JUIN 2022

Approbation du PV du CHSCT du 31 mars 2022

Vote : Pour à l'unanimité

Fiches Hygiène et Sécurité, accidents de travail et faits de violence externe

Proposition de clôture de 7 fiches.

Suite à la saisine d'une fiche par une équipe et avec l'accord de l'agent concerné, la secrétaire du CHSCT intervient au nom de la CFDT et de la CGT. Elle demande à l'Administration de ne pas suivre aveuglément les avis du Conseil Médical, surtout lorsqu'il s'agit d'un avis d'inaptitude à tout poste de travail. Nous demandons d'une part que soit consultée la médecine professionnelle et la hiérarchie de l'agent sur ses capacités professionnelles et que d'autre part l'annonce d'une inaptitude soit faite à l'agent en présentiel et non pas par courrier ou par téléphone.

La DGARI reconnaît qu'il y a eu erreur du médecin expert et de la DRH dans cette situation mais qu'habituellement l'encadrement et le médecin de médecine préventive sont consultés, que la notion de précaution s'applique et que l'avis du Conseil Médical est pesé. En ce qui concerne l'annonce à l'agent la DRH travaille sur les procédures « arrêt de travail ».

Le docteur Montagut rappelle et encourage les agents qui le souhaitent, à faire parvenir le volet 1 de leur arrêt maladie où apparaît la pathologie au service de médecine préventive.

La secrétaire du CHSCT demande, outre l'information tardive, des explications sur 10 saisines de faits de violences externes concernant « l'intervention du RAID et de la Police dans un CMS dans le cadre d'une affaire de trafic de drogue » ayant eu lieu au mois de janvier.

En fait cette intervention a eu lieu au domicile d'une famille et non pas au CMS et les agents impactés par la situation de cette famille ont bénéficié d'une prise en charge par la médecine préventive.

Vote sur la clôture des fiches H/S :

Pour à l'unanimité

Points pour avis et vote

DGAML

Question CGT pour un groupe de travail concernant la révision du **règlement vêture** qui n'est plus d'actualité. La CFDT demande que les EPI soient aussi pris en compte.

Vote : Pour à l'unanimité

DGARI

Rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail 2021

La présentation faite par le SPQVT évoque le fait qu'il est difficile de comparer les chiffres avec 2020, période de confinements. Les comparaisons sont donc faites par rapport à 2019.

Les maladies professionnelles relèvent toutes de la catégorie des troubles musculosquelettiques et concernent surtout les activités de voierie et l'entretien des locaux.

La filière technique représente plus des 2/3 des accidents de travail, 14% pour la filière administrative (en hausse) et 11.5% pour la filière sociale et médico-sociale (en légère baisse).

Le taux de fréquence des accidents de travail et des accidents de trajets ont nettement augmenté en 2021 tout en restant inférieurs à la moyenne nationale.

Le taux de gravité des accidents de travail et des accidents de trajets ont aussi augmenté et sont légèrement supérieur à la moyenne nationale.

La CFDT note que les effectifs de la collectivité ne cessent de baisser alors que l'absentéisme pour raison de santé augmente.

Nous demandons des actions de prévention spécifiques pour les agents entre 50 et 59 ans de la filière technique les plus impactés par les accidents de travail.

La CFDT souhaite qu'apparaissent les violences verbales et les menaces dans les actes de violence et pas seulement les violences physiques. Il est répondu que le document est verrouillé, que la maquette nationale n'est pas transformable.

La CFDT demande pour le prochain rapport, que soit stipulé en annexe pour les accidents de travail (164 en 2021) :

- combien sont reconnus directement imputables au service et combien font l'objet de la saisine du Conseil Médical (ex commission de réforme).
- combien d'accidents de service sont dus à des tiers (conflit entre collègues, avec la hiérarchie, burn-out...)
- combien de CITIS (congé pour invalidité temporaire imputable au service) ?

Présentées en annexe :

-70 fiches hygiène et sécurité, registre santé et sécurité au travail ont été saisies. 39 pour violence et souffrance, 15 pour environnement de travail.

-70 saisines de la procédure violence externe (51 DGADS, 13 DGADCV, 3 DGAML, 3 DGS) pour 54 faits déclarés. Nous déplorons que seulement 5 plaintes ont été déposées par les agents victimes et 4 signalements au Procureur au titre de l'article 40 par l'Administration

-Bilan du Service Prévention et Qualité de Vie au Travail :

5 conseillers de Prévention sont en charge de missions par DGA.

DGAML, DGADS, DLOG/DGADCV, DEJCS, DGS/DGARI/Cabinet pour le conseiller ergonomiste.

Actions concernant le Risques Psycho Sociaux, la Qualité de vie au travail, Les fiches Hygiène et Sécurité, les visites CHSCT, animation réseau acteurs Santé Sécurité au Travail, mise en œuvre de plans d'actions (SPHL), formations (gestes et postures, habilitation électriques...), prévention des risques routiers, des risques bâtimentaires, interventions dans les collèges, au CMS de Calvisson...appui/conseil de l'ergonome (études de postes, aménagement de situations de travail, accompagnement de projets architecturaux....)

Participation aux cellules de crise COVID et mise à jour des fiches réflexes, mise en place de protocoles sanitaires spécifiques...

-Bilan de la mission handicap :

6 agents RQTH ont intégrés la collectivité.

Réalisation de 30 aménagements de poste dont 4 à domicile.

Réalisation de 67 études de poste.

44 agents en télétravail à domicile pour raison de santé.

Recours à 17 Auxiliaires de Vie Professionnelle (dont 16 dans les collèges).

-Bilan du Service de Médecine Professionnelle et préventive :

1843 agents reçus dont 313 à leur demande

97 avis donnés

232 rapports ou notes rédigés

1149 examens complémentaires demandés

125 entretiens ou débriefings individuels ou collectifs par le psychologue du travail.

1 600 appels ou mails en lien direct avec la covid.

-Bilan des Assistantes Sociales du travail :

Interventions et accompagnement des agents (permanences, rendez-vous, visites à domicile, mises à disposition...)

Evaluation des demandes d'aides financières (11 commissions, 245 dossiers de demandes)

Implication dans les dynamiques de la Qualité de Vie au Travail, la prévention des Risques Psycho Socio.

Participation à la formation des futurs professionnels (site qualifiant).

-Bilan des Référents Accompagnement Santé Handicap :

198 dossiers accidents de travail

25 dossiers en file active maladies professionnelles

200 dossiers en file active d'indisponibilité physique

5 dossiers cures thermales

15 dossiers procédure de reclassement professionnel

15 dossiers Allocation Temporaire d'Invalidité.

Gestion administrative des dossiers et accompagnement des agents (téléphone ou rendez-vous)

-Bilan Service Accueil et Relations Sociales :

Organisation administrative des CT, CHSCT (instances, visites et groupes de travail), CAP.
Participation à la commission des aides, 233 dossiers, 182 agents aidés pour un montant total de 281 030€.

-Bilan Mission coaching interne :

278h pour 210 séances (66 coaching individuel, 0 en collectif)

3 coachs, 1 à 100%, 1 à 50%, 1 à 10%

Ces actions concernent surtout la préparation à un oral de jury, l'amélioration de la posture professionnelle, le développement d'un projet professionnel...

Cette mission n'a pas été interpellé en 2021 pour des actions de médiation.

Vote : Pour à l'unanimité

DGADS

DADST : Projet de réorganisation suite à la mise en place du Service Public de l'Emploi et de l'Insertion.

En janvier 2022 le département a été retenu par l'Etat comme département pilote du Service Public de l'Insertion et de l'Emploi (SPIE).

Il s'agit d'une gouvernance par le Département de l'insertion en collaboration avec les partenaires ayant pour vocation de mettre « les publics au cœur des relations entre les partenaires de l'insertion ».

A la clé, financement par l'Etat de 4 postes en contrat de projet de 3 ans (3 postes de chargés de mission au SPIE et 1 poste de chargé de mission au « plan pauvreté »).

La réorganisation, en amont du schéma des solidarités, prévoit la fusion du service allocation RSA et du service Mission Economie Sociale et Solidaire et la création d'une Direction adjointe de l'insertion et de l'emploi. Elle prévoit entre autres la transformation d'un poste de chef de service (actuellement vacant) en directeur adjoint, au total 22 postes sont impactés.

Pour la CFDT l'étude d'impact paraît honnête en soulignant autant les impacts négatifs que positifs, c'est une organisation qui paraît avoir du sens et l'engagement est pris d'un bilan à un an.

Vote : Administration : Pour

CFDT : Pour

CGT : Abstention

SUD : Ne prend pas part au vote

CMS les Angles (question CGT) sur la compensation des temps partiels passés de 100% à 90% et qui a provoqué le départ du renfort. Ils demandent le maintien de ce renfort.

4 experts nommés par la CGT ont été entendus, le chef de service SST, 2 travailleurs sociaux et une administrative. Ils font état d'une surcharge importante de travail et l'insistance d'un maire pour qu'il y ait une permanence des assistantes sociales du Département dans son village. Ils demandent à ce que soit revu le protocole. Ils expriment de la souffrance au travail et de l'iniquité dans le traitement des situations.

Le DGADS rappelle que le protocole de remplacement pour tous les services prévoit un remplacement à partir du moment où les temps partiels cumulent 100% de temps de travail alors qu'actuellement l'équipe est à 80% d'absence.

Pour la permanence dans le village, elle est officiellement abandonnée en attendant les réorganisations liées au schéma.

Avec l'abandon des MAÏA certains postes seront réaffectés là où il y a des besoins.

La CFDT est solidaire face aux difficultés de cette équipe concernant leurs conditions de travail. Mais par équité pour les autres équipes pour qui le protocole s'applique à la lettre elle s'abstient pour le vote.

Vote : Administration : Contre

CFDT : Abstention

CGT, SUD : Pour

Points pour information

DGS

Aide à l'Ukraine (question CFDT), modalités de cette aide, impacts sur les agents et services sollicités.

Le DGS nous informe que le 16 mars l'Assemblée Départementale a voté une aide financière à l'Ukraine d'un montant de 200 000 €.

Les collectes de vêtements, denrées alimentaires...ont été faites par des particuliers et des maires. Dix Pôles d'exploitation Routiers du Département ont aussi été sollicités comme point de collecte et pour le tri, la mise en palettes et le stockage et la DLOG a acheminé 5 camions dans l'Aude car aucun site dans le Gard et l'Hérault n'organisaient de convoyage pour l'Ukraine. Cela a représenté 25 jours de travail pour un équivalent plein temps pour le SMET et 10 jours pour les PER. Au total 150 palettes pour 180 m3.

Sollicité par l'Etat, un agent de la DGADS, Annie Montiel-Denat, a été nommée référente, pour tout ce qui concerne l'envoi d'argent, les secours sur place et l'accueil des Ukrainiens dans le Gard. Un cahier de conseils à l'attention des maires a été élaboré et les informations sur les dispositifs donnés aux CMS. Le référent fait le suivi et est chargé de faire le lien entre la préfecture et les équipes de terrain.

600 familles sont accueillies dans le Gard.

Bilan de l'expérimentation de la procédure violence interne

Présentation : 8 signalements ont été faits. Sont recevables, 2 non recevables et 1 abandon de l'agent.

L'Administration expose quelques interrogations et explications :

-Juxtaposition des procédures internes (enquête alerte violence interne / enquête administrative)

-Positionnement des Assistantes sociales qui recueillent le signalement et qui sont membres de la cellule

-Définition de la clôture d'un signalement

Le groupe de travail du 17 mai a été reporté dans l'attente de l'arrivée de la nouvelle chef de service du SPQVT.

La secrétaire du CHSCT, au nom des 3 Organisations Syndicales, regrette le report du groupe de travail au vu de ce qui reste à finaliser.

De plus nous ne comprenons pas pourquoi les membres CHSCT représentants du personnel participent au groupe de travail, à la formation pour mener les enquêtes mais qu'ils ne sont pas présents dans la cellule.

De plus les saisines et les enquêtes violences internes concernent les faits de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, les agressions sexuelles et les agissements sexistes au travail. Elles partent d'une plainte d'un agent. Les enquêtes sont menées par un membre CHSCT représentants du personnel et un membre de l'Administration.

Les enquêtes administratives regroupent tous les autres thèmes comme les manquements professionnels, les détournements, la mauvaise gestion....

Elles partent de la Direction Générale des Services. Les enquêtes sont menées par deux Directeurs.

En outre les conclusions et préconisations, dans les deux cas sont rendues au DGS, et devraient être communiquer aux membres du CHSCT.

La secrétaire note aussi qu'il n'y a pas actuellement de tableau même anonymisé communiqué aux membres CHSCT pour information, comme c'est le cas pour les violences externes.

La DGARI s'engage à nous donner les informations sur les situations en cours et le contenu des signalements.

Elle confirme qu'actuellement la cellule est composée des médecins de prévention, des assistantes sociales du travail et de la référente juridique. Elle n'est pas contre la participation des membres CHSCT représentants du personnel à la cellule et sera présente au prochain groupe de travail pour aborder tous ses points.

Envoi de certificat médical avec pathologie à la DRH (question CGT)

L'Administration explique la nouvelle donne concernant le Conseil Médical Unique (ex commission de réforme) et en Conseil Médical restreint (ex comité médical).

A savoir les membres des OS et les élus de l'Assemblée Départementale présents actuellement, ne seront pratiquement plus consultés, seuls les médecins en Conseils restreints émettront un avis.

En ce qui concerne la confidentialité des pathologies des agents, elles doivent être transmises sous plis cachetés à la DRH ou directement à la médecine préventive. Mais un certain nombre d'agents choisissent de partager spontanément ces éléments pour échanger avec des agents de la DRH sur leurs difficultés.

Visites CHSCT au PER de Barjac et au CMS de Bagnols

PER de Barjac :

Pas de remarques pour la CFDT

CMS et UTASI Bagnols :

Remarques CFDT

- Enorme problème de recrutement et de postes non remplacés. Tous les services sont en souffrance, la PMI ne peut plus réaliser la totalité de ses missions pourtant obligatoires. Gros mal-être des agents.
- Les agents de l'UTASI et du STA n'étaient pas prévenus de la visite CHSCT.

Proposition d'amélioration du SPQVT :

- Anticiper les départs afin de ne pas avoir de vacance sur la prise de poste
- Installer un point lumineux conforme sur le portail du parking
- Mettre aux normes l'espace jeux
- Installer les boutons d'appels d'urgence en cas d'agression (nouvelle technique)
- Faire vérifier les extincteurs, les plans d'évacuation, l'éclairage de sécurité et réaliser les exercices d'évacuation
- Revoir la signalétique des archives du bâtiment UTASI et ajouter celle de l'échelle à crinoline

Vos Représentants CFDT en CHSCT