



Nîmes, le 30/03/21

Syndicat CGT du Conseil départemental du Gard

333 chemin Du Mas de Boudan - 30000 Nîmes

Tel : 04 66 76 95 83

Portable : 06 84 48 86 22

Email : cgt2@gard.fr

Site : www.cd30.reference-syndicale.fr

Facebook : [cgt.cdgard](https://www.facebook.com/cgt.cdgard)

COMPTE RENDU CHSCT du 25 mars 2021

Présents pour l'administration :

J-L Coutouly, Y. Terrade, Mr S Plateau, M Julien, Mme Arnoux, Mme Bridier, Mme Poleux, M Pelligrini, M pasquet, Mme Lock, Dr Cassagne, M Eyraud, M Galle, M Perrigot, Mme Papais, Mme Marck.

Présents pour les représentants du personnel :

CGT / CFDT / SUD

I. Document réglementaire pour avis et vote

2021-CHSCT-AV1- Approbation du procès-verbal du CHSCT du 08 octobre 2020.

Approbation du procès-verbal du CHSCT du 08/10/2020.

Vote collège représentant de l'administration : Pour

Vote collège représentant du personnel : Pour : CFDT/CGT/SUD

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

2021-CHSCT1-I1

Intervenante : Madame Sandra LOCK Service Prévention et Qualité de Vie au Travail

19 fiches clôturées

- Fiche 2020-57 : Situation ASE Picatié : L'administration précise que dans le cadre de l'audit une équipe dédiée IP doit être mise en place. Le travail dans le cadre de l'ASE sera alors repensé et le regroupement éventuel de l'équipe ASE sera décidé.
- Réorganisation également des fonctions d'accueil en parallèle au travail sur les schémas.

III - Points présentés pour avis et vote :

Point DGARI :

2021-CHSCT1-I2- Bilan Procédure violences externes et Point d'étape « Dispositif d'alerte et de prise en charge des violences internes »

- Violences externes :

En grande majorité, les situations de violence externes concernent l'ASE, SST, et les Assistants familiaux.

Ceci conforte la problématique soulevée à de nombreuses reprises, à savoir « le stress et la souffrance des agents » et qui avait été évoqué en CHSCT DGADS.

L'administration reconnaît l'accueil des situations d'enfants particulièrement difficiles par les Assistants familiaux, isolés et en manque de formation spécifique. L'administration rajoute que les établissements ont plus de moyens pour travailler en équipe pluridisciplinaire, et pour autant n'accueillent pas des situations aussi dégradées que les Assistants Familiaux.

L'Administration préconise une formation mieux adaptée à la profession d'assistants familiaux et l'adaptation de l'offre d'accueil.

- Violences internes :

S'agissant des violences de public envers l'accueil des CMS, l'administration précise que la présence de vigile a pu dissuader le passage à l'acte et contenir certaines situations. Ainsi l'administration ne s'interdit pas le recours aux vigiles cependant elle précise que ce personnel a un coût et qu'il entre dans une enveloppe budgétaire au même titre qu'un travailleur social.

La CGT questionne sur la place éventuelle de professionnels de prévention à l'accueil d'un CMS tel que : animateur, éducateur... Nous soulignons l'importance pour les travailleurs sociaux de « débriefer » au sein des équipes, sur des situations difficiles, pour la gestion du stress avec des professionnels tel que psychologue...

Le psychologue rappelle qu'il faut aussi étudier la charge de travail, traiter la question de l'activité afin d'agir sur la charge mentale.

2021-CHSCT1-AV2- Expérimentation du formulaire de déclaration d'une situation de violence interne

La fiche est présentée, elle a été travaillée avec des membres du CHSCT et de l'administration, notamment le service social du personnel.

La CGT propose deux modifications : ajout d'un item concernant les propos racistes et antisémites et la reformulation de la question concernant le fait générateur de l'évènement pouvant être perçu comme culpabilisant pour le déclarant.

S'agissant de la procédure :

Cette fiche sera reçue par les AS du personnel soumises au secret professionnel. Elles établiront une synthèse rendue anonyme des faits signalés. Elles seront chargées de tenir à jour le tableau des signalements. La CGT propose que cette cellule ne repose pas que sur le secrétaire du CHSCT mais sur deux ou trois élus au CHSCT par organisations syndicales.

Cette fiche sera testée pour une période de 6 à 8 mois pour vérifier son efficacité avec un bilan pour rectifier si besoin.

Vote collège représentant de l'administration : Pour

Vote collège représentant du personnel : Pour : CGT/SUD/CFDT

Point DGADS :

2021-CHSCT1-AV3- Ajustement DAUT - Fusion instruction PA/PH et Fusion gestion courrier
Experte : Galla BRIDIER

Cet ajustement d'organisation se fait avec les mêmes effectifs avant et après. Nous attendrons de voir son impact.

Vote collège représentant de l'administration : Pour

Vote collège représentant du personnel : Abstention : CGT/CFDT

Ne participe pas au vote : SUD

2021-CHSCT1-AV4- Ajustement DEPE : Fusion des deux services Santé Enfants et Santé de la Femme et des jeunes

Cet ajustement de la DEPE se fait avec la transformation d'un poste de chef de service en poste de médecin.

Il y a un redéploiement d'un chef de service adjoint de Nîmes Sud-Est vers Diderot (Nîmes Sud-Est étant doté de deux chefs adjoints).

Rattachement de la pharmacie du département à ce service. Ce qui ne remet pas en cause l'installation du pharmacien à l'Espace Diderot.

Vote collège représentant de l'administration : Pour

Vote collège représentant du personnel : Abstention : CGT/CFDT

Ne participe pas au vote : SUD

2021-CHSCT1-AV5- *« Protection sanitaire dans les CMS Suite à 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 Plexiglas. »* **Syndicat CFDT**

Vote collège représentant de l'administration : Contre

Vote collège représentant du personnel : Abstention : CGT

Pour : CFDT/ SUD

IV- Informations diverses de l'Administration et des Organisations Syndicales :

Points DGARI :

2021-CHSCT1-I3- Point sur la crise sanitaire

Dans le Gard, le taux d'incidence est de 291/100 000 hab. contre 309/100 000 hab. au niveau national.

Actuellement dans la collectivité, il est recensé 78 cas positif (ce qui représente 1 à 11 cas positif par semaine) et 270 cas contact. Il s'agit d'une contamination dans la sphère privée. Nous rajoutons que la contamination est de plus en plus prégnante dans la sphère professionnelle.

Concernant la livraison des EPI, dans les jours qui suivent le CHSCT, les assistants familiaux, les établissements PAPH puis les établissements scolaires seront dotés. Et dans la semaine du 12 avril, tous les autres agents.

Pour la campagne de vaccination, le département a demandé à participer à la vaccination des agents. On attend une réponse de l'ARS. Mais il semblerait qu'elle débiterait au mois de mai pour les agents de + de 50 ans de la collectivité qui souhaiteraient se faire vacciner. A l'issue de la campagne, une analyse sera faite sur le retour du nombre de vaccin réalisé.

L'administration rappelle que tout agent cas contact doit être isolé même si ses missions ne sont pas télétravaillable.

2021-CHSCT1-I4- *« 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

Plusieurs éléments de réponses nous sont donnés. Pour accompagner les établissements scolaires, suite aux directives ministérielles, il a été adapté des organisations de travail différentes : allégées, des tâches moins chronophages.

Lors de contamination, l'administration est souvent prévenue en retard par le gestionnaire afin de pouvoir réagir rapidement au remplacement du personnel contaminé.

Tous les élèves sont accueillis dans les collèges. Les agents et les équipes éducatives ont reçu des consignes claires. Le personnel de ménage qui est remplacé au bout du 31ème jour d'absence en période ordinaire est remplacé en deçà de ce délai actuellement. L'administration précise qu'elle a un « vivier » de 100 personnes pour remplacer et a fait appel au personnel du SPHL. Ce qui interroge lorsque l'on sait que le SPHL dispose de 6 à 8 CDD pour renforcer le service et faire face à quelques situations d'agents en longue maladie.

Le psychologue apporte quelques éléments sur l'année écoulée.

Il repère une augmentation de l'état anxio-dépressif, d'un sentiment d'isolement dû au télétravail et des troubles du sommeil notamment auprès de personnels ayant une RQTH, majoritairement auprès des femmes âgées entre 40 et 65 ans et exerçant dans le social (SST/ASE/ASFAM), les services techniques (SPHL, collèges) et DAPPUI.

Il note de la colère, de l'inquiétude liés au travail, quelques situations d'agents en télétravail déprimés, ayant peur, se sentant impuissant et frustrés.

Cela représente 30% de son activité. Il rappelle que 2 agents manquent à la médecine préventive et que la charge de travail est importante.

DRH :

2021-CHSCT1-I5- Bilan démarche d'évaluation des risques professionnels (Document Unique)

L'administration évoque la difficulté à faire reconnaître l'importance du Document Unique auprès des agents. De plus le logiciel CITRIX est difficile d'utilisation. L'administration souhaite simplifier le travail et réorganiser le réseau santé sécurité au travail.

2021-CHSCT1-I6- Projet de réorganisation du réseau des acteurs SST

Le 16 mars un groupe de travail s'est réuni. Une présentation de ce travail sera restituée au CHSCT de septembre 2021.

La question du volontariat des acteurs locaux de prévention se pose. Au départ des agents était volontaires et peu à peu la notion de volontariat a disparu.

2021-CHSCT1-I7- Point d'étape « Démarche de Prévention des RPS et d'Amélioration de la QVT »

Pas de remarque particulière sur ce point.

2021-CHSCT1-I8- Sensibilisation aux risques liés au Travail sur écran

M Audis, ergonomiste, présente une plaquette d'information et de prévention liée au travail sur écran.

On remarque que la configuration des bureaux ne permet pas toujours d'organiser le bureau de manière optimale. Nous questionnons sur l'intérêt de remplacer peu à peu les souris standards par des souris ergonomiques utilisées par quelques agents ayant été confrontés à des troubles musculosquelettiques et ce dans un objectif de prévention. Le Dr Montagut précise que l'utilisation de ces souris n'est pas préventive et que c'est surtout le fait de bouger, et de ne pas rester dans la même position qui est bénéfique. Toutefois les agents ayant une prescription médicale peuvent demander une souris ergonomique, par exemple dans le cadre d'une RQTH, mais également pour obtenir des doubles écrans, en revanche ; cela ne pourra pas être étendu à tous...

2021-CHSCT1-I9- *« Lors du dernier CHSCT le bilan social présenté mettait en exergue que le profil type du personnel le plus touché par les problèmes de santé était "une femme de 54 ans travaillant dans les services d'entretien/technique". Nous repérons aussi que les agents d'entretien ne semblent pas remplacés à l'identique que dans certains autres services de la collectivité lorsqu'ils sont en arrêt maladie.*

Partant de ce constat nous souhaiterions savoir :

• 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*

Suite à nos interrogations concernant les remplacements du personnel SPHL en cas de maladie/cas contact ou de surcharge de travail, notamment en cette période de crise sanitaire, l'administration nous répond que le Référentiel de 2017, voté en CT et présenté en CHSCT, prévoit 20% supplémentaire de travail pour chaque agent/ETP et ce dans la perspective de pallier aux absences...

Les remplacements sont effectués au sein des équipes ou sur le secteur de Nîmes en proximité. Le service est très peu concerné par des agents en ASA (0). Pour prendre en compte quelques situations individuelles d'agents en longue maladie, il y a l'équipe de titulaires mobiles.

Nous nous étonnons que l'organisation soit présentée comme ne posant aucun problème en sachant que certaines équipes sont en manque de personnel sur le terrain.

Visites et points Santé Sécurité et Travail - Médecine Préventive Professionnelle-

2021-CHSCT1-I10- Rapport visite ACFI 30.01.20 CE d'Uzès

La synthèse de la visite d'inspection constate notamment sur le volet organisation du travail et RPS que cette direction est soumise à des réorganisations depuis 2007 et que cela se ressent par de l'inquiétude du personnel sur des difficultés de se projeter. En effet, nous rappelons que nous avons subi la décentralisation de 2007, les réorganisations de 2014, 2018, 2020 et sans doute d'autres à venir. Le constat malheureusement, est que cet état de réorganisation permanente altère, de manière générale, l'intérêt et le sens du service public que nous devons assurer au quotidien. Cela nous emmène également à un esprit de compétition entre nous au lieu d'avoir un véritable esprit d'équipe dans cette direction...

2021-CHSCT1-I11- Présentation des visites CHSCT au collège Ada Lovelace et Espace Diderot 20 novembre 2020, dans le cadre de la crise sanitaire

Pas de remarque particulière sur ce point.

2021-CHSCT1-I12- Présentation des dates des prochaines visites CHSCT

L'administration nous informe que la totalité des visites prioritaires avaient été réalisées et donc nous sollicite pour les 3 prochaines . Elles auront lieu le 6/05, 16/9 et 25/11. Nous avons convenu pour la dernière l'Espace Diderot 1 an après avoir intégré pour les agents.

Nous devons faire des propositions : nous pensons au collège de St Gilles et au CE de Génolhac. N'hésitez pas à nous contacter si vous pensez à une visite en particulier.

2021-CHSCT1-I13- Situation du CMS de Calvisson –

« Les agents du CMS de Calvisson sont très inquiets concernant une éventuelle intoxication au CO2. Sans réponse claire à leurs préoccupations nous demandons de mandater un professionnel de cette problématique, externe à la collectivité (de la CARSAT par exemple)

afin d'apporter des réponses concrètes aux agents sur les risques sur leur santé. Nous demandons également à connaître les délais de mis en œuvre des travaux à court terme par la Direction logistique et à moyen terme pour l'intervention des entreprises externes. »
Syndicats SUD-CGT-CFDT

Experts : Christophe CUSSAC et Frédéric DABEK (CARSAT)

Deux collègues étaient présentes pour évoquer les problématiques de ce CMS. **3 ans que la situation dure !!!**

Le médecin de prévention précise que les éléments sont rassurants, et qu'aucun élément toxique n'apparaît dans les analyses récentes.

Toutefois, certains agents du CMS continuent à avoir des symptômes d'où le questionnement vis-à-vis des répercussions sur leur santé.

Le Médecin de prévention insiste sur l'absence de risque de mise en danger pour les agents. L'administration préconise la mobilité pour les agents sensibles, qui ont des symptômes.

Pour la CGT, la question ne peut se régler uniquement sur la question de mobilité à titre individuel, c'est bien une problématique de locaux qui impacte directement une organisation de travail depuis des années et qui n'a pas épargné la santé et la souffrance des agents depuis 3 ans !

Point DGADCV :

2021-CHSCT1-I14- *« 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. Barrage de la Rouvière : plus d'eau potable, ni WC et douche depuis*

2003. Les travaux qui devaient commencer premier semestre 2019 n'ont toujours pas débuté. L'administration met à disposition des bouteilles d'eau et évoque la mise en place "prochainement" de toilettes sèches. L'accès à l'eau potable et aux toilettes sont pour autant une obligation de l'employeur cf. IRNS : Afin de garantir l'hygiène des salariés ainsi que de bonnes conditions de travail, l'employeur doit mettre à leur disposition les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d'aisance et le cas échéant, des douches). Nous voulons faire le point sur ces situations et connaître le calendrier des travaux. » **Syndicat CGT**

Des éléments de réponse nous ont été apporté. En raison de l'impossibilité (couts disproportionnés) de raccorder le site de la Rouvière au réseau d'eau potable, il a été décidé d'assurer une fourniture de bouteille d'eau potable et de localiser préférentiellement les agents sur Conqueyrac.

Les 3 sites ont fait l'objet en 2020, malgré le contexte de crise sanitaire, de travaux divers : pose de la climatisation à Conqueyrac, reprise de fuite sur toiture à la Rouvière, peinture, installation et fourniture d'équipement d'hiver (canapé, vaisselle, micro-onde...).

Il reste à réaliser en 2021 : la mise en place de toilettes sèches à la Rouvière, la mise aux normes de l'assainissement non collectif, en priorité sur Conqueyrac.

Points DGADS :

2021-CHSCT1-I15- *« 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**

Ce point avait été débattu en comité Technique.

2021-CHSCT1-I16- *CMS de Beaucaire Quand l'administration compte résoudre les problèmes bâtimentaires de ce CMS ? Pas d'issue de secours ni d'échappatoire pour l'ASE, pas de salle de visite médiatisée, table de cuisine cassée depuis 3 ans et toujours pas remplacée, pas de véhicule de service pour l'ASE...* » **Syndicat CFDT**

Point DGAML - DGADS :

2021-CHSCT1-I17- « *Bilan d'usage du NBA Ce bilan démarre par un questionnaire sur les outils téléphoniques et informatiques. Nous souhaitons avoir connaissance des autres thématiques qui seront traités dans ce bilan d'usage ainsi que le calendrier des axes qui seront abordés.* » **Syndicat CFDT**

V. Relevé des suites pour information

2021-CHSCT1-I18- Présentation du relevé des suites des CHSCT du 08 octobre et 23 octobre 2020

PROCHAIN CHSCT : le 30/09/2021 !!!

Vos représentants élus au CHSCT.