



Nîmes, le 9/10/2021

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.cd30)

COMPTE RENDU CHSCT du 30 septembre 2021

Présents pour l'administration :

J-L Coutouly, Y. Terrade, Mme Zadi, M Vidal, M Pelligrini, M Pasquet, Mme Lock, Dr Montagu, M Julien, M Galle, Mme Papais, Mme Marck, ACFI...

Présents pour les représentants du personnel :

CGT / CFDT

Examen fiches hygiènes :

21 fiches à la clôture les autres reste ouvertes

2021-CHSCT2-I1

Les points défendus

- **Les Angles** : réception de la pièce pour VMC le 4/10/21 pour réparation.

- **SARU** mission de la hotline : Les 9 agents répondent indifféremment au 04 66 76 76 76 et au 42 00.

L'administration confirme que l'amplitude horaire pour chaque agent au téléphone est de 3 heures par demie journée. Une pose méridienne d'une heure. Par rapport au management et la difficulté de certains agents l'administration propose un accompagnement SMPP, DGARI et encadrement

La CGT demande à ce que la bascule vers la hotline soit revue et que les appels basculent moins rapidement.

- **DRH** : La CGT évoque le turn-over révélateur du mal être, la fiche hygiène saisie anonymement « par crainte », beaucoup de cadres mutent

L'administration partage le diagnostic et évoque un travail concerté en cours avec les agents de la DRH. Des groupes de travail ont débuté en février 2021.

La CGT rappelle que le CHSCT doit être informé des démarches entreprises. L'administration présentera alors le plan d'action au 4eme CHSCT.

- **CMS Bessèges et Saint-Ambroix** sera abordés avec les compte rendus de visite CHSCT en cours de séance

III – Points pour avis et vote

Point DRH :

2021-CHSCT2-AV1 Rapport annuel sur la santé sécurité et les conditions de travail

Des chiffres globalement en baisse à mettre en relation avec la pandémie et la baisse d'activité forcée : « le travail c'est la santé, ne rien faire c'est la conserver !»

La CGT déplore que les risques psycho-sociaux n'apparaissent pas dans leur complexité mais soient limités aux situations de violences interne.

Vote : Pour CGT/CFDT

Point DISI :

Ce service avait besoin d'être renforcé avec la création d'un Pôle Sécurité pour sécuriser les données. Un domaine qui demande de plus en plus d'expertise d'où la qualification de poste en B et A.

L'administration évoque 5 créations de poste, il s'agit plutôt de redéploiements, mais (l'expertise de la mission nécessitera sans doute la création de postes supplémentaires)

La CGT se félicite de voir un service étoffé en fonction de sa charge de travail et aurait voulu que cette même considération soit accordée aux autres services sous dotés.

La CGT interroge l'administration sur le lien de ce service avec la CNIL notamment s'agissant du logiciel file active. L'administration répond que le travail se fait en lien avec le responsable du RGPD du département et non en lien avec la CNIL. Elle affirme que le logiciel file active est conforme au RGPD.

Vote : Pour CGT / Abstention CFDT

Point DGADS :

CHSCT2-AV3 : Ajustement DAPPUI : RH, logistique et santé sécurité au travail

L'administration nous dit qu'il ne s'agit pas d'une suite de l'AUDIT mais qu'il s'agit d'une démarche interne visant à simplifier la gestion des ressources humaines et pallier les manques en logistique et santé sécurité au travail. Une démarche collaborative, concertée avec les agents et les directions en lien avec la DAPPUI.

Seuls les 11 assistants fonctionnels vont devoir émettre leurs vœux pour changer de mission.

Un jury sera organisé si plusieurs agents visaient un même poste.

Volonté d'organiser des permanences des assistants fonctionnels sur les territoires au plus près des agents.

Les mobiles ne changent pas d'affectation, cependant en fonction des besoins, possibilité qu'ils interviennent en dehors de leur résidence administrative avec leur accord.

Nous pointons la nécessité de garantir un véritable accueil de l'agent mobile sur le terrain avec une fiche de commande et un bilan de fin de mission systématique.

Une évaluation sera faite à 6 mois.

Vote : Abstention CGT / Contre CFDT

CHSCT2-AV4 : DEPE Première phase mise en place équipe dédiée aux évaluations préoccupantes

6 professionnels : 1 puer et 5 ASE composeront cette équipe dans un premier temps, puisque l'administration prévoit que le nombre IP nécessite une équipe comprise entre 12 et 18 agents. Elle sera basée au NBA à proximité de la CRIP qui désormais qualifiera seul les IP, disparition des tripodes.

Les évaluations seront faites toujours en binôme garantissant la pluridisciplinarité professionnelle et non de service comme actuellement.

Aucun secrétariat n'est prévu et l'administration dit que c'est d'abord celui de la CRIP et de la DEPE qui assurera le secrétariat.

La CGT interroge l'administration sur le remplacement sur le terrain des personnels redéployés contestant le postulat que la surcharge de travail serait dû au traitement des IP. L'administration répond que cette première équipe interviendra d'abord sur les territoires d'où viennent les agents soit Alès, Beaucaire et Nîmes.

L'étude présentée par l'administration prévoit aucun impact sur la santé sécurité et conditions de travail pour les agents. La CGT rappelle que cette équipe basée à Nîmes va devoir effectuer de nombreux trajets, ce qui est sources de fatigue, de stress et de perte de temps, tout en restant en lien avec les équipes des territoires qui accompagnent souvent les familles, les écoles etc.

L'administration évoque une distribution de bon sens des IP et fait allusion au télétravail possible.

Attention à l'isolement des professionnels dans une mission aussi difficile !

Vote : Contre CGT/CFDT

IV-Informations aux organisations syndicales

Point crise sanitaire

Baisse des cas de COVID dans la collectivité. L'administration nous dit qu'aucun agent soumis à obligation vaccinale ne s'est opposé à la vaccination ou au passeport sanitaire.

La CGT demande que le COVID soit reconnue maladie professionnelle !

Le service de médecine professionnelle de prévention a été très éprouvé par le travail découlant de crise sanitaire et continue de devoir gérer une forte charge de travail. Le médecin évoque les difficultés de son équipe surchargée.

Les organisations syndicales demandent à l'administration de remédier à la situation.

CHSCT2-I5 : Présentation des visites CMS Bessèges Saint Ambroix

Les réparations relevant du département ont été réalisés. Pour le reste l'accord du propriétaire est nécessaire. A ce jour le conseil départemental a écrit aux propriétaires (mairies) en juin et reste dans l'attente. Une lettre de relance sera renvoyée.

S'agissant du manque de personnel pour garantir l'ouverture du site, l'administration dit que : l'agent d'accueil est remplacé en CDD, le congé maternité remplacé à compter du 1^{er} septembre et un autre recrutement est en cours pour le dernier poste vacant (ASE ?)

CHSCT2-I6 : Rapport ACFI ESPACE DIDEROT

Question concernant l'entretien du réfectoire : le SPHL n'est pas en charge de cet entretien, les groupes qui l'utilisent doivent se charger du nettoyage après.

Manque de confidentialité à l'accueil du CMS.

Prévoir une organisation d'un exercice sécurité incendie.

2021-CHSCT2-I7 : "Suite à une différence d'appréciation importante et à nos yeux liberticides, entre le président de l'instance et les élus CGT, ayant pour sujet la demande d'une enquête CHSCT concernant de la souffrance au travail.

Cette différence d'appréciation ayant entraîné le veto du président du CHSCT à la demande d'enquête.

Nous n'avons pas réussi à interpeller l'ACFI en urgence, afin de clarifier les points de droit, ce qui a été dommageable pour la suite de la procédure.

Aussi nous vous interrogeons pour connaître le mode de remplacement de l'ACFI quand celui-ci est en congé." **Syndicat CGT**

L'ACFI

C'est l'ACFI remplace qui remplace normalement

2021-CHSCT2-I8 : “Les entreprises extérieures qui interviennent pour le compte du CD30 par marché, doivent respecter les règles hygiène et sécurité en vigueur dans la collectivité. Quel sont les dispositifs que le département a initié pour atteindre cet objectif ?” **Syndicat CGT**

En réponse l’administration nous retorque que les règles d’hygiène et de sécurité sont respectées en général, que les assistant de préventions ont toute latitude pour intervenir en cas d’observation de non-respect des règles.

Nous retorquons que la situation est plus complexe et que les outils en œuvre ne sont pas adaptés.

2021-CHSCT2-I9 : Situation du CMS de Calvisson

Intervenants : Jean-Luc COUTOULY et Pierre-Alain PELLEGRINI

Experte : Virginie MARQUET-BARIAL

Malgré les travaux et les diverses analyses la situation persiste de nouvelles analyses auront lieu.

Cette problématique n’est pas résolue

CHSCT2-I10 Situation de la MDPH : traitement des dossier PCH et conditions de travail

Pour réduire les délais, l’administration évoque des « expérimentations en cours avec l’ALG pour le volet accompagnement administratif » et une « expérimentation avec VIVADOM sur les deux volets visite à domicile par l’ergothérapeute et accompagnement administratif ».

La CGT interroge sur le contenu du travail de ces associations, tout en rappelant que le traitement de la PCH est une mission du Département : que fait l’ALG, que fait VIVADOM ? les réponses sont peu claires, évocation d’une tâche administrative importante dans ces dossiers et difficulté de recruter un ergothérapeute. Nous nous étonnons que le CD n’ait pas le budget pour recruter un ergothérapeute mais que VIVADOM l’ait.

Sans réponse claire de l’administration sur le contenu du travail effectué par l’ALG et VIVADOM, la CGT demande à consulter les conventions. M Julien nous dit qu’elles nous seront transmises.

DGAML :

2021-CHSCT2-I15 : ”Nous demandons que les personnels de la Direction des Territoires aient les formations requises pour l’utilisation des matériels dont ils ont la responsabilité. Il s’agit de formation professionnalisante pour l’utilisation des outils tel que : la manipulation d’un balai mécanique, d’un gyrobroyeur, d’un tracto pelle et des emplois partiels.” **Syndicat CGT**

Nous avons eu l’approbation du DGAML qui trouve cette question tout à fait pertinente et allant dans le sens du professionnalisme !

Pour étayer cette question, nous avons rappelé qu'un peu moins d'une cinquantaine d'agents avaient intégré la direction en deux ans et du fait aussi que le compagnonnage ne se réalisait pas systématiquement, il y avait donc une nécessité à mettre en œuvre ces formations.

De plus et afin d'éviter des frais supplémentaires supportés par la collectivité, nous orientons la possibilité d'assurer ces formations en interne, avec des agents volontaires qui souhaiteraient bien transmettre leurs expériences et compétences. Tout comme cela c'était fait une fois par le passé pour « la conduite sur route enneigée ».

Faisons donc remonter les besoins aux chefs de services territoriaux afin qu'ils en assurent le relai comme nous le stipule M Galle.

2021-CHSCT2-I16 : "Afin de respecter la réglementation en vigueur en matière de lubrifiant pour certains services de la collectivité, nous demandons qu'il soit fourni des huiles alkyles pour tous les moteurs 2 temps que les agents utilisent." **Syndicat CGT**

Pour préciser, il s'agit de l'essence 2 temps alkylate mélangée.

Sur cette question, la réponse écrite ne peut pas nous convenir... « *Pour information, un mélange tout prêt reviendrait à 2,5 à 3 fois plus cher.* » Pour la CGT, la santé n'a pas de prix !

On peut entendre finalement qu'une réflexion sera portée par les services de la DGAML ou effectivement un peu moins de 400 matériels sont concernés et qu'à ce niveau, il y a un changement par des batteries. Toutefois, nous devons quand même prendre en compte le résultat effectif ainsi que les dégâts causés à l'environnement par le « tout batterie »...

Vos élus CGT au CHSCT.