



Syndicat CGT du Conseil départemental du Gard

265 Impasse des poulines– 30900 Nîmes

Tel : 04 66 76 95 70 ou 71

Portable : 06 07 99 36 85

Email : cgt@gard.fr

Site : www.cd30.reference-syndicale.fr

Facebook : [cgt.cd30](https://www.facebook.com/cgt.cd30)

Compte rendu CGT « F3SCT » Vendredi 05 avril 2024

FORMATION SPECIALISEE EN MATIERE DE SANTE, SECURITE ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL AU SEIN DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Membres présents :

Administration : 10 représentants, dont 2 conseillers départementaux.

CGT : 8 représentants et 1 suppléants.

CFDT : 7 représentants.

o **Approbation du procès-verbal (pour avis)**

2024-FSC2-AV-1 Séance du 08.02.2024

Vote pour à l'unanimité.

o **Conditions de fonctionnement (pour avis)**

➤ **2024-FSC2-AV-2** « DGAML, DTER – **Dépôts de sel viabilité hivernale** :

Les dépôts de sel pour la viabilité hivernale ne sont pour la plupart, ni aménagés, ni à l'abri des précipitations. Ce type de dépôts ne devrait plus exister.

D'une part, le sel « crouté » est difficilement utilisable dans les saleuses, d'autre part la dispersion du sel lors des pluies génère une pollution du milieu aquatique non réglementaire. Il est nécessaire que les dépôts soient couverts et éclairés, tant pour la sécurité et les conditions de travail des agents que pour la préservation du milieu récepteur.

Nous souhaitons avoir l'état des lieux actuel et les programmations des travaux nécessaires pour résoudre cette problématique. » **Syndicat CGT**

L'administration répond que la réfection des bâtiments est en cours et que la question du stockage du sel sera intégrée aux nouvelles constructions. En 2024 un diagnostic sera lancé pour évaluer les besoins et trouver de nouvelles solutions techniques de stockage.

A ce jour, sur les 3300 tonnes de sel, 2200T seraient couvertes et réparties sur 9 sites, 1000T seraient déposées à ciel ouvert parfois couvertes d'une bâche voir pas couvertes du tout (Dépôt de Nîmes) réparties sur 15 sites de stockage éphémères plus/ou/dont 10 sites non couverts. Dans leur réflexion, les sites non couverts de Nîmes et St Martin seront étudiés en priorité. Aucune carte de localisation ni photos de cet état des lieux pour le moins très « sommaire » nous a été communiqué lors de l'instance.

Pour la CGT et notamment sur le dépôt de Génolhac où le sel est stocké à l'air libre, cela génère un risque pour les agents. En effet, lorsque le sel est chargé la veille dans les saleuses, il est mouillé et forme un bloc pour le lendemain. Cela oblige les agents à monter sur la trémie pour casser les blocs, ce qui est formellement interdit et présente un risque de chute pour les agents.

Nous questionnerons l'administration si rien n'est fait d'ici septembre.

- **2024-FSC2-AV-3** « La CFDT demande que suite aux entretiens avec la médecine professionnelle pour des agents en difficulté afin d'occuper leurs emplois de façon optimale, si des préconisations de restrictions médicales sont nécessaires. Qu'une analyse soit réalisée en concertation entre les services de la DRH (SPQVT, SEAP, GPEC...) et le chef de service de l'agent pour vérifier si les **préconisations de restrictions médicales** sont compatibles avec l'emploi occupé pour ne pas mettre en difficulté l'agent, l'équipe et la hiérarchie. » **Syndicat CFDT**

Pour l'administration il faut partir de ce que l'agent peut faire et non des restrictions qui sont en lien avec une pathologie relevant du secret médical. Ces situations impactent le collectif de travail qui doit être accompagné au moyen de rendez-vous sur site. Cela ne doit pas être une charge dans le service. Le docteur explique que depuis sa prise de poste en septembre 2023, il se rend systématiquement sur site pour une analyse de poste de travail et un entretien avec la hiérarchie. Lorsqu'il y a trop de restrictions médicales cela pose la question de l'inaptitude au poste. Le psychologue ajoute qu'il faut considérer le niveau d'acceptabilité du collectif de travail. L'ergonome précise que ces agents bénéficient de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

- **2024-FSC2-AV-4** « PPR, la CFDT demande que la procédure soit revue. Après la mise en place de **la Période Préparatoire au Reclassement (PPR)** lors du CHSCT du 8 octobre 2020 et son bilan présenté lors du CST du 16 juin 2023, la CFDT souhaite qu'un groupe de travail soit mis en place afin de réinterroger la procédure après 3 années de mise en œuvre. Ce groupe de travail prendrait en compte un retour d'expérience réalisé auprès des agents et services concernés (agents ayant effectué ou en cours de PPR, encadrement et agents des services concernés). » **Syndicat CFDT**

Dispositif mis en place depuis 3 ans. 17 agents ont été concernées : 17 agents ont été accompagnés dont 9 ont été reclassés, 7 sont toujours en accompagnement.

Pour l'administration, le dispositif est efficace, 2 Conseillère Emploi Compétence sont dédiées à ce dispositif. S'agissant du reclassement, le poste recherché doit être un poste pérenne où il y a un besoin. Les agents sur des postes DRH tremplin sont en sureffectif.

L'administration nous dit laisser du temps aux agents de se former, de chercher au-delà des 1 an et 3 mois.

L'administration poursuit une réflexion avec d'autres collectivités sur ce sujet.

- **2024-FSC2-AV5** « Question **cellule violence interne** :

Au bout de plusieurs années d'expérimentation, nous repérons :

-des dysfonctionnements, notamment lorsque l'obligation de discrétion n'est pas systématiquement respectée.

-un manque d'efficacité, lorsque l'obligation de protection des agents n'est pas assurée suffisamment rapidement.

L'administration met trop de temps à faire cesser le trouble / le désordre / la situation de violence d'autant qu'on constate qu'elle a connaissance de certaines situations anciennes La solution par la mobilité des agents interroge, soit le signalant est déplacé soit on lui propose de l'être. Dans ce cas, en plus de subir une situation de violence, il se retrouve à devoir quitter son poste pour s'extraire de la situation plutôt que de voir la situation violente identifiée et apaisée voir neutralisée.

Dans le cas où le mis en cause est déplacé, il peut continuer ses agissements auprès de son nouveau collectif de travail.

-une absence de prévention, lorsque le mis en cause reste en place ou intègre un nouveau collectif de travail, comment l'administration s'assure-t-elle qu'il ou elle ne reproduit pas les mêmes schémas ?

-une absence de visibilité du suivi des signalements par les élus F3SCT, dont certains où l'administration s'était engagée à nous faire un retour, ce qui n'est toujours pas le cas. Nous pensons particulièrement à une situation très préoccupante. La juriste avait d'ailleurs souligné que la responsabilité de l'employeur était engagée puisqu'il avait connaissance des faits.

Comment l'administration perçoit-elle l'efficacité de la procédure violence interne ?

Que pensez-vous mettre en place pour remédier rapidement aux problèmes soulevés ? »

Syndicat CGT

L'administration dit s'être améliorée et reconnaître des lacunes au niveau de l'accompagnement des agents dans les services accueillant lors des mobilités proposées. L'administration nous dit que chaque situation a été accompagnée qu'aucun agent n'est laissé de côté.

Le traitement est réactif mais la procédure est à parfaire. En juin 2024, le SQPVT accueillera un référent risques psycho-sociaux qui sera chargé du registre hygiène et sécurité, des procédures de violences internes et externes et aura pour premier objectif de proposer un plan de communication.

Pourtant nous pointons les situations des agents toujours en souffrance, attirons l'attention sur la précarité de certains signalants en CDD dont la procédure s'éteint avec la fin de leur contrat. Les élus F3SCT déplorent n'avoir qu'une vision très parcellaire de ces situations qui ne font pas l'objet de suivi de l'administration avec les élus F3SCT.

Le psychologue propose de revoir l'usage de l'outil procédure violence interne et précise que la question de la précarité ne peut pas être mise de côté. Il évoque la question d'externaliser cette procédure.

L'administration renvoie ces questionnements au groupe de travail qui se réunira le 25 avril prochain.

➤ **2024-FSC2-AV6** « Situation de violences sexistes et sexuelles :

Depuis la mise en place de **procédure de signalement des violences internes**, nous comptons pour 2023 au moins 3 situations préoccupantes relatives au signalement de violences sexistes et sexuelles.

En tant qu'élu du F3SCT, nous demandons à connaître les suites précises du traitement de ces situations de manière à vérifier que les agissements ont cessé s'ils sont confirmés et que les auteurs sont sanctionnés et mis à l'écart si besoin.

D'autre part la collectivité a une obligation d'informer les agents concernant le traitement des violences sexistes et sexuelles. Elle communique déjà sur la procédure violence interne. En complément la loi prévoit un affichage précisant ce que sont les violences sexistes et sexuelles et les risques encourus par l'auteur, les coordonnées des différentes personnes à contacter y compris à l'extérieur du cadre du travail. Cet affichage doit être visible sur tous les sites de travail.

Nous demandons la mise en place de cet affichage. » **Syndicat CGT**

Une affiche est en cours d'élaboration qui sera présentée au groupe de travail du 25 avril prochain. La communication sur ce thème sera la priorité de l'agent préventeur qui arrivera en juin 24.

Nous rappelons qu'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné, à l'extérieur de la DRH, par l'administration. Aussi ce ne peut-être le nouveau préventeur.

○ **Points pour information**

➤ **2024-FSC2-I1** Examen des **fiches Hygiène et Sécurité** saisies, des accidents de travail et des faits de violence externe déclarés

29 FHS sont proposées à la clôture. Nous rappelons la nécessité de mettre à jour le tableau de suivi des fiches pour faciliter le suivi des situations. Le service qualité de vie au travail est l'interlocuteur pour la mise à jour du suivi et les représentants du personnel peuvent les contacter.

Pour la pérennisation du vigile au CMS Volubilis, l'administration se renseigne pour s'assurer qu'au-delà des 3 mois annoncés, le vigile restera comme c'est le cas dans les CMS identifiés « politique de la ville ».

3 agents des routes ont déclenché la procédure violence externe suite à leur intervention sur le pont submersible de Dions lors des intempéries. L'administration nous dit que le SMPP accompagne ces agents (accompagnement par le psychologue interne ou un externe) et pourront bénéficier de la protection fonctionnelle.

➤ **2024-FSC2-I2** Bilan des signalements **violence interne 2023**

Il nous est présenté le bilan de la procédure violence interne. 36 procédures ont été saisies en 2023. 8 sont déclarées relevant du dispositif. Le traitement de ces signalements n'est pas satisfaisant pour la CGT.

Voir la question N° 2024-FSC2-AV5 dans laquelle nous faisons part à l'administration de tous les disfonctionnements de cette cellule signalement violences internes.

- **2024-FSC2-I3** Présentation des comptes rendus des **visites** de la Formation Spécialisée du 17 octobre 2023 (**Collège et CMS de Quissac**)

Concernant le Collège de Quissac :

Un des points sensibles était le risque de la départementale D 999 qui surplombe la cour de l'établissement. En cas de sortie de route d'un véhicule les élèves pourraient être percutés.

La CGT a interpellé le président de l'instance M Serre pour signaler ce danger.

A ce jour rien de vraiment concret n'a été fait. L'administration nous dit vouloir créer un mur végétalisé.

Nous ne manquerons pas de revenir vers l'administration si rien n'est fait rapidement.

- **2024-FSC2-I4** Présentation des rapports des **visites ACFI** du 7 et du 16 novembre 2023 :

- 7 nov. 2023 : Direction du Livre et de la Lecture,

- 16 nov. 2023 : CMS Uzès

Reportée à la prochaine instance, voir explication question suivante

- **2024-FSC2-I5** Présentation du calendrier des visites ACFI 2024

Il s'agit de visites sur des sites de travail du CD du Gard qui sont confiées par convention à un agent du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Gard, chargé de la fonction d'inspection (ACFI).

En 2024, le CDG30 réalisera les missions d'inspection suivantes :

- 4 juillet : service Protocole
- 19 sept : D.Ter. Pôle d'Exploitation Routière de Sumène
- 3 octobre : D. Ter. PER d'Alzon

- **2024-FSC2-I6** « Pour information, la CGT avait interpellé l'administration en date du 23 janvier 2024 au sujet du **Respect du Secret Médical**. A ce jour, les réponses apportées par l'administration ne nous satisfont pas. Aussi, nous vous informons donc avoir engagé une assistance juridique afin d'avoir des réponses à nos questionnements sur ce sujet qui nous préoccupe particulièrement en tant qu'élus FST CGT. » **Syndicat CGT**

Les élus CGT F3SCT