

CST-F3SCT

Comité Social Territorial
Santé, Sécurité et Conditions de Travail
Vos élus **CGT** vous rendent compte

À noter...

Vos représentants du personnel ont siégé aux dernières instances.

Nous vous rappelons que nous restons à votre disposition pour échanger autour des questions et des sujets qui vous animent dans votre quotidien professionnel. Interrogations dont nous pourrions nous saisir collectivement dans nos futures actions lors des Instances. (CGT@departement41.fr)

Déclaration du Syndicat **CGT** sur la DDST.

En ouverture de séance, **notre secrétaire générale CGT CD 41 a pris la parole** pour lire une déclaration concernant la situation des **services médico-sociaux (DDST)**. Notre enquête **CGT** forte d'une participation à 30%, attestent d'une situation très préoccupante concernant l'accueil des publics, les conditions de travail et le management. Le **Président du CD**, destinataire des résultats, a été alerté par une Lettre Ouverte.

Notre demande de rencontre urgente a été jugée « prématurée », nous renvoyant à l'évaluation menée actuellement par son administration. Tout en nous assurant « rester en veille pour agir concrètement », **le Président nous refuse dans l'immédiat un espace de discussion !** Les agents expriment un sentiment d'urgence et un besoin de dialogue immédiat.

Nous refusons de voir les résultats de votre mobilisation passés sous silence !

Risque sur le travail isolé.



L'administration a présenté le rapport sur le **risque lié au travail isolé**, basé sur une visite de deux sites de la **MDS (Maison Des Solidarités)** de Mer.

Ce rapport propose des mesures comme le recours à des **Dispositifs d'Alarme pour Travailleur Isolé (DATI)** sur site, la tenue de cahiers de présence et une réflexion sur l'organisation des locaux pour éviter l'isolement physique des agents.

La définition du **travail isolé** retenue par l'administration correspond à une situation où l'agent est physiquement seul, sans visibilité ni possibilité d'être entendu.

- Pour la **CGT**, cette définition du **Travail isolé** est **restrictive**.

Elle doit aussi inclure les situations de travail où l'agent est seul avec un usager (Travailleurs Médico-Sociaux recevant du public en l'absence de collègues) et prendre en compte les visites à domicile.

- L'administration propose d'évaluer le **risque d'agression** dans un second temps. Pour la **CGT**, le **travail isolé** peut être également générateur de **Risque Psycho-social (RPS)** ou **Risque Psycho Organisationnel (RPO)** qui porte l'accent sur la responsabilité de l'organisation.

- Ce qui ressort des échanges avec les agents : un sentiment **d'isolement** perçu comme une conséquence du **cloisonnement des services, l'individualisation du travail et l'augmentation des trajets** depuis la réorganisation de la DDST en 2024.

VOTE CGT : abstention

COLLÈGES : RESTAURATION scolaire en cas « d'épisode forte chaleur ».

L'administration a présenté les mesures de gestion de la restauration scolaire en cas **d'épisode forte chaleur / canicule**. Il est prévu :

- Une amélioration de la réactivité des Chefs de cuisine.
- Une adaptation des menus (repas froid).
- Une limitation du gaspillage avec une planification des commandes plus souple pour écouler les stocks à mi-juin.

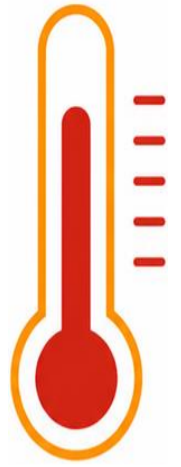
La **CGT** insiste sur :

- ✓ La nécessité d'**inclure** les agents d'entretien et de restauration dans la **communication** !
- ✓ La diversité des pratiques qui subsistent d'un collège à l'autre !

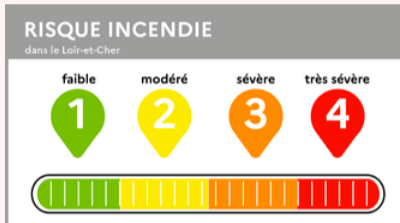
L'activité de plonge reste difficile à limiter, l'usage du jetable étant exclu.

La **CGT** pointe des conditions de travail **très exigeantes**, avec des températures très élevées.

Des mesures d'adaptation seraient nécessaires.



ROUTES : Gestion du temps travail en statut « IRO 3 » pour le fauchage.



Dans le Loir-et-Cher, un indice est calculé tous les jours (en saison à risque) par le Service départemental d'incendie et de secours (SDIS) afin d'évaluer le niveau de **risque de départ de feux** sur notre département : l'Indice de **Risque Opérationnel (IRO)**. (traduit le niveau de danger en matière d'éclosion et de propagation de feux de végétation.)

Ce niveau implique dorénavant une gestion du travail de **fauchage en horaires décalés** :

⇒ 06h00 – 14h00.

La **CGT** interpelle notre administration sur les **conditions de travail**, la pause déjeuner n'étant plus dans le temps de travail, et l'indemnisation repas supprimée !

La **CGT** demande que le **repas soit payé** !

La **DRH** demande un *temps de vérification* avant de nous apporter des réponses... A suivre !

PARC ROUTIER Heures supplémentaires et gestion du temps.

La **CGT** alerte sur le caractère **récurrent** de l'utilisation des heures supplémentaires (journée de 11h00) au pôle travaux et la gestion des heures déclarées.

L'administration qualifie cette situation comme exceptionnelle.

La **CGT** répond que c'est plutôt **structurel** ! A suivre !



Routes : DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels).



Identification des risques des agents de voirie :

36 % des risques sont de priorité 1, illustrant le danger de missions comme le travail en hauteur.

Sur 64 activités, 20 risques ont été identifiés :

- **Des enjeux majeurs** dominant :

- Chutes de hauteur,
- Charge physique,
- Risque routier,
- Effondrements et risque chimique.

La **CGT** a interrogé comment ont été choisis les agents ayant participé à l'évaluation ?

Le service prévention répond que la composition du groupe de travail a été établie sur la base du **volontariat**, incluant des représentants des 3 divisions.

Retours d'expérience :

La **CGT** s'étonne du **faible taux de participation** (5 agents sur 11 et seulement 7 managers sur 16) sur le questionnaire de retour.

Malgré ce faible taux, le retour de cet atelier semble positif. Un suivi avec la **DRM (Direction des Routes et Mobilité)** est prévu sous six mois ! **A suivre** !

SOCIAL : Réorganisation Direction Enfance Famille.

A la DDST, la direction adjointe protection de l'enfance et de la famille sera supprimée :

Les **équipes des référents enfance** seront intégrées à la DEF, ainsi que le service en charge des **évaluations des Informations Préoccupantes**.

La **CGT** interroge les **délais courts** de mise en place :

- ✓ Le calendrier prévoit des **réunions de travail durant la période estivale**, ce qui risque de fragiliser l'implication des équipes, du fait des congés !

- ✓ De même, la **CGT** insiste sur la nécessité de consolider les **fonctions supports et le secrétariat**, métier déjà en **souffrance** dû à une forte **charge de travail**, et de porter attention aux **conditions de travail** des travailleurs médico-sociaux.

La **CGT** souligne également le **besoin d'accompagnement pour les agents**. Les Cadres chargés de la protection de l'enfance (CCPE), dont les missions évoluent vers l'inspection, nécessitent des formations adéquates.

Création d'une nouvelle Direction Adjointe.

Le **Directeur Général Adjoint** a justifié la temporalité du projet par l'urgence opérationnelle, notamment le besoin de recruter un Directeur Adjoint Qualité de Vie de l'Enfant et de la Famille et des chargés de mission avant octobre. Le directeur de la DEF, reconnaît un décalage de maturité perçu entre les équipes de la DDST et la DEF. L'enjeu est, que le projet soit porté par les cadres auprès des équipes.

- ✓ La **CGT** insiste sur les **problèmes structurels anciens** existant à la DEF. **Les délais courts, ne doivent pas occulter la souffrance au travail et la charge mentale des agents.**

Pour le **DEF (Directeur Enfance Famille)** il n'existe pas de solution miracle pour supprimer la pression liée aux urgences sociales, mais que la réorganisation vise à mieux réguler l'activité.

Le **DEF** souligne que l'expérimentation de l'équipe « Gestion des Urgences Protection de l'Enfance » porte des résultats encourageants en libérant du temps pour les cadres.

Les SPEF et Service Évaluation des IP intégrés à la DEF :

- Le service CRIP (Recueil des Informations préoccupantes) incluant les équipes en charge des évaluations des informations préoccupantes, sera intégré à la nouvelle Direction Adjointe.
- Les SPEF deviendront les **Services ASE** (Nord, Centre, Sud) dans la direction adjointe ASE.

La **CGT** vote **Pour**. Après 2 ans de réorganisation de la DDST, l'intégration du volet « Protection » à la DEF paraît cohérent, avec le **maintien indispensable de la territorialisation des équipes**, en insistant sur l'accompagnement de tous les agents concernés pour cette réorganisation, y compris ceux déjà rattachés à la DEF.

La **CGT** insiste sur le besoin de **mesurer l'impact** de cette nouvelle réorganisation. **A suivre !**

Focus sur la formation : Accompagnement personnalisé des agents.

Plusieurs **dispositifs d'accompagnement** existent et sont proposés par la DRH – DIQS :

- Coaching individuels, d'équipe, ou de prise de fonction (cadre).
- Médiation.
- Analyse de pratiques.

Un nouveau marché est lancé cette année. Le marché pour **l'analyse des pratiques** va débuter mi-juin pour le Service inclusion sociale centre (DDST) suite à l'alerte RPS des agents et de la **CGT** de fin 2025.

Charte des missions des référents réseaux : (Référént prévention, Résilient 41, ambassadeur environnement, ...)

La création d'une charte, accompagnée d'une page sur « **Salamandre** » vise à formaliser et légitimer l'engagement des **agents référents réseaux** qui s'investissent au-delà de leurs fonctions habituelles.

Pour la **CGT**, la **lettre de mission individuelle** devra permettre de faire reconnaître ces missions.

De même, une **vigilance** a été demandée quant à l'articulation entre l'investissement des agents dans ses missions de référent réseau et la charge de travail au sein de son service.

En effet, si l'agent se positionne comme **volontaire**, il est prévu que son responsable hiérarchique donne son accord en tenant compte des **nécessités de service**. Situation qui peut empêcher l'engagement d'agent pourtant volontaire.

Pour la CGT, ce dispositif trouve ses limites compte tenu de la charge de travail présente dans certains services.

La **CGT** demande un **retour d'expérience** des agents et une prise en compte par les directions, des missions des référents dans leur charge de travail. **A suivre !**

ROUTES : La CGT interroge sur le « Sondage sur la pause méridienne à la DRM ».

Un sondage a été réalisé à la **Direction des Routes** concernant la réduction de la pause méridienne :

- De 01h30 à 01h00.
 - 70% des agents ont répondu au questionnaire.
 - 60% des réponses montrant un résultat majoritaire en faveur de cette réduction.

Cette mesure, sera discutée en **CST** du mois d'octobre car cela impliquera une modification du règlement du Temps de travail.

Éventuelle mise en place au 1^{er} janvier 2027. **A suivre !**

La CGT interroge sur la « Gestion de l'épisode forte chaleur de fin mai » pour les Routes.

La **CGT** a fait un courrier d'alerte à la Présidente sur la gestion des horaires canicule dans les divisions des routes pendant l'épisode de forte chaleur de fin mai. Une discussion a eu lieu concernant la gestion disparate des situations.

La **CGT** insiste sur les impacts et souligne que la prévention des risques pour la santé, notamment pour les agents de voirie, nécessite non seulement des aménagements horaires, mais aussi une réorganisation concrète des tâches de travail lorsque les alertes sont déclenchées.



Notre administration répond qu'elle s'engage à nous répondre suite au courrier d'alerte :
C'est le minimum !

La **CGT** rappelle que l'agent de voirie est un des métiers de la collectivité le plus concerné par les accidents de travail ! Les épisodes de fortes chaleur, plus précoces et plus fréquents, augmentent les risques.

- Rappelons que notre employeur doit aussi évaluer les risques liés à l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense, en intérieur ou en extérieur.

Si cette évaluation identifie un risque d'atteinte à la santé ou à la sécurité des travailleurs, l'employeur doit définir des mesures ou des actions de prévention. A suivre !

Bilans 2025 : Médecine préventive, Accidents du travail, procédure d'alertes Risques Psycho-sociaux (RPS)

Le médecin de prévention nous présente son bilan 2025 : une vigilance particulière est nécessaire pour les agents :

- Les collègues et de la voirie
- Les Assistants familiaux et les travailleurs médico-sociaux.

Agents des collègues :



40 agents des collègues sous restrictions médicales

Des plaintes récurrentes liées aux douleurs des membres supérieurs pendant les tâches.

50% des cas de maladies professionnelles les concernent : majorité de femmes entre 50 et 59 ans, chargées d'entretien et de restauration avec des contraintes physiques. 40 d'entre elles font l'objet de restrictions médicales. De nombreuses plaintes sont relevées lors des entretiens (douleurs sur les membres supérieurs en lien direct avec les tâches effectuées.)

La **CGT** retient que la prévention doit être une priorité et l'amélioration des conditions de travail une nécessité ! La médecine poursuit ses actions de prévention sur 2026.

Agents de la voirie :

De nombreuses restrictions, un nombre non négligeable de chutes par glissades est signalé.

Assistants familiaux :

3 inaptitudes ont été prononcées, dont 2 directement liées aux conditions d'exercice. Il ressort : un sentiment d'isolement professionnel, une demande de plus de lien avec la collectivité, les situations de handicap des enfants accueillis pouvant fragiliser les familles d'accueil.

Pour la **CGT**, ces constats doivent être pris en compte par la collectivité par la mise en place d'actions spécifiques et permettre une réflexion collective.

Travailleurs médico-sociaux

- **Risques Psycho Sociaux** : 2 procédures RPS en 2025 émanant du syndicat **CGT** et d'un collectif d'agent (Service projet Centre et Service Inclusion social centre) alertant sur la souffrance au travail. Il est relevé la « dégradation de l'état de santé des agents en lien direct avec les conditions de travail », associé à plusieurs arrêts de travail.

La **CGT** a réagi : cette même direction (**DDST**) fait l'objet de plusieurs alertes de souffrance au travail émanant de plusieurs services, pour lesquels votre syndicat **CGT** est pleinement mobilisé.

Nous avons demandé à être associés au traitement de ces procédures, à fortiori lorsque nous en sommes à l'origine, et à chaque déclenchement de la procédure **RPS**.

- **Risque routier** : l'augmentation des secteurs géographiques des agents et des temps de trajets depuis la nouvelle organisation **DDST** ressort des consultations médicales. Facteur de risque lié à la fatigue et à la diminution de la vigilance. La prise d'appel téléphonique lors des trajets est aussi un facteur de risque.

⇒ Face à ces constats, la médecine préventive préconise une évaluation plus précise de ce risque routier.

⇒ La **CGT** soutient cette démarche et demande que la collectivité se saisisse de cette question.

D'une manière générale, nous déplorons l'absence de réaction de la part de l'administration en séance lors de la présentation des différents bilans qui devrait pourtant faire réagir !



Alerte sur la souffrance au travail (RPS)

Deux procédures lancées suite à une dégradation de l'état de santé liée aux conditions.