



Personnel actif et retraité du
Conseil départemental
de Loir et Cher



Compte Rendu

CHSCT du 12 Octobre 2021

Face à des thématiques importantes, attention à ne pas cantonner le CHSCT à une chambre d'enregistrement !

ROUTES : prise en charge de l'entretien des vêtements de travail et mise en œuvre de la dotation habillement.

Cela fait plusieurs mois que la CGT remet sur la table ces thématiques du nettoyage des vêtements, des EPI, du remplacement à l'usure...

⇒ Nettoyage des vêtements : c'est une **obligation de l'employeur** de le prendre en charge.

L'administration mène actuellement une étude de faisabilité des différents scénarios : prestataires extérieur, indemnités, ou en interne.

⇒ Pour nous, le recours à l'indemnité n'est **pas la solution** et serait au détriment des agents (usure machine à laver, produit polluant qui nécessite un traitement spécifique).

Au parc routier, cela fait 14 ans que la location et l'entretien des tenues de travail passe par un prestataire extérieur : système qui fonctionne très bien ! Les vêtements détériorés sont réparés : avantage économique et écologique.

✓ **Pourquoi ne pas étudier cette possibilité ?**

Collège de BRACIEUX : suite à l'accident grave (explosion du four)

Toujours pas de retour sur l'**expertise du four et l'enquête de gendarmerie**. Le procureur va être relancé par le DGA sur ce dossier.

Le four a été remplacé par un **four à gaz de nouveau**. Pourquoi refaire le choix du gaz alors que l'équipe reste marquée par l'accident ? Le cout financier ne guide pas le choix du matériel nous assure-t-on.

L'équipe a été renouvelée partiellement : la cheffe de cuisine et le second ont quitté le collège (disponibilité et reclassement suite au traumatisme.)

Préconisations du service prévention : prendre les contrats de maintenance proposés par les fabricants pour les matériels spécifiques, définir un référent pour le suivi de la maintenance du matériel de restauration, formation régulière des personnels à l'utilisation des matériels de restauration...

Reste à savoir qui s'assure de l'application et du suivi de ces préconisations dans tous les collèges ?

Évolution du règlement télétravail.

Le dossier est présenté ce jour. Nous regrettons que l'assemblée départementale l'ait déjà voté la veille en CT.

- ✓ **Se pose la question de l'utilité du CHSCT ! L'exécutif le cantonne à une chambre d'enregistrement d'un dossier déjà ficelé !**

Rappel de nos points de désaccords :

- Les déplacements sur les journées de télétravail en cas de « *nécessité de service* ».
- Suppression de la notion de distance entre le domicile et le territoire d'intervention.
- Risque de fatigue et d'interprétation différente d'un manager à l'autre en contradiction avec l'objectif de qualité de vie au travail et d'impact écologique.
- Le montant minimum de l'indemnité journalière alloué aux télétravailleurs.

Déplacements : ils devront se faire de *manière exceptionnelle*. (Mme LHERITIER) Cela sera précisé lors des « ¼ d'heure du management. »

Utilisation de la caméra : l'obligation d'utilisation a été supprimée à notre demande mais ses modalités d'utilisation ne figurent plus du tout dans la version finale...

- ⇒ La DRH répond que la recommandation de la CNIL de ne pas obliger le salarié à l'utiliser vaut en cas d'absence de dispositif de *floutage*, ce qui n'est pas le cas au CD.

Indemnités journalière : nous regrettons le choix du département d'appliquer le **minimum légal** soit 2,50€.

Présentation du dispositif « emplois-tremplins ».

Dispositif permettant d'accompagner les agents inaptes à leurs fonctions ou proches de l'inaptitude.

Objectif : permettre une reconversion ou reclassement professionnel.

Constat : augmentation du nombre d'agent confronté à ce type de situation.

- ⇒ 6 postes « emplois-tremplin » sont budgétés dans l'effectif (2 catégorie A, 2 en B, 2 en C) mais cela n'est pas figé.

3 agents concernés dans la collectivité actuellement.

Affectation sur ces emplois-tremplin : maximum pour 6 mois (renouvelable 1 fois) pour travailler le projet professionnel de l'agent, se former...

Une proposition de poste doit lui être faite, en adéquation avec son profil, ses compétences et son état de santé. Et *dans la mesure du possible* en adéquation avec son projet professionnel.

- ⇒ 2 postes maximum peuvent lui être proposé. **Pas de possibilité de refuser le 2ème poste.**

- ✓ **Nous restons vigilants sur ce dernier point.**

Action de sensibilisation « Semaine européenne du handicap au travail ».

- ✓ **Nous déplorons l'absence d'action en direction des agents des collègues.**

Rien de prévu cette année car « *trop compliqué* » avec des contraintes d'emploi du temps des agents peu disponibles.

La thématique du handicap sera abordée lors des réunions de bassins (Nord et sud).

Agir dans les situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et agissement sexistes : une procédure perfectible et des désaccords sur la forme et le fond

- ✓ **Nous ne sommes pas satisfaits du rendu final de cette procédure: elle aurait mérité plus de temps. Nos propositions de fond ont été balayées**
- L'enquête administrative prévue par la loi est déclenchée trop tardivement, jusqu'à 12 jours après la dénonciation des faits. Cela peut être long pour la victime présumée: **Elle doit être déclenchée dès la connaissance des faits.**
- **Des définitions manquent** : violence aux travail, Harcèlement environnemental, ... malgré nos propositions.
- Absence de précisions sur la notion de **lieu de travail** : cette procédure vaut pour les trajets domicile/travail (covoiturage,) pour les journées de formation dans ou à l'extérieur des locaux du département, lors de communication liées au travail (y compris mails, visio...) ...
- **Protection fonctionnelle** : la victime en bénéficie de fait, elle n'a pas à en faire la demande. L'administration répond que le service juridique préconise que l'agent en fasse explicitement la demande.

Public concerné : - l'ensemble des personnels de la collectivité (stagiaire, titulaire, contractuel, apprenti, stagiaires, bénévoles)

- Les personnels d'entreprise extérieures intervenant dans la collectivité
- Les agents ayant quitté les services (retraite, démission ...) **depuis moins de 6 mois.**

Nous dénonçons ce délai de prescription de 6 mois.

- ✓ **Qu'est-ce qui motive cette durée ?**

Pas de réponse, ce délai ne s'appuie sur aucun texte !

Les Questions CGT

Collèges

Pause méridienne

RAPPEL : le 19 juillet, la CGT envoie à la DRH et direction de l'éducation les résultats d'un sondage mené par notre organisation auprès de tous les agents des collèges suite aux différentes interpellations faites en CHSCT depuis un an

Ce sondage est un 1^{er} **diagnostic rapide** de la situation vécue par les agents : dans une grande majorité, ils sont **fréquemment ou régulièrement dérangés sur leur pause méridienne.**

Suite à ça : le directeur de l'Education a insisté auprès des gestionnaires à l'occasion d'une réunion de rentrée sur la nécessité de faire respecter cette pause sans être dérangé.

Cette sensibilisation effectuée par la direction de l'Education est un premier niveau de réponse. **Ça n'est pas suffisant !** Cette problématique va au-delà de la seule action des gestionnaires dans les établissements. **Il y a un vrai travail à mener avec les équipes des collèges.**

- ✓ **Que prévoit la collectivité pour mener un état des lieux plus approfondi sur cette question et ainsi répondre à cette problématique ?**

- ⇒ Le directeur de l'Éducation sera attentif si des collèges posent des difficultés. Mais précise ne pas avoir eu de remontée à ce sujet...

Cela signifie-t-il que le problème n'existe pas pour les agents ? Doit-on en rester là ?

Matériels et Chariots ergonomiques.

L'action de la CGT sur le terrain et dans les instances paie :

- ⇒ Une enveloppe de **100 000€ est prévue sur l'année 2021-2022** pour équiper les collèges. Un travail est mené avec l'ergonome et la direction de l'éducation pour recenser les équipements dans tous les établissements.

1^{er} lot de commande prévu d'ici la fin de l'année.

Ceci est une belle avancée, compte tenu des disparités constatées depuis des années.

MDCS de Blois agglomération : Cafétéria sous dimensionnée.

Les effectifs sont passés de **57 agents à 79 actuellement**, avec l'accueil des stagiaires.

La réflexion de la Direction du patrimoine et de la DIAST n'a pour le moment rien donné : la configuration des locaux laissant peu de possibilités.

- ⇒ **La CGT répond à la proposition de l'administration de décaler la pause déjeuner et échelonner les passages : peu réaliste compte tenu de l'organisation du travail dans les MDCS.** (Emploi du temps variable et contraint, ...)

Qui plus est : les agents **s'adaptent déjà** (roulement d'utilisation des locaux) ...

- ✓ **Que répond-t-on aux agents qui ont inscrit ce point dans le registre santé sécurité au travail ?**
- ✓ **Doit-on en rester là ?**

Nous avons besoin de vous pour nous faire remonter vos réalités de travail au quotidien pour porter vos besoins et problématiques dans les instances et auprès des directions ! Vos élus CHSCT sont :

*En MDCS : Florence MORIT et Stéphanie TAUPIN
Dans les collèges : Murielle ROCHE et Marion LEGER
Dans les routes : Lionel CORRET et Franck Béguin
Au laboratoire : Pascal BASURINI
Assistante familiale : Béatrice DEVOS-CLEMENT*