

## Comité Sociale Territorial 03 Octobre 2023

# Les Rouages de la Concertation !

### . Réorganisation de la direction du patrimoine.

Le SDIS 41 a fait part de son souhait de mettre fin à la convention de mutualisation avec le CD 41.

Cette dernière avait pour objet la mutualisation et la gestion technique du patrimoine bâti.

A compter du 1<sup>er</sup> octobre, le SDIS 41 retrouve son autonomie et une réorganisation de la Direction du patrimoine est nécessaire.

Retour à la situation initiale d'avant juin 2016.

- Découpe en 3 secteurs : Nord, Centre et Sud.
- Réintégration des agents. Plus 1 agent qui intègre la Direction du patrimoine et 1 qui transfuge en tant que Chef de Projet au CD.
- L'équipe du Centre reste basée dans les mêmes locaux (Au archives de Vineuil).

**Nous déplorons que le service de prévention, n'ait pas été associé à cette réorganisation.**

La **CGT** a voté « Pour ».

### . Mouvements d'effectifs.

Une dizaine de créations d'emplois sont proposées afin d'ajuster les effectifs et la réorganisation des services.

6 Postes pour la réorganisation des MDSCS :

- Création de 3 postes d'Assistants Administratifs et de gestion.
- Création de 3 postes de Travailleurs Sociaux.

4 Postes pour la légumerie :

- Création de 3 postes aides cuisine.
- Création d'1 poste de chauffeur pour les livraisons. (Poste non complet)

La **CGT** a voté « Abstention ».

### . Évolution et mise à jour du règlement du télétravail.

- Le nombre de jours de travail maximum par semaine est fixé à 2 jours au lieu de 3.
- Autorisation du télétravail le mercredi dès lors que les enfants ont 11 ans.
- Évolution du forfait télétravail, (mise à jour réglementaire) de 2.50 € à 2,88 €.

La **CGT** demande à nouveau une revalorisation de l'indemnité de télétravail entre 5 et 7 €.

**La CGT réaffirme le manque de débat préalable sur les modifications tant sur la limite d'âge des enfants pour le mercredi que sur l'ensemble des modalités sur l'évolution du règlement.**

La **CGT** a voté « Contre ».

## . Actualisation de la cartographie des métiers, du référentiel grade/métier et de l'IFSE.

Création de 3 nouveaux métiers dans le cadre de la réorganisation de la Direction Social du Territoire :

- Agent d'Accueil et d'Orientation. (AAO)
- Conseiller en Insertion Professionnelle. (CIP)
- Expert en Ingénierie Sociale. (EIS)

Ces métiers sont inclus dans la grille existante avec un IFSE correspondant.

A remarquer que ce dernier est revalorisé de façon importante pour les « experts » à la différence des « Chefs de service » qui voient leurs missions augmenter sans aucune compensation.

A remarquer également que pour les agents d'accueil, l'augmentation est de 30 €. **Ridicule !**

## La CGT d'énonce à nouveau le manque de concertation avec les OS.

Demande d'un groupe de travail sur l'adéquation du Grade métier, ainsi que sur l'IFSE (Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise).

L'ensemble des propositions semble insuffisant.

La **CGT** a voté « Contre ».

## . Régime Indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

### Complément indemnitaire annuel (CIA). Évolution du dispositif.

Bilan est fait de cette première année d'expérimentation du CIA. Revalorisation unilatérale.

En retour :

- Un échange devrait être effectué vers les managers et les gestionnaires, afin d'expliquer à nouveau les règles d'attribution de ce dernier et afin d'éviter les dérives. (1/4 d'heure de management)
- Une revalorisation de l'enveloppe à 500000 €. (Auparavant 300 000€)
- Suppression des montants plancher par catégorie. (A-B ou C)
- Un plancher unique de 250 € brut pour un plafond unique à 700 € brut.
- Maintien du non-versement du CIA aux agents cumulant au moins 60 jours d'absences par année civile. (Année glissante)
- Ne sont pas concerné :
  - Les congés : Maternité – Paternité – Adoption.
  - Également adopté suite à la demande des OS, ne seront pas concernés les Accidents de travail ainsi que la Maladie Professionnelle.

Notre DGS réaffirme que le CIA revêt un caractère individuel. Il est donc primordial de laisser les managers tranchés.

Nous réaffirmons à nouveau le manque de concertation avec les OS

La **CGT** a voté « Abstention ».



La **CGT** déplore le manque de concertation sur l'ensemble des points abordés.

La concertation doit être un processus de dialogue entre la direction du **CD41** et les parties prenantes que sont les **Syndicats**.

- . Elle permet de recueillir des avis et des propositions sur un projet ou une décision unilatéralement.

**Il est important que la concertation soit organisée de manière efficace et transparente.**

## Formation Spécialisée du 12 Octobre 2023

### Vos représentants du personnel Pas associés et exclus des décisions

Préambule : la **CGT** rappelle que tenir des instances l'après-midi n'est pas adapté. Au risque de ne pas laisser un temps suffisant aux débats. Nous alertons sur le nombre conséquent (12 Fiches + Questions diverses) de sujets à traiter à l'ordre du jour.

La **CGT** alerte qu'une demi-journée ne sera pas suffisante, la séance commençant à **14h30 seulement !**

- Nous proposons à la Présidente de prévoir dans le calendrier annuel des instances une séance supplémentaire pour éviter des ordres du jour trop chargé. Mme La présidente en est d'accord.

### . Climatisation : renouvellement du système

Occasion est donnée de parler des épisodes de fortes chaleurs / canicule et des conditions de travail dans les bureaux et dans les collèges notamment.

Le directeur du patrimoine rappelle que **la clim "est à bannir"** dans les bâtiments du CD.

Il préconise de **travailler sur les usages et l'isolation** :

- Ouvrir les fenêtres et les portes la nuit,
- Réduire les surfaces vitrées, augmenter l'ombrage,
- Réfléchir sur les horaires d'utilisation des locaux.

**Un plan pluriannuel d'investissement existe pour les travaux de rénovation des bâtiments du CD.**

- **Priorité est donnée aux collèges.**

Pour la direction éducation : **un groupe de travail va se réunir sur cette question.**

- La **CGT** demande d'être informée du calendrier des travaux prévus et une cartographie.

Pour les routes, MDCS, DGAS : il n'est pas programmé de climatiser les bâtiments.

- Les éco-ambassadeurs (agts volontaires) : Les actions des ambassadeurs ne sont pas connues ni visible des agents.

La **CGT** demande l'organisation d'un groupe de travail spécifique lié à la situation de la cité administrative / MDCS Nord Loire. Le chauffage y est efficace mais en période de chaleur, les conditions de travail sont dégradées.

L'administration annonce la relance du groupe de travail : événement climatique exceptionnel sur toutes ces questions.

La **CGT** alerte sur les conditions de travail des agents des collèges suite épisode canicule de Septembre :

- Température montée **jusqu'à 49°** à la **grosse plonge** dans un établissement !
- Les menus n'ont pas été adaptés : **pas de repas froid** alors que cette mesure faisait partie des préconisations du groupe de travail de 2019 !

Les horaires canicule ne sont valables officiellement que jusqu'au 31/08... il est temps de les élargir compte tenu du changement de climat. Périodes de fortes chaleurs plus fréquentes.

Pour le déclenchement des horaires : la **CGT** demande qu'elle le soit de façon homogène pour toutes les divisions et suffisamment anticipée, en particulier pour les routes.

### Semaine du handicap :

A l'origine, la **CGT** était à l'initiative de cette action. Action qui mériterait d'être déclinée sur les territoires, et moins centrée sur Blois. Notamment dans les collèges et les services des routes.

La participation reste médiocre : Posons-nous la question du pourquoi ?

- Il faut que les agents soient dégagés de leurs missions pour y participer.
- Les OS ne sont plus associés à cet événement ni informés en amont.

### Psychologue du travail

La **CGT** demande le remplacement de la psychologue du travail qui a quitté la collectivité cette année.

En parallèle, le CD expérimente pour un an une plateforme d'écoute "**Stimulus Care**" pour joindre des psychologues par téléphone ou par visioconférence.

Le bilan à 6 mois n'est pas **significatif** : Seuls 14 agents y ont eu recours pour 22 entretiens.  
La **CGT** alerte : Ce dispositif ne doit pas remplacer une psychologue du travail en interne ! Nous avons besoin d'humains. Le poste de psychologue est une revendication ancienne de la **CGT** et de toutes les organisations syndicales. **Nous dénonçons le fait que la collectivité profite du départ de cette professionnelle pour ne pas relancer le recrutement.**

- Rien ne justifie cette décision dans une collectivité qui compte plus de 1600 agents !

Le poste de psychologue est un acteur de la prévention et à sa place dans l'équipe pluridisciplinaire au côté de l'Assistante sociale et du médecin du travail, à la différence d'une plateforme qui agit en correctif.

## Bilan médecine du travail

• Arrivée d'une 2ème infirmière dans le service au 2 novembre.  
L'infirmière confirme que la stratégie reste de venir vers les agents (avoir de la proximité).

La **CGT** pose la question des locaux de l'actuel MDCS de Contres. (Visites médicales).

La **MDCS ferme officiellement au 1er janvier.**

- Quelle conséquence pour l'activité future de la médecine du travail sur ce territoire ?

La **CGT** attire l'attention de la Présidente sur la recrudescence des demandes d'entretiens de la part des MDCS (travailleurs sociaux et paramédicaux), à mettre en relation avec la réorganisation en cours à la DDST. Cela appelle la vigilance de la collectivité sur la santé des agents de cette direction.

- Comment justifier, dans un tel contexte, que le CD ne **recrute pas un nouveau psychologue du travail.**  
Le bilan de l'infirmière met en avant la part importante liée aux suivis des difficultés morales des agents.

Médecine  
du Travail

## Qualité de vie au travail : **Très peu de participation des agents !**

La **CGT** questionne sur l'intérêt de cette action !

Le préalable pour travailler sur la QVT est d'avoir une charge de travail adaptée !

La **CGT** comme chaque année se répète : la réussite de cette action suppose que les managers organisent le travail des équipes pour une participation des agents. Encore trop d'ateliers organisés à Blois en central !  
Les **OS** ne sont pas du tout associés à l'organisation et encore moins informés du programme en amont.

## Vêtements

**Bilan du nettoyage** : La **CGT** s'étonne des délais annoncés qui paraissent très longs.

- Le dépôt des dossiers a été finalisé le 5 septembre. (2 prestataires ont répondu à l'appel d'offre)  
Choix de l'entreprise prévue le 13/10. Marché compliqué sur le plan technique et sur le service attendu.

- Pour le marquage : la **CGT** demande comment le CD va procéder ?

✓ 1ère phase : marquage des vêtements existants par la collectivité (Qui ? comment ?)

✓ 2ème phase : marquage de la nouvelle dotation à prévoir. (Prestataire ou CD ??)

## Bilan annuel des procédures harcèlement / agression / RPS

La **CGT** a souhaité mettre ce point à l'ordre du jour. Quel bilan de cette procédure ? qui n'ai pas suffisamment connue des agents.

Aucun signalement n'a été reçu à la DRH via cette procédure depuis sa mise en place en ?  
Quelle conclusion en tire la collectivité ?

La **CGT** interroge la libération de la parole dans la collectivité : l'absence de signalement ne signifie pas l'absence de problème ! **Attention à la banalisation de certains comportements sexistes.**

La formation prévue pour les agents : où en est-on ? Les managers opérationnels, considérés comme prioritaires, sont en train d'être formés. (Dont les chefs de cuisine)

○ Quid des représentants du personnel ?? La **CGT** déplore de ne pas faire partie des agents prioritaires...  
L'administration annonce une campagne d'information d'ici la fin de l'année (affiche)

Pour la **CGT**, une affiche ne suffira pas pour faire vivre la procédure. Il faut communiquer dans les services !

## Fin de la séance à 18h15

**L'ordre du jour n'est pas épuisé : les questions diverses n'ont pas fait l'objet de débat...**

La Fin de séance nous a donnée raison !

Vos questions

