

CST-F3SCT
Comité Social Territorial
Santé, Sécurité et Conditions de Travail
Vos élus **CGT** vous rendent Compte



Blois Le 9 décembre 2024

À noter...

Vos représentants du personnel ont siégé aux dernières instances 2024

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)

• **Modification du règlement intérieur.**

« Gestion des risques liés aux addictions » du conseil départemental du Loir et Cher.

Changement de voilure pour le règlement addiction. En effet, ce dernier a été modifié et n'autorise plus les agents à détenir de l'alcool sur les lieux de travail, et interdit la consommation sur les lieux de restauration mis à disposition par la collectivité. Dans le même temps et à la demande de la hiérarchie, un conseiller de prévention peut assister le manager pour un éventuel contrôle d'alcoolémie.

Dans le cas où la situation concerne le manager N+1, en référer à son N+2 pour une prise en charge.

La **CGT** s'oppose à cette modification et vote contre.

Le règlement addiction avait pour but préalable « **La prévention des addictions** »
Cette nouvelle mesure s'oriente plus vers de la sanction.

• **Quelle priorité Budgétaire ?** Compte Épargne Temps.

La direction supprime la possibilité d'indemnisation des jours excédentaire de CET en avançant le motif de restriction budgétaire.

Notre administration dit devoir préserver l'équilibre budgétaire en supprimant une enveloppe de 300 000 € sur un budget de 470 millions !

Ce choix de cette petite économie va-t-il préserver l'équilibre du budget départemental ?

Vos représentants **CGT** ont questionné cette décision et ont émis plusieurs remarques :

- Notre direction s'est-elle interrogée sur les besoins réels des agents à bénéficier de la monétisation des CET ?
- Est-il possible d'envisager des mesures sociales en faveur du pouvoir d'achat des agents, qui sont en souffrance depuis plusieurs années ?
- Nous attirons l'attention sur les difficultés à poser des congés dans les petites équipes.
- La diminution des jours indemnisés aurait été possible en passant à 5 jours de CET.

**Tout au long du débat, et sans arbitrages, la direction campe sur sa décision.
Cette économie représente 0,00064 % du budget total !**

**La conjoncture budgétaire défavorable énoncée tout au long du débat,
n'est-elle pas aussi la réalité du budget des agents ? Nos salaires sont-ils suffisants ?**

**Chers collègues, nous vous rappelons que malgré nos demandes passées,
la revalorisation des tickets restaurant n'est toujours pas à l'ordre du jour !**



**Pourtant, la mise en œuvre de cette mesure permettra
une augmentation du pouvoir d'achat de l'ensemble des agents.**



• Jours de fermeture 2025 du CD.

La **CGT** a demandé à revoir l'organisation initialement proposée afin de maintenir une continuité du service public pour le mois de mai 2025. Il est donc décidé que les jours de fermetures seront pour 2025 :

- Vendredi 2 mai. - Lundi 10 Novembre.
- Vendredi 30 mai. - Vendredi 26 décembre.

A notre demande, la CGT a obtenu la fermeture du 02 janvier 2026.

Fermeture

ÉGALITÉ !

• Plan égalité femmes-hommes.

La **CGT** insiste sur la nécessité de communiquer la procédure aux agents, et de communiquer et sur les différents canaux de signalement.

La **CGT** insiste à nouveau, pour que les élus soient également formés.

Tout le monde peut être concerné !

• Règlement d'utilisation des moyens de déplacement professionnel.

Ce règlement a été développé pour intégrer l'agenda 2030 et le plan de mobilité employeur afin de favoriser l'utilisation des véhicules électriques, le covoiturage, ainsi que les mobilités douces comme les déplacements à pied ou à vélo.

- Il a pour but d'actualiser l'utilisation des véhicules mis à disposition par le **CD41** et son organisation.

+ La **CGT** questionne le cadre de l'exercice du remisage à domicile pour les agents des directions DDST/DEF.

Une harmonisation des pratiques doit être travaillée avec la **DIQS** pour préciser les situations usuelles qui sont autorisées dans un cadre de travail défini.

- + La **CGT** a également questionné **la responsabilité en termes d'assurance pour les véhicules personnels** qui sont stationnés dans l'enceinte des locaux du **CD41** lors des remisages à domicile.

En cas de dégradation, l'assurance personnelle de l'agent sera engagée.

La prise en charge par la collectivité s'appliquera uniquement dans le cas où un véhicule du CD est impliqué.

• Rapport social unique 2023

La **CGT** a relevé quelques données du RSU :

1677 agents dont 1131 fonctionnaires,

233 contractuels permanents, 313 contractuels non permanents.

La **CGT** note également une hausse des sanctions disciplinaires qui résulte d'une plus grande rigueur de la collectivité sur le comportement et l'attitude des agents.

- ➡ Une augmentation des Sanctions disciplinaires : **5H/4F en 2023** contre **3H/1F en 2022.**

La **CGT** reste vigilante sur les actions à mettre en œuvre par l'administration pour lutter contre l'absentéisme, la gestion RH des agents à mi carrière, la reconversion des agents pour éviter l'inaptitude, le bien-être au travail en termes de politique de préventions.

Une diminution de l'absentéisme :

- **Fonctionnaires 3,97%** en 2023 pour **4,48%** en 2022. **Contractuels 1,80%** en 2023 pour **2,18%** en 2022
Soit au total **3,80%** pour **2023** et **4,10%** en **2022.**

• Plateforme STIMULUS.

La **CGT** rappelle à l'assemblée que la plateforme STIMULUS ne remplacera jamais une psychologue du travail.

- La présentation du bilan annuel a été effectuée sur la base des **45 entretiens** pour **39 agents.**
- Toutes les tranches d'âge ont eu recours à STIMULUS.
- Contrairement à 2023, 78% des agents ne se sont pas identifiés. (Managers ou non managers ?)
- Nature des entretiens : 13 entretiens sur des problématiques personnelles contre 41 de nature professionnelles.
- État psychologique des agents : 22 entretiens pour préoccupations anxieuses,

16 entretiens pour épuisement professionnel et 7 entretiens pour syndrome dépressif.

- Relations au travail sur 45 entretiens : l'item « Relations avec les collègues » ressort 23 fois.

« Soutien des supérieurs » 12 fois - Relations avec les supérieurs 9 fois et « Respect » 9 fois.

En 2023, 1 seul entretien pour « Harcèlement » contre 7 en 2024.



La CGT dénonce une forte progression du « Harcèlement et intimidation ». silence assourdissant !!!!!

- **Médiathèque départementale.**

La **CGT** a noté une présentation détaillée et claire de la desserte des documents imprimés et audiovisuels qui a évolué pour tenir compte des attentes des 125 bibliothèques du département.

L'achat de caisses adaptées pour lutter contre le port de charge lourde, a permis de réorganiser le système des échanges à destination des bibliothèques qu'elle soit tête de réseau ou de petites communes gérées par des bénévoles, qui n'avaient aucun moyen de transport dédiés.

Le service desserte passe de 4 à 5 ETP permettant des livraisons organisées et planifiées.

L'exemple de la médiathèque pourrait être un modèle d'inspiration pour les autres directions pour lutter contre la pénibilité.

- **Compte rendu visite légumerie.**

Cette visite avait pour but d'identifier les risques TMS (Troubles Musculo Squelettique) et les ports de charges.

Des risques ont été identifiés, et des préconisations en sont ressorties.

Le site actuel est amené à déménager. Une étude est en cours pour trouver un nouveau site.

- **Compte rendu visite du centre exploitation de Blois.**

Cette visite a pour but de prendre connaissance des risques routiers, d'évaluer et d'apporter d'éventuelles préconisations.

La direction des routes confirme le maintien de la conduite à 2 pour la VH.

Le constat est fait qu'il devient de plus en plus difficile de recruter des agents avec le Permis **PL**.

- **Bilans d'activités de l'année 2023.** (4 bilans présentés)

- La **CGT** fait remarquer que le nombre affecté à la maladie professionnelle concerne majoritairement des agents des routes et des collègues et que ces derniers sont liés essentiellement à des TMS. (Trouble Musculo Squelettique).

- Pour une reconnaissance d'une maladie professionnelle, l'agent doit se rapprocher de son médecin avant de consulter la médecine du travail.

- La **CGT** fait remarque que les statistiques sont faussées !

Pourquoi retirer les agents qui ont quitté la collectivité dans l'année ?

Notre question, est restée sans réponse de notre administration.

- Utilisation du « Registre santé et sécurité au travail ».
 - Les réponses aux différentes observations ne sont pas toujours cohérentes.
 - De plus, il y a un grand manque de lisibilité sur les actions curatives, les actions de prévention et sur les délais.

Une présentation tenant compte des remarques de la CGT devrait nous être présentée à la prochaine Formation Spécialisée. (Début 2025)

- **Réapprovisionnement des trousse de secours.**

Depuis un an que la commande de réapprovisionnement a été effectuée, enfin, la promesse est faite ; livraison en semaine 42 (mi-octobre).

- **Bilan déclenchement des horaires canicules 2024.**

Dans l'ensemble, l'administration a été réactive sur le déclenchement des horaires canicule.

La **CGT** regrette le manque de communication pour le jour de déclenchement des horaires canicules pour le parc routier . De même, un rappel est fait sur le respect du temps de coupure de 10 mn et le temps de repas de 45 mn.

La CGT demande que le Parc Routier applique cette consigne.

La direction nous confirme que les agents GDP (Gestion du Domaine Public) ne sont pas concernés par les horaires canicule.

Cependant, une confirmation est donnée que dans le cas où leur bureau ne sont pas équipés de climatisation, possibilité de bénéficier d'horaires décalés. (Au même titre que les administratifs)

- **Accueil du personnel féminin dans les agences.**

Du changement aux routes : Du personnel féminin arrivée en début d'été sur le centre d'OUZOUER le Marché et au Parc Routier. Nous nous félicitons de ces embauches.

Cependant, nous constatons que l'accueil de ces dernières ne s'effectue pas dans les meilleures conditions. (Vestiaires, sanitaires)

Des travaux d'aménagement sont prévus début 2025 pour OUZOUER ; à l'heure actuelle, rien de prévu pour le Parc Routier.

• Nettoyage des vêtements de travail.

Constat est fait, que nous cumulons plusieurs dysfonctionnements du prestataire.

L'administration nous informe qu'ils ont rencontré ce dernier afin d'améliorer la qualité de service.

Plusieurs pistes sont actuellement à l'étude.

La **CGT** confirme qu'à la DRN (Division Routes Nord), toujours pas de mise en place du nettoyage, malgré une forte demande des agents !

• Dotation des équipements vestimentaires 2025.

A la demande de la **CGT**, le pull camionneur est maintenu dans la dotation des agents des routes.

Par mesure d'économie, le pull ras du cou ainsi que les polos seront supprimés pour ces mêmes agents.

• Organisation des collèges.

- 250 agents dans les collèges. - 13 agents en équipe relais. - Entre 20 et 25 contractuelles.

A l'heure actuelle, 12 agents en équipe relais et 18 agents contractuels.

- **4 postes sont vacants sur l'ensemble des collèges.**

La direction reconnaît avoir des difficultés pour recruter les chefs de cuisine

✓ Suite à la demande de la **CGT**, la mise en sécurité du collège de Bégon a été effectuée.

✓ Étude en cours pour une réfection complète du collège.

- En cas de forte chaleur, notre direction envisage une salle climatisée par établissement.

• Diminution du risque lié au bruit dans les collèges.

Une démarche de mesure du son a commencé dans certains établissements.

Une mesure a déjà été prise en septembre 2024 au collège Hubert FILLAY de BRACIEUX.

D'autres mesures sont déjà programmées pour le 1^{er} semestre 2025 par le service de prévention.

Une communication en direction des agents est également prévue pour expliquer les « Conséquences sur la santé » avec la participation d'un organisme spécialisé.

Suivi VGP (Vérifications Générales et Périodiques) sur l'utilisation des appareils et accessoires de levage.

- Quelles sont les obligations pour les (**VGP**) ?

« Les équipements de travail et les moyens de protection mis en service ou utilisés dans les établissements doivent être équipés, installés, utilisés, réglés et maintenus de manière à préserver la sécurité et la santé des travailleurs », le Code du Travail impose, la réalisation de vérifications périodiques ainsi que les modalités de réalisation de celles-ci.

- Cette périodicité démarre à la date de la mise en service de l'appareil neuf.
- La vérification générale périodique des appareils de levage doit avoir lieu tous les douze mois.

La direction nous informe que des agents sont formés au sein du Parc Routier pour contrôler le matériel de levage.

Nous confirmons pour le Parc Routier.

- Quand est-il pour l'ensemble des installations et équipements restants ? (Centres routiers, Agences, collèges, etc...)

- La **CGT** demande que l'ensemble des contrôles (Harnais, sangles de levage, câbles, échafaudage, échelle...) soient pris en compte lors de la mise en place ainsi que le suivi périodique soit assuré afin de garantir la sécurité des agents sur l'ensemble des sites et des collèges.

- De même, la **CGT** questionne sur les CACES spécifiques pour l'utilisation du pont roulant du parc ainsi que sur l'utilisation des chariots gerbeurs. **CACES** R484 et R485.



Un état des lieux est en cours sur les matériels de levage.

Il conviendrait de nommer un interlocuteur par agence.

Une réflexion est également en cours pour faire intervenir soit une entreprise extérieure ou former des agents en interne sur les CACES.