

COMPTE-RENDU DU CHSCT du 07 SEPTEMBRE 2021

Présents : Annie Dacalor, Grégory Etienne, Laetitia Hamon et Gérald Pédron

A l'ordre du jour :

- **Installation des nouveaux élu.es et présentation des missions du CHSCT**
- **Méthode pour l'enquête paritaire préconisée par l'Inspection du Travail**
- **Questions diverses: point sur la situation sanitaire, télétravail,**

Point 1 :

Installation et présentation des missions du CHSCT aux nouveaux élu.es politiques suite aux élections départementales.

Présentation d'un diaporama par l'ACFI du Centre de Gestion

Point sur la crise sanitaire :

Le protocole sanitaire des entreprises s'applique à la collectivité

Le télétravail : à compter du 1^{er} octobre possibilité de télétravailler jusqu'à trois jours maximum, plus d'obligation de télétravailler.

Question de la CGT : est-ce que tous les jours de la semaine sont télé travaillables ?

Réponse de la collectivité : oui, il est possible de télétravailler tous les jours de la semaine même le mercredi, toujours en fonction des nécessités de service.

Maintien des gestes barrières identiques, les réunions avec une jauge en fonction des salles.

Réouverture des formations hors régions.

Réouverture des formations hors du département

Passé sanitaire et obligation vaccinale :

Intervention de la CGT :

Nous regrettons que le CHSCT n'ait pas été réuni avant l'application de la loi et des décrets relatif à la gestion de la crise sanitaire

Le passe sanitaire est une grave remise en cause des libertés de circulation et d'anonymat : avec cette loi, les libertés fondamentales telles que celle d'aller et venir, ne constituent plus un droit imprescriptible, elles se « méritent » au gré de critères décidés par le pouvoir politique, aujourd'hui le vaccin anti Covid (qui, rappelons le, n'est pas obligatoire) et demain quoi ?

Notre syndicat dénonce la violation du secret médical et demande que seule la médecine du travail soit destinataire du suivi vaccinal des agent.es.

La défenseure des droits a rappelé dans son communiqué de presse du 20 juillet dernier, « qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008 »

Faut-il le préciser, la CGT est favorable à la vaccination sans contrainte ouverte à toutes et à tous à travers le monde, qui dans l'histoire de l'humanité a sauvé des millions de vies humaines.

Nous n'arriverons pas à bout de cette pandémie en ne vaccinant que dans les pays les plus riches. Sans une politique globale et mondiale de vaccination qui suppose la levée des brevets et la mise en action partout dans le monde des usines capables de produire ces vaccins, les nouveaux variants se développeront et se diffuseront.

Passé sanitaire :

Passé sanitaire : 17 agent.es de la Roche Jagu sont concerné.es.

Question de la CGT : est-ce que tous les agent.es de la Roche Jagu sont concerné.es

Réponse de la collectivité : oui excepté.es les agent.es de l'entretien des espaces verts et de l'entretien des locaux

Nous demandons la prise en charge par la collectivité des tests RT-PCR et antigénique, lorsque ceux-ci ne seront plus remboursés par la sécurité sociale.

Réponse de la collectivité : la collectivité n'a pas encore débattu sur la prise en charge des tests mais la priorité est bien la vaccination.

Question de la CGT : Qui contrôle le passé sanitaire des visiteurs ?

Réponse de la collectivité : les agent.es d'accueil

Question de la CGT : Quelle organisation, quel matériel ? Pas de réponse

Notre intervention :

Ce n'est pas le rôle des agent.es de contrôler le passé sanitaire des visiteurs avec un risque d'agressivité à leur encontre, la collectivité doit être vigilante auprès de ces agent.es.

Obligation vaccinale :

159 agent.es sont concerné.es dont une quarantaine à la pouponnière

La collectivité est dans une phase d'accompagnement mais à partir du 15 septembre, les agent.es qui n'auront pas fourni leur document seront convoqué.es. Cet entretien permettra un échange avec l'agent.e. Voir pour la possibilité de poser des congés. Si l'agent.e ne souhaite toujours pas se faire vacciner, il sera informé sur l'éventualité de sa suspension qui entraînera de fait le non versement de son salaire.

La CGT informe que la collectivité peut positionner les agent.es sur d'autres missions.

Réponse de la collectivité : en effet, il est possible de positionner les agents sur d'autres missions, mais en fonction des métiers, tel que psychologue par exemple, cela paraît plus difficile.

Question de la CGT : Qui reçoit les messages adressés à l'adresse de messagerie mise en place par la collectivité ?

Réponse de la collectivité : les trois préventeurs, la cheffe de service qualité de vie au travail, la référente du service de la médecine préventive.

La CGT renvoie alors la question du secret médical.

Agent.es vulnérables :

9 agent .es sont en Autorisation Spéciale d’Absence par rapport à leur pathologie. Leur situation sera réexaminée

Les agent.es doivent remettre un nouveau certificat médical. La collectivité va étudier leur situation et la possibilité de mettre en œuvre la protection nécessaire pour une reprise de travail en lien avec la médecine préventive.

Information : A compter du 27 septembre 2021, suite au Décret n°2021-1162 du 08 septembre 2021 pris pour l’application de l’article 20 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de nouvelles dispositions prises pour les agent.es territoriaux reconnus vulnérables à la Covid.

- Les agent.es vulnérables sévèrement immunodéprimés doivent fournir un certificat attestant qu’il se trouve dans l’une des situations prévues au 1.1 Il appartient à l’employeur de le placer en autorisation spéciale d’absence si le télétravail n’est pas possible.
- Les agent.es vulnérables non-sévèrement immunodéprimés : Mise en place de mesures de protection renforcées pour les agent.es qui regagnent leurs postes de travail.
- Demande de placement en Autorisation Spéciale d’Absence présentée par l’agent.e sur le fondement d’un certificat médical délivré par le médecin. (Note d’information de la DGCL du 09 septembre 2021 relative aux modalités de prise en charge des agent.es territoriaux vulnérables à la Covid-19)

Protocole sanitaire dans les collèges :

Le protocole sanitaire de l’éducation nationale s’applique dans les collèges; Une note de service a été adressée aux chefs d’établissement pour diffusion dans les établissements. Décision prise de maintenir les renforts pour l’entretien des EPLE dans certains collèges.

La CGT est ravie du maintien des renforts et demande le remplacement des agent.es polyvalents dès le 1^{er} jour d’arrêt de travail et la mise à la vacance de tous les postes vacants et dans l’intervalle que ces postes soient occupés par un agent remplaçant.

Réponse de la collectivité : il est difficile de pouvoir remplacer dès le 1^{er} jour mais la collectivité privilégie ces recrutements et fait son possible pour remplacer rapidement.

Dotations de masques : Distribution en cours . Mauvais chiffrage dans la quantité, la collectivité, dans l’attente de la commande par l’appel d’offre, a passé une commande auprès des deux usines du département.

Pour les agent.es des collèges : Distribution en cours

Pour les assistantes familiales la distribution se fait dans les MDD par les chefs de service chargés de coordonner la distribution des masques.

Question de la CGT concernant les formations CNFPT

Réponse : Application du protocole sanitaire du CNFPT

2) Méthode pour l'enquête paritaire préconisée par l'Inspection du Travail :

Depuis 2018, les représentant.es du personnel n'ont eu de cesse de souligner qu'il y avait un danger grave et imminent pour les agents des routes dans la conduite des saleuses par un seul agent. N'étant pas entendus par l'employeur, les membres du CHSCT ont saisi l'inspection du travail.

Celle-ci a fait une enquête et a remis son rapport. Le rapport, à charge contre la collectivité, démontre les risques pour la santé physique et mentale des agents, pointe des dysfonctionnements importants. Elle met en demeure la collectivité pour apporter des corrections.

La collectivité répond à la demande de l'inspection du travail par la réalisation d'une enquête paritaire.

Cette enquête sera réalisée mi-septembre au Centre d'Exploitation (CE) de Loudéac et se cantonnera à une opération de salage à un agent en conditions « presque réelles » ; 2 saleuses seront mises à disposition afin d'effectuer un circuit comprenant au moins un demi-tour.

Les représentant.es du personnel, au vu du rapport de l'inspection du travail, expriment leur désaccord car l'enquête proposée n'est pas suffisante, elle ne reproduit pas les conditions réelles en viabilité hivernale et ne permet pas d'examiner l'ensemble des risques pointés par l'Inspection du travail qui diffèrent d'un circuit à l'autre. Les représentant.es du personnel proposent qu'une enquête plus globale soit réalisée par un cabinet agréé par l'état, spécialiste en CHSCT sur l'évaluation exhaustive de tous les risques sur la santé physique et mentale des agent.es liés à cette organisation de travail.

Le président du CHSCT s'oppose à notre demande, indiquant qu'une enquête par un cabinet externe représente un coût pour la collectivité. Il évoque un chiffre « 40000 euros » : que vaut la sécurité des agents ?

Il nous informe qu'il y a un groupe de travail à l'interne qui planche sur l'évaluation des risques professionnels (DUERP).

A cela la CGT interroge si ce travail est en lien avec le document unique des évaluations des risques, l'administration répond oui.

La CGT répond : notre demande est différente.

Information : L'article R4121-1 du code du travail impose à tout employeur la réalisation de l'évaluation des risques. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail.

Le document unique est la transposition écrite de cette évaluation, il permet de lister et de hiérarchiser les risques pouvant nuire à la santé et à la sécurité de tout salarié. Ce document doit faire l'objet de réévaluations régulières (au moins une fois par an), et à chaque fois qu'une unité de travail a été modifiée.

L'intérêt du document unique est de permettre de définir un programme d'actions de prévention découlant directement des analyses et évaluations qui auront été effectuées. L'objectif principal est de garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des agents afin de réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Le recours à l'expertise n'est en aucun cas un moyen d'opposition au sein du CHSCT. Mais permet de faire appel à une compétence extérieure afin de renforcer les moyens du CHSCT pour mener à bien sa mission de prévention des risques. Au vu du rapport de l'inspection de travail, cette expertise est essentielle.

Les représentant.es du personnel demandent le retour à deux agents pour l'hiver à venir, afin de préserver leur santé et leur sécurité, le temps que la délégation d'enquête rende son rapport.

Ils rappellent que, compte-tenu des nombreux risques mis en évidence par le rapport de l'inspection du travail, il faut prendre le temps de réaliser cette enquête, en y associant l'ensemble des élus du CHSCT et en condition réelle, contrairement à ce qui est proposé.

Le président refuse.

Vote collège personnel: 9 contre, 1 abstention

Vote collège employeur : 4 pour

Intervention de la CGT : Le télétravail a été remis en question et en suspend dans un service. En effet, la hiérarchie a sollicité les travailleurs sociaux afin d'assurer l'accueil physique et téléphonique en raison d'un manque de personnel à l'accueil et chez les assistant.es de territoire.

La collectivité a fait le choix d'être à flux tendu sur les effectifs, de ne pas renouveler les contrats sur une telle période. Nous voyons là ce que cette politique implique dès lors qu'un agent est en arrêt maladie. Ceci met en difficultés l'ensemble d'un service et on demande aux agent.es de palier aux décisions qui mettent à mal les services. Les travailleurs sociaux ne sont ni assistant.es de territoire, ni agent.es d'accueil.

Ils ne sont pas là pour combler les manques EN PERSONNEL qui sont la conséquence de la politique RH de la collectivité.

Réponse de la collectivité : dit de ne pas être au courant.

Annie Dacalor , Grégory Etienne et Gérald Pédrón

NOTA BENE :

Si vous avez des questions pour les prochains CHST, n'hésitez pas à nous les transmettre

Adresse physique : 2 ter rue du Parc, bâtiment Noé Verte, Saint-Brieuc

Adresse postale :

Syndicat CGT du Conseil Départemental des Côtes d'Armor

9 PLACE DU GENERAL DE GAULLE CS 42371 – 22023 SAINT-BRIEUC CEDEX 1

Courriel syndicatcgt@cotesdarmor.fr – ☎ 02 96 62 63 80

