

FSU
Conseil départemental
de la Haute-Vienne

INTER 87 FSU - Conseil départemental 87

11, rue François Chénieux - 87000 LIMOGES

Tél - Répondeur : 05 44 00 10 17 / Fax: 05 44 00 12 46

Email : fsu@haute-vienne.fr - Blog : <https://inter87fsu.fr> – onglet CD87

Permanences :

Le lundi de 9h00 à 12h00 et de 14h00 à 17h00 et sur rdv les autres jours



COMPTE RENDU DU F3SCT DU

6 novembre 2024

INTERVENTION LIMINAIRE EN INTERSYNDICALE concernant le cas d'un agent en situation de handicap dont le bureau a été déménagé sans prise en compte réelle de son handicap et de ses difficultés à se déplacer. L'agent a pourtant vainement alerté sa hiérarchie et la Sous-direction Santé Prévention. Nous avons donc demandé qu'une attention accrue soit portée aux agents en situation de handicap pour éviter que ce genre de situation inacceptable ne se reproduise.

1. ADOPTION DES COMPTE RENDUS DU F3SCT DU 22 MAI 2024

Le compte-rendu du F3SCT du 22 mai 2024 est adopté à l'unanimité.

2. ELECTION DU SECRETAIRE DE SEANCE 2025

L'UNSA qui devait prendre le secrétariat tournant cette année (conformément au règlement intérieur) préfère « passer son tour ». Le secrétariat revient donc à la CGT.

3. COMPTES RENDUS DES COMMISSIONS ACCIDENTS DU TRAVAIL ET AMENAGEMENTS/TRAVAUX DU 14/10/2024

Bilan accidents du travail

Depuis janvier 2024, 56 accidents du travail ont été enregistrés (81 en 2023) dont 31 ont conduit à un arrêt maladie. Il y a donc une baisse des accidents du travail d'environ 30 % par rapport à l'année dernière. Les filières les plus concernées sont les collèges et les MDD techniques. 75

% des accidents du travail touchent des personnes titulaires. Les lésions constatées sont en majorité liées à des accidents de manutentions manuelles et des chutes de dénivellation ou de hauteur (43 %).

L'importance de la remontée des informations dans le cadre de la prévention des risques a été pointée. L'idée étant d'éviter les accidents du travail en identifiant en amont les situations à risques pour trouver des solutions. Il n'en demeure pas moins qu'un certain nombre d'agents n'ont toujours pas connaissance des registres de santé et sécurité au travail et de leur localisation. L'adresse prev.sdsp@haute-vienne.fr a été mise en place pour faciliter la remontée des fiches de signalement (mises à disposition sur Sésame avec la procédure associée).

43 % des remontées de fiches concernent des agressions par un tiers ou des tensions internes. Les MDD sociales sont les principales pourvoyeuses de remontées d'information.

La FSU demande à ce que la fiche et la procédure soient mises en avant de manière plus évidente sur Sésame.

La CGT demande à nouveau que la liste des assistants de prévention soit mise à jour et transmise.

Commission aménagements et travaux

Il va y avoir une réunion de travail sur les possibilités de réaménagement du hall du HDD et de l'accueil.

La FSU insiste pour que des membres du F3SCT soient associés aux réflexions et pas seulement destinataires d'une présentation de l'avancement du projet.

La FSU a demandé l'inscription d'une question sur les armoires séchantes pour les MDD techniques. L'administration ne l'a pas noté à l'ordre du jour mais l'a abordé lors du F3SCT. Il semblerait que la quasi-totalité des antennes en soient équipées (sauf l'antenne d'exploitation). L'administration s'engage à y remédier prochainement. Par ailleurs une vérification du bon fonctionnement de ces équipements va être réalisée.

4. POINT D'ETAPE SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Le groupe de travail sur la QVT a proposé des axes de travail en lien avec les thèmes prioritaires identifiés dans les retours de questionnaires des agents. Dans le cadre du groupe de travail dédié, il a été demandé aux représentants du personnel de déterminer des actions prioritaires. Les actions prioritaires arrêtées sont dans l'ordre :

1. Prévenir et lutter contre l'usure professionnelle
2. Être valorisé, mieux considéré par la direction (*Clin d'œil aux promotions !*)
3. Créer une culture managériale commune (*le cycle de formation pour les cadres a d'ailleurs démarré*)
4. Proposer davantage de formation
5. Assouplir les plages horaires

Un groupe de travail sur les collèges va être mis en place car les professionnels qui y travaillent sont souvent exclus des dispositifs (QVT 4j-4j ½, assouplissement des horaires...). Une convention précisant

les rôles de chacun (Département/Education nationale) dans les décisions hiérarchiques et l'encadrement des collègues sera présentée au prochain F3SCT. Une grande diversité de fonctionnement est observée dans les collèges (ex : port des EPI, temps pause, prise de congés...).



5. PROCEDURE VISITES DE SITE PAR LA DELEGATION DE LA F3SCT

La procédure de visites est présentée et adoptée à l'unanimité. Elle sera donc intégrée au règlement intérieur.

6. SECURITE INCENDIE – POINT SUR LES EXERCICES D'EVACUATION

Ce qui nous inquiète, c'est qu'en raison des mouvements de personnels, un certain nombre d'agents des sites extérieurs (type MDD) ne connaissent pas les procédures d'évacuation et aucun exercice régulier d'évacuation n'est mené.

On nous précise tout de même que l'ensemble des bâtiments du CD 87 sont concernés par l'obligation réglementaire d'effectuer des exercices incendie !

Nous avons demandé à ce que cette procédure soit reprise régulièrement auprès des cadres, présentée aux nouveaux arrivants et rappelée aux autres agents de manière régulière.

7. POINT SUR LES EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE (EPI)

Nous avons demandé l'inscription de ce point particulier.

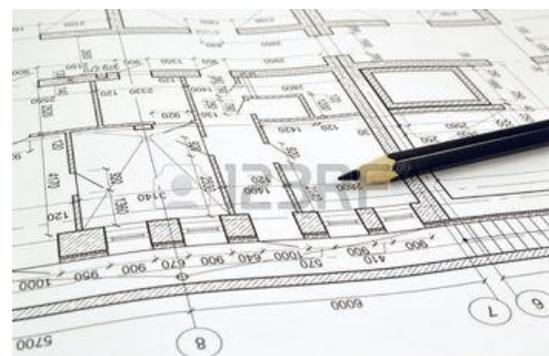
Une dotation initiale complète pour chaque nouvel arrivant (MDD techniques etc.) doit être mise en place ainsi qu'un renouvellement sur remise de l'équipement utilisé.

La mise en place d'une plateforme logistique (magasin d'habillement) est retenue. Un nouveau marché EPI et vêtements de travail sera relancé.

Encore une fois, les syndicats demandent à être présents au groupe de travail mis en place, cependant cela nous est refusé au prétexte que les avancées seront présentées régulièrement.

Pour les collèges, la politique de dotation doit être recentrée au Département (et pas seulement pour la première dotation).

8. POINT TERRITO 2025 CONCERNANT LES MDD TECHNIQUES



Nous avons insisté sur l'importance de communiquer régulièrement et clairement auprès des agents concernés afin d'éviter les questionnements et

rumeurs liées à un manque de d'information.

La mise en place de cette restructuration pour les MDD techniques sera faite de manière progressive (sans perdre de vue l'objectif cible qui est d'organiser chaque MDD autour de 2 antennes et ne concerne donc pas la MDD du Dorat qui répond déjà aux objectifs). En effet, cela nécessite, à certains endroits, des agrandissements ou de nouvelles implantations que le Département, en raison du contexte budgétaire, n'est pas en mesure de réaliser actuellement.

Donc pour résumer, un certain nombre de projets sont en stand-by (ex la création d'un nouveau centre à Chalus/Bussières Galant).

C'est donc une organisation transitoire qui sera mise en place à partir du 1 janvier 2025.

L'administration nous assure que les nouvelles affectations se feront sur la base de la campagne de vœux réalisée et que les changements de résidence administrative se feront sur la base du volontariat... *Nous jugerons sur pièces !*

Les collègues chargées des fonctions administratives en MDD techniques qui avaient des tâches plus spécifiques (ex : comptables voirie ou bâtiment...) voient leur poste évoluer vers une polyvalence de leurs missions. Pour les y accompagner, un programme de formation est en cours afin d'assurer leur montée en compétence et une harmonisation des pratiques entre les MDD.

9. DISPOSITIF DES HORAIRES DECALES

Ce dispositif concerne les agents des MDD techniques durant la période estivale. Il avait été mis en place sur une période précise de la semaine 24 à 33 pour faire face à des journées caniculaires.

Au prétexte du faible nombre de jours de canicules constaté en 2024 et de difficultés dans l'organisation des tâches, l'abandon du système est demandé par l'administration.

Pour la FSU, c'est une régression, la mise en place de plages fixes avait l'avantage de mieux protéger les agents (en termes de réactivité notamment) par rapport aux fortes chaleurs. A l'avenir, il faudra attendre une décision (de qui ? dans quels délais ? sur la base de prévisions parfois imprécises ?...) !

La FSU a voté contre cette modification de l'organisation.

10. ADAPTATION DU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DES SERVICES DEPARTEMENTAUX

L'expérimentation de la semaine en 4 ou 4,5j a entraîné un recalcul des droits à congés par l'administration. Elle a devancé les éventuelles remarques du Contrôle de Légalité pour s'affranchir de nécessaires négociations avant toute modification du contrat social.

Nous allons donc passer au 01/01/2025 de 35j de CA et 15 ou 16 jours d'ARTT à 25 CA et 26 ARTT (pour un agent à 39h30 travaillant sur 5 jours).

Un assouplissement des plages horaires existantes est proposé : plages fixes de 9h

(au lieu de 8h30) à 11h30 et de 14h à 16h (au lieu de 17h).

Un agent à temps complet pourra également opter pour une semaine à 35h (avec 25 CA et pas d'ARTT).

Toutes ces modifications du temps de travail demandent la transformation de nos documents internes de référence (contrat social, protocole ARTT, règlement du compte épargne temps, délibération du temps de travail).

Concernant le recalcul des congés annuels/ARTT, il s'agit de la perte d'un acquis car seuls les CA sont garantis en cas d'arrêt maladie.

Il nous paraît inacceptable que la nécessaire transformation de nos documents internes ne précède pas l'application de nouvelles règles. Faire passer l'indispensable dialogue social dans un second temps, nous mettra face à un cadre préétabli que nous n'aurons plus qu'à entériner.

Pour toutes ces raisons, la FSU a voté contre.



11. POINT D'ETAPE DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LA SEMAINE EN 4 OU 4,5 JOURS

Certains métiers (comme les assistants familiaux, agents des routes) et certains services (collèges) sont exclus de l'expérimentation.

La FSU défend y compris au niveau national la réduction du temps de travail c'est-à-dire la semaine **de** 4j (32h hebdomadaire) et non pas **en** 4j et n'est pas favorable à une surcharge horaire journalière risquant d'entraîner un épuisement professionnel. La seule formule qui à nos yeux aurait pu être intéressante pour certains agents a été abandonnée par l'administration (ceux, travailleurs sociaux, cadres, etc. qui d'ores et déjà effectuent des heures supplémentaires sans contrepartie et qui auraient pu, avec cette formule, se voir gratifiés d'un jour de récupération).

De plus, « la solidarité et la souplesse demandée aux agents en cas d'absence imprévue » nous laisse perplexe... L'organisation personnelle de chacun ne peut pas être adaptée au pied levé du jour au lendemain (ex des familles monoparentales etc.). Sans délais de prévenance, cette nouvelle organisation ne nous paraît pas tenable et risque d'entraîner du stress pour les agents concernés. Par ailleurs, quid de la récupération pour ces jours sur lesquels il aura fallu revenir pour pallier l'absence d'un collègue ? (grandes vacances, arrêts maladie, etc.)

La journée de solidarité et les jours de fermeture du Département (ex « ponts président ») devront être « redonnés » soit en travaillant plus (pour ceux qui auront opté pour la semaine à 35h) soit en posant des jours d'ARTT.

Pour toutes ces raisons, la FSU a voté contre.

12. POINT D'ETAPE SUR LES COLLEGES

Un point sur les affectations des agents de l'équipe mobile (cuisine et entretien) a été présenté. Les horaires décalés en cas de forte chaleur dans les collèges ont également été abordés.

L'administration s'engage à ce qu'un bilan plus précis sur les collèges soit fait au prochain F3SCT.

13. POINT D'ETAPE SUR L'ABSENTEISME

Le prestataire (société HAVASU) accompagnant la collectivité dans la conception d'une méthode d'analyse, a remis un premier rapport global sur l'absentéisme dans la collectivité.

Suite à cela, une population cible à étudier plus précisément a été définie, il s'agit de celle des agents des collèges.

Le deuxième travail d'analyse ciblé sur une population doit servir de base de travail pour le Département afin de s'approprier la démarche d'analyse et de pouvoir la dupliquer sur d'autres services.

Les premiers éléments analysés par la société HAVASU identifient deux causes principales à l'absentéisme : l'usure liée à l'âge et la pénibilité (*quelle surprise !*). Par ailleurs, le nombre important d'arrêts maladie de longue durée permet d'exclure l'idée d'un « absentéisme de confort ».

Ce n'est pas en exerçant une pression sur la perte d'ARTT ou sur la diminution de l'IFSE

que cela va apporter une solution à l'absence de ces agents.

La FSU trouve dommage le choix unilatéral du service à analyser (collège). Un choix plus ambitieux de la population à analyser aurait été plus intéressant (secrétaires en MDD, agents du musée, agents du laboratoire...).

14. DISPOSITIF DE MAINTIEN ET RETOUR DANS L'EMPLOI

La commission maintien et retour dans l'emploi (CMRE) est pilotée par la Sous-direction Santé Prévention. Elle est chargée d'informer les agents sur les possibilités d'un accompagnement personnalisé pour favoriser le maintien et le retour dans l'emploi.

On a constaté que peu d'agents se sont saisis de ce dispositif (16 personnes). Cependant, la mise en place est récente et demande à être développée.

Si vous connaissez des collègues susceptibles d'être concernés dites-leur de se rapprocher de la Sous-direction santé Prévention.

15. CONGES MENSTRUEL

Nous sommes ravis que ce point sur la création d'un congé menstruel proposé cette fois ci par la CGT (mais que nous avons déjà présenté au CST du 05/06/23 !!!) soit enfin pris en compte. Nous soutenons cette initiative.