

# CHSCT DU 16/11/2020

## TELETRAVAIL

**VOIRIE : METTRE FIN AUX CAUSES DES RPS ET VIOLENCES**

**COVID : CONSIGNES, JOUR DE CARENCE, ASA**

**FIN DES SOINS EN DIRECTION DU PERSONNEL ASSURES PAR LE SERVICE COMMUNAL HYGIENE ET DE SANTE**

**DOTATION DES TROUSSES DE SECOURS EN BAISSÉ**

**CONSIGNES EXPOSITION AU SANG**

**REGISTRE DANGER GRAVE IMMINENT, UN DOCUMENT IMPORTANT**

**ACCUEIL D'UN APPRENTI MI-NEUR**



[ufict.cgt@grandreims.fr](mailto:ufict.cgt@grandreims.fr)

0628074054

[ufictgrandreims.reference-syndicale.fr](http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr)



# SOMMAIRE

- ◆ TELETRAVAIL
- ◆ VOIRIE : METTRE FIN AUX CAUSES DES RPS ET VIOLENCES
- ◆ COVID : CONSIGNES, CARENCE, ASA
- ◆ FIN DES SOINS EN DIRECTION DU PERSONNEL ASSURES PAR LE SERVICE COMMUNAL HYGIENE ET DE SANTE
- ◆ DOTATION DES TROUSSES DE SECOURS EN BAISSÉ
- ◆ CONSIGNES EXPOSITION AU SANG
- ◆ REGISTRE DANGER GRAVE IMMINENT, UN DOCUMENT IMPORTANT
- ◆ ACCUEIL D'UN APPRENTI MI-NEUR A LA DEA

# TELETRAVAIL

## Question préalable de de la CGT

« Avant de rentrer dans le vif du sujet, nous réitérons notre question relative à la mise en œuvre du télétravail pour un agent à 90% ? » : Réponse : « Le principe, c'est 3 jours de présence. Le temps de présence doit être supérieur au temps d'absence ».

## Intervention de la CGT et de l'UFICT-CGT

La massification du télétravail qu'elle soit imposée par les circonstances sanitaires ou qu'elle résulte du volontariat nécessite un encadrement de ce nouveau mode d'organisation du travail.

La charte du télétravail vise cet objectif. Elle nous satisfait en cela.

Elle est le résultat d'un travail partenarial de qualité entre la DRH (il convient de souligner ici la qualité du travail de DRH), les syndicats représentants de l'ensemble des agents et les managers. Ce travail a permis de faire émerger les points de consensus.

Néanmoins, cette charte souffre d'une maïeutique (naissance) contestable.

Elle constitue un acte unilatéral de l'employeur de par son imposition dans l'urgence que rien ne justifiait. Dans de nombreuses directions, le télétravail est d'ailleurs largement refusé aux agents ; conduisant à des inégalités de traitement et des conflits.

Cet unilatéralisme renvoie également au refus de l'employeur de signer avec les organisations syndicales un protocole d'accord portant sur la mise en œuvre du télétravail au sein des administrations territoriales rémoises. De ce fait, il n'y a donc pas eu lieu de négociation ni de mise en débat des dissensus. Comme par exemple l'absence de prise en charge des coûts du télétravail.

Cet unilatéralisme engendre un fait. Si la charte constitue un cadre certain d'expérimentation du télétravail, elle se caractérise par des manques importants quant à la défense des droits des agents, notamment dans le domaine de la santé.

Ce d'autant que la charte pose en la matière des objectifs ambitieux. L'article 1<sup>er</sup> de la charte proclame ainsi qu'il s'agit d'améliorer les conditions de travail. L'article 3 est intitulé quant à lui « augmenter la qualité de vie au travail ».

Or, en dehors de ces proclamations nous n'observons aucun mécanisme visant à atteindre ces objectifs.

Pour y parvenir, il y avait un préalable méthodologique, à savoir une étude d'impact du déploiement du télétravail au sein des administrations territoriales rémoises.

Elle aurait pu mettre en avant les risques inhérents au télétravail. La littérature scientifique reconnaît ainsi que les risques pour le télétravailleur sont de deux natures, physiques et psychologiques.

Avant toute mise en œuvre massive du télétravail, même expérimentale, ces risques identifiés par l'étude d'impact auraient dû être inscrits dans le Document unique d'évaluation et de prévention des risques professionnels (Duerp).

Cette étude et cette inscription au DUERP auraient été l'occasion d'un véritable débat entre l'employeur et les représentants des personnels.

La CGT et l'UFICT-CGT attendent donc :

- une étude d'impact « santé au travail » quant à la mise en œuvre du télétravail
- l'inscription du télétravail au Document unique d'évaluation et de prévention des risques professionnels (Duerp)
- les moyens matériels et financiers nécessaires pour un télétravail de qualité
- un bilan du télétravail 1<sup>er</sup> confinement
- un point d'étape sur le déploiement du télétravail 2<sup>ème</sup> confinement

Nos revendications sont les suivantes :

- La prise en charge des coûts du télétravail (électricité, chauffage, connexion internet, papier).
- La prise en charge du loyer au prorata du temps passé à travailler à domicile à minima sur une base de 10 m2, surface minimum de bureau), ou compensation financière de l'utilisation de locaux privés.
- La prise en charge des éventuels suppléments de prime d'assurance.
- La prise en charge de l'attestation de conformité électrique du lieu de télétravail, si le salarié n'en dispose pas d'un tel document en cours de validité, fait intervenir une entreprise sélectionnée par appel d'offres par l'employeur. Ce dernier prend en charge le coût de l'intervention.
- Le respect des règles en matière de temps de travail.
- Des mécanismes de conciliation vie privée – vie professionnelle.
- La possibilité de demi-journées de télétravail.
- L'instauration d'un « Délai raisonnable » pour être joignable (pas moins de 30 mn),
- Des mécanismes de maintien des collectifs de travail.
- Des formations au télétravail.
- La transmission aux organisations syndicales de la liste des télétravailleurs

- La transmission aux organisations syndicales de la liste refus d'octroi d'autorisation de télétravail.
- Un volet travailleurs handicapés.
- Une enveloppe télétravail au sein du Budget ACT.
- La restitution d'une partie significative des économies et des gains de productivité réalisés aux agents et cadres sous diverses formes (meilleur cadre d'exercice professionnel, baisse de la charge et du temps de travail, augmentation de la rémunération directe (RI) et indirecte (Titres restaurants, chèques vacances, CAS, CNAS), créations de postes...).
- Une évaluation organisationnelle, paritaire, collective et individuelle.

Ces revendications ne sont pas utopiques puisque nous les avons puisées dans les 1000 accords télétravail qui ont été signés en 2020 entre employeurs et organisations syndicales.

Qui plus est la mise en œuvre actuelle du télétravail crée des situations inégalitaires

Au sein du groupe d'agents qui sont éligibles au télétravail : certains ont la possibilité de télétravailler. D'autres se le voient interdire.

Entre ceux qui sont éligibles au télétravail et ceux qui ne le sont pas qui ont souvent les fonctions les plus pénibles.

Nous observons ainsi la situation de bore out comme celle du Service Transports et Installations Temporaires, avec une perte quasi complète d'activité de 25 collègues, qui se retrouvent quasi confinés sur leur lieu de travail 7h/jour avec une activité réduite de 90%.

**Réponse de l'employeur :** « *Il s'agit d'une expérimentation. Le télétravail fera l'objet d'une étude d'impact et sera intégré au DUERP. L'enveloppe télétravail représente 500 000 €* ».



## VOIRIE : METTRE FIN AUX CAUSES DES RPS ET VIOLENCES

L'employeur a rappelé que ce point était inscrit à l'ordre du jour du CHSCT à la demande la CGT et de l'UFICT-CGT du Grand Reims.

Il a souligné que suite à l'enquête RPS conduite la CGT et de l'UFICT-CGT du Grand Reims sur cette direction, il avait été amené à prendre diverses mesures :

- Des sanctions disciplinaires
- Un accompagnement collectif par le CNFPT, considéré comme positif
- Un suivi individuel de plusieurs agents

### L'intervention de la CGT et de l'UFICT-CGT du Grand Reims

La CGT et de l'UFICT-CGT du Grand Reims ont noté que leur enquête RPS conduite selon méthode professionnelle et scientifique, avait posé un constat portant tant sur les faits, les comportements inappropriés que les causes organisationnelles de ceux-ci (réorganisation et manque de moyens).

La CGT et de l'UFICT-CGT du Grand Reims ont affirmé que ce constat était partagé tant par l'employeur que l'ensemble des membres du CHSCT.

La CGT et de l'UFICT-CGT du Grand Reims ont relevé qu'il s'agissait d'une 1<sup>ère</sup> qu'une telle enquête réalisée par un syndicat soit présentée en CHSCT.

Et que cette enquête existait parce que l'employeur ne l'avait pas faite.

La CGT et de l'UFICT-CGT du Grand Reims ont indiqué que les mesures mises en œuvre par l'employeur n'étaient pas suffisantes.

Notamment parce qu'elles ne traitaient pas les causes des Risques Psycho- Sociaux et Troubles Psycho-Sociaux.

Qu'il était plus temps de dépasser le constat et d'agir sur les causes comme le demande depuis des mois les agents concernés.

### Réponse de l'employeur :

- Une nouvelle réunion dans le cadre de l'accompagnement collectif est prévue le 6 décembre 2020.
- Un audit organisationnel va être mis en place afin d'appréhender les causes des dysfonctionnements observés et trouver des solutions.



### A TELECHARGER:

<http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2020/03/diagnosticrpsvoirie/>

## COVID : CONSIGNES, CARENCE, ASA

L'employeur a présenté une modification de la fiche consigne Suspicion d'infection au COVID 19 : conduite à tenir en direction des agents : [point 8 – consigne14 Conduite à tenir en cas de symptômes](#) Nous vous invitons à en prendre connaissance.

Il a également présenté la **fiche - COVID – souffleur de feuilles** : [point 9 – Consigne 16 utilisation d'un souffleur de feuilles ou des jets à pression en période de COVID-19](#)

## Intervention de la CGT et de l'UFICT-CGT

La CGT et l'UFICT-CGT en ont profité pour demander :

- Un état des lieux des cas Covid connus et des cas contacts connus direction par direction ;
- L'inscription du Covid 19 au Document unique d'évaluation et de prévention des risques professionnels (Duerp) ;
- La non application du jour de carence par l'employeur, comme le font d'autres employeurs territoriaux (A lire [Ces collectivités qui suspendent le jour de carence](#))
- Une ASA télétravail pour les personnes vivant ou au contact de personnes vulnérables.

## Réponse de l'employeur :

**Jour de carence :** L'employeur attend l'autorisation du Gouvernement. Les agents en attente de test peuvent bénéficier d'une ASA isolement.

**ASA isolement pour les personnes en attente des résultats d'un test :** Les notes de la DGAFP et de la DGCL indiquent que de telles ASA ne sont plus possibles.

**Le Covid au sein des administrations territoriales rémoises :**

De septembre à novembre :

- 55 agents ont été déclarés positifs
- 175 ont été testés
- 750 jours d'isolements ont été recensés
- 512 jours d'arrêts de travail ont été recensés

## FIN DES SOINS EN DIRECTION DU PERSONNEL ASSURES PAR LE SERVICE COMMUNAL HYGIENE ET DE SANTE

L'employeur a informé le CHSCT :

- Que de manière temporaire, il n'y avait plus de médecin directeur.
- Que les effectifs infirmiers étaient passés de 3 à 1, en raison du non remplacement de 2 des infirmières parties à la retraite.

- Qu'en raison de cela le Service communal d'hygiène et de santé n'assurerait plus de soins en direction du personnel des administrations territoriales rémoises.

La CGT et l'UFICT-CGT ont dénoncé ce recul social, dans le silence des autres organisations syndicales.

## DOTATION DES



## TROUSSES DE SECOURS EN BAISSSE

Comme l'a indiqué l'élu au personnel lui-même « La trousse de secours se réduit de plus en plus ». Le professeur Deschamp a demandé que les trousse ne contiennent plus de Dakin, de sérum physiologique, de gel arnica, de compresse d'hydrogel brulure.

La CGT et l'UFICT-CGT (soutenues par les autres syndicats) ont demandé :

- Le cout de l'ancienne trousse et celui de la nouvelle trousse.
- Des directives écrites du Professeur Deschamps justifiant la baisse des dotations.

## CONSIGNES EXPOSITION AU SANG

La CGT et l'UFICT-CGT observent que la fiche est particulièrement bien faite. Elle présente les risques encourus, les gestes d'urgence, la nécessité d'un avis médical immédiat, la prise en charge en tant qu'accident de service. A imprimer et afficher.

[point 2 Consigne 170 exposition accidentelle au sang \[Lecture seule\]](#)

## REGISTRE DANGER GRAVE IMMINENT, UN DOCUMENT IMPORTANT

A la suite du signalement d'un danger grave et imminent soit par l'agent directement concerné soit par un membre du CHSCT, il convient que ce signalement soit recueilli de façon formalisée par le biais du registre spécial tenu sous la responsabilité de l'autorité territoriale ([Décret n° 85-603 du 10 juin 1985, art. 5-3](#)).

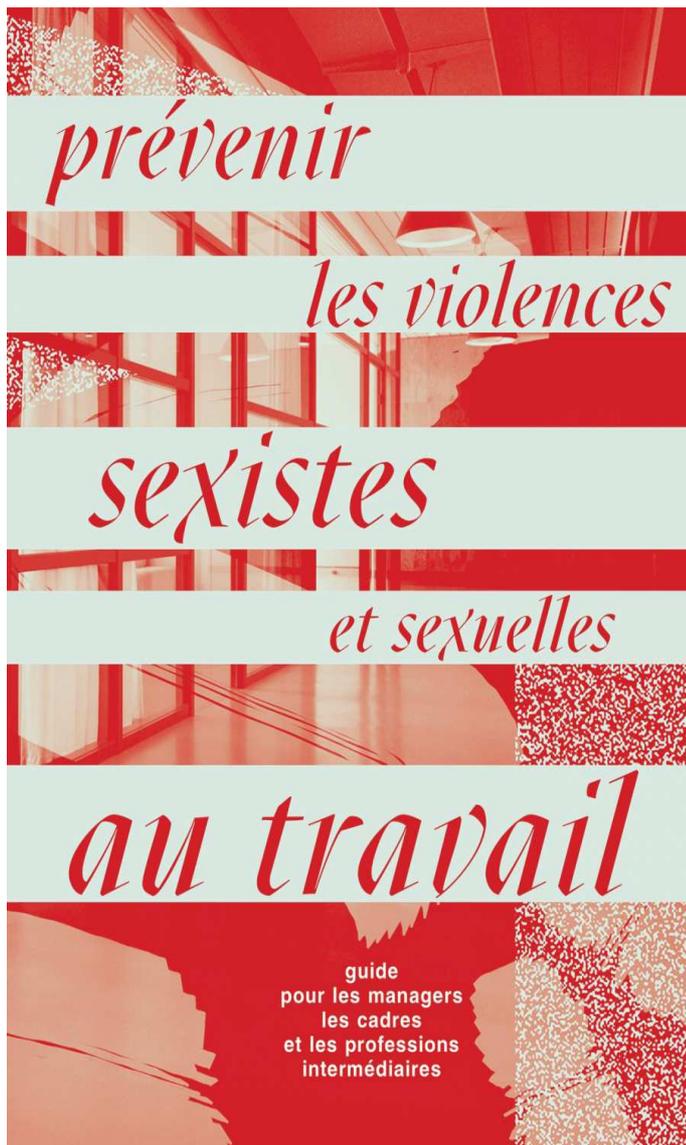
Ce registre spécial est prévu par [l'article D.4132-1 du Code du Travail](#). Les avis de danger grave et imminent sont consignés sur le registre spécial dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du CHSCT. Le registre spécial est tenu, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des représentants du personnel au CHSCT. [point 7 – Registre danger grave imminent CUGR](#)

## ACCUEIL D'UN APPRENTI MINEUR A LA DEA

La direction de l'eau et de l'assainissement accueille un apprenti mineur. Le CHSCT en a été informé.

La CGT et l'UFICT-CGT ont souligné que les apprentis étaient pris financièrement en charge pour 50% de leurs frais pédagogiques par le CNFPT.

**La CGT et l'UFICT-CGT ont proposé que la prime gouvernementale de 3000 € octroyée par le gouvernement aux employeurs territoriaux soit utilisée pour augmenter les émoluments de ce jeune apprenti et améliorer ses conditions de travail.**



**Chaque jour en France, 10 viols ou tentatives de viols se produisent sur un lieu de travail, 20 % des femmes se disent victimes de harcèlement sexuel au travail, 80 % de sexisme.**

**La mise en place de mesures de prévention et de protection des victimes est donc indispensable pour garantir un environnement de travail sans violences. Il s'agit d'une responsabilité directe de l'employeur car elle s'inscrit dans le cadre de son obligation de moyens renforcée en matière de santé et de sécurité.**

**Au-delà de cette considération, la mise en place d'un environnement de travail sans violences nécessite la mobilisation et la vigilance de tout le collectif de travail.**

**Ce guide, construit à partir du travail du collectif « Femmes mixité » de la cgt, se veut être un outil concret pour aider l'ensemble des cadres et professions intermédiaires, à partir de leur place particulière dans le processus de travail, à faire reculer les violences.**

**<http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2020/11/guide-prevenir-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail/>**