



# **CHSCT GRAND REIMS – 18/10/2021**

**LES CHSCT DISPARAITRONT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2021.  
POURTANT ILS N'ONT JAMAIS ETE AUSSI UTILES.**

## **LA PREUVE POUR LE GRAND REIMS**

**I/ SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES**

**II/ TEMPS DE TRAVAIL**

**III/ TELETRAVAIL**

**IV/ AMENAGEMENT DES LOCAUX DE LA DRH**

**V/ DEMENAGEMENT DE LA DIRECTION DU DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE**

**VI/ EXTENSION DE L'ECOLE ELEMENTAIRE ET LA CREATION DE LA RESTAURATION SCOLAIRE A LAVANNES**

**VII/ GROUPE SCOLAIRE DES PETITES LOGES « CONSTRUCTION DU GROUPE SCOLAIRE ET PERISCOLAIRE**

**VIII/ CONSIGNES UTILISATION NACELLE, INTERVENTION DANS LES FOSSES DE VISITES POUR VEHICULES AUTOMOBILES ET UTILISATION D'UN TRANSPALETTE**

**IX/ COVID**

**XI/ AUGMENTATION DE LA SINISTRALITE DES VEHICULES TERRESTRES A MOTEUR DU GRAND REIMS**

**XI/ DIRECTION DES DECHETS**

**XII/ DIRECTION DE LA VOIRIE**

**XIII/ ARCHEOLOGIE – FERMETURE 15 JOURS DU SERVICE**

**XIV/ DIRECTION DE L'EAU ET DE L'ASSAINISSEMENT**

**XIV / TAUX D'ABSENTEISME POUR MALADIE**

## I/ SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES

L'employeur a décidé de mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Confié à l'association Le Mars [<https://lemars.fr/>], il sera effectif en 2022. Il permettra une prise en charge dans les 72 heures au plus tard.

La CGT et l'UFICT CGT ont rappelé qu'elles avaient demandé l'instauration d'un tel dispositif dès décembre 2020. <https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2020/12/violences-sexistes-et-sexuelles-il-y-a-urgence-a-protoger-les-teletravailleuses/>

L'UGICT-CGT a également publié un guide contre les violences sexistes en direction des managers. <https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2020/11/guide-prevenir-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail/>

Pour la CGT et l'UFICT CGT, il s'agit d'une avancée certaine. D'autant que sont constatés des actes inappropriés, contraires à l'éthique et des Violences Psycho Organisationnelles. Interrogé par nos organisations, l'employeur a reconnu ne pas être en capacité d'indiquer les nombres de faits, typologie des faits, typologies des victimes, typologies des auteurs.

La CGT et l'UFICT CGT ont souligné que le recours à l'association Le Mars est une excellente chose. Il s'agit d'un acteur reconnu en la matière tant pour le traitement des victimes que celui des auteurs. Cette externalité dans le dispositif est particulièrement importante en termes de neutralité. Les spécialistes des RPS qualifient une telle structure de tiers de confiance.

La CGT et l'UFICT CGT ont demandé que le rôle des membres du CHSCT et des organisations syndicales soit reconnu en les mentionnant comme entités pouvant saisir le Mars. La CGT et l'UFICT CGT ont rappelé qu'elles faisaient régulièrement des signalements à la DRH, comme la semaine dernière pour une situation à la Direction de l'urbanisme nécessitant une action urgente. La demande de la CGT et l'UFICT CGT a été acceptée.

Le schéma : <https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2021/10/grand-reims-chsct-du-18-octobre-signalement-des-actes-de-violence-de-discrimination-de-harcelement-et-dagissements-sexistes/>



## II/ TEMPS DE TRAVAIL

La DRH a rappelé le processus en cours :

- Réunions de service.
- Comité de direction le 19/10/2021.
- **Formulaire en ligne 1er novembre – 19 novembre à remplir par chaque agent.**
- Validation par le- directeur/directrice.
- Prise en compte d'éventuelles sujétions particulières.
- Comités techniques les 30 novembre et 6 décembre 2021.
- **Mise en place d'un horodatage au 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour les 1000 agents à horaires variables, y compris pour ceux en télétravail. Il se fera par ma GHR.**

La DRH a précisé que des enquêtes seraient mises en œuvre afin de mesurer les évolutions en matière de temps de travail.

La CGT et l'UFICT CGT ont interrogé l'employeur sur les modalités de régulations des éventuelles conflits entre agents et hiérarchie quant à la reconnaissance de sujétions particulières. Il y aura une vérification par la DRH. Et les syndicats pourront intervenir.

La CGT et l'UFICT ont affirmé que mesurer l'évolution du temps de travail est une bonne chose mais qu'elle est insuffisante. Quid des effets sur la santé des agents.

La CGT et l'UFICT ont souligné que les agents se posent de nombreuses questions. Les agents sont donc interrogatifs et les managers en difficulté pour répondre aux agents. La DRH a reconnu qu'il s'agit d'« *une réforme qui porte beaucoup d'interrogations* »

Les agents prennent la mesure de la régression sociale. L'interview de monsieur le Maire dans les colonnes du Figaro a été particulièrement contre-productive. Les agents ont eu l'impression que le Maire se faisait de la pub sur leur dos. A noter que le Maire y reconnaît le rôle de la CGT en tant qu'outil de défense des agents.

La CGT et l'UFICT ont illustré ce qui se passe dans les services à travers le cas du SFRT (SERVICE STATIONS DE RELEVAGE DU GRANDREIMS ET FONTAINES DE LA VILLE DE REIMS (SRFT)). Les agents de ce secteur ont opté sous la contrainte à 37h30 par semaine. Ils étaient en journée continue et prenaient leur repas en fin de service. Pause repas intégrée dans le temps travail. La DRH demanderait l'instauration d'une pause de 20 minutes chaque jour. Les questions de ces agents sont les suivantes : « *A-t-on le droit de manger alors que nous sommes en insalubrité, donc sales et souillés ? Si on fait une pause de 20 minutes, à ton le droit d'avoir une autre pause pour manger en fin de service ? Pourrait-on encore avoir une sorte de dérogation pour manger en fin de service ? Ce qui implique d'avoir une amplitude de plus de 6h ? Peut-on encore changer d'avis sur notre futur temps de travail ?* ».

La DRH a répondu ceci : « *Ce n'est pas un temps de pause méridienne (les 20 minutes). Il y aura une souplesse* ».

Le document de la DRH: <https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2021/10/grand-reims-chsct-du-18-octobre-2021-temps-de-travail/>

### III/ TELETRAVAIL

L'employeur a présenté un projet d'enquête sur le télétravail. Voir le document : <https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2021/10/grand-reims-chsct-du-18-octobre-2021-teletravail/>

Pour la CGT et l'UFICT, l'enquête va permettre d'avoir une observation précise du télétravail dans sa forme massifiée et féminisée. C'est une excellente chose.

Malheureusement pas il ne s'agit pas d'une enquête CHSCT. Les dimensions Hygiène et Sécurité sont omises dans le document qui nous est présenté, hormis le sentiment d'isolement page 4. Le document omet donc le sujet des RPS et des TMS.

Les travaux universitaires en la matière sont connus. Ceux récents (Septembre 2021) de Frimousse Soufyane et de Jean-Marie Peretti dans « Repenser la culture d'entreprise après la crise Covid-19 », *Question(s) de management*, sont pourtant très clairs : *« la forme privilégiée du télétravail dans les organisations est susceptible d'entraîner certains inconvénients tant sur le plan physique que psychologique. Sur le plan psychologique, on notera une hyper-connexion au travail, une diminution des liens entre les employé(e)s, voire un sentiment d'isolement de ces dernier(e)s et la difficulté de tisser ou de maintenir des liens sociaux avec les collègues. Sur le plan physique, il est de plus évoqué un mauvais aménagement de l'espace et de l'équipement de travail en situation de télétravail qui constituent un des principaux déterminants du confort physique, un mauvais aménagement étant susceptible d'engendrer des postures contraignantes a même d'occasionner des troubles musculosquelettiques (TMS). La prise de conscience de tels risques sur la santé et la sécurité des employé(e)s conduit nombre de spécialistes du monde du travail à attribuer plus d'efficacité au recours à une formule hybride associant deux modes de travail que sont le présentiel et le travail à distance »* [Bettache, in Frimousse et Peretti, 2021].

Frimousse et Peretti notent également un management plus directif de la part de « managers « petits chefs » craignant l'autonomisation prise durant cette période par certains de leurs collaborateurs et leur perte de contrôle associée ».

L'étude nationale de l'UGICT de septembre 2021 sur le télétravail à laquelle ont répondu 10000 salariés démontre :

- Des alertes santé qui se confirment: douleurs (39%), dépression et anxiété (26%). 45 % des répondant-e-s sont en alerte dépressive et 19 % présentent un symptôme dépressif d'après l'échelle définie par l'Organisation mondiale de la santé.
- Une augmentation du temps de travail,
- Un sentiment d'isolement majoritaire,
- Une infobésité certaine,
- Un management sous forte pression.

Elle confirme l'enquête UFICT d'avril 2020 menée auprès de 2173 agents et cadres territoriaux.

Il convient que l'employeur intègre ces éléments dans son enquête télétravail, faute de quoi, elle ne sera pas pertinente au regard de la compétence du CHSCT. C'était d'ailleurs le sens de notre question n°18.

Le document, en page 2 évoque un processus d'amendement de la Charte par l'employeur lui-même. Ce n'est pas là notre conception du dialogue social.

Nous préférons la méthode des accords comme l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique de juillet 2021, signé par la CGT.

Le document en page 2 fait référence à cet accord et indique de manière laconique « *Des négociations avant le 31/12* ». Négocier quoi ?

- **Un forfait aménagement du lieu de télétravail**, afin d'adapter celui-ci et éviter les TMS. Certains employeurs ayant compris que cela réduit ces pathologies et l'absentéisme afférents ou tout simplement attachés à de bonnes conditions de télétravail ont mis en place de tels forfaits de plusieurs centaines d'euros pour l'achat de mobilier adapté. Les agents peuvent faire également appel à un ergonomiste.
- **Un forfait télétravail**. Il est prévu par l'accord de juillet 2021. Mais l'employeur le rejette en page 8 : « *Attention : pas de mise en œuvre de l'indemnité forfaitaire, qui générerait trop d'inégalités de traitement entre les agents télétravailleurs et tous ceux qui ne pourront jamais télétravailler (au moins ¾ des agents)* ». Rappelons que son montant maximum est de 220 € par an. Il est bien inférieur au montant moyen de la prime Covid 448 € que les télétravailleurs n'ont pas perçu. Ici l'employeur oppose les typologies de formes de travail pour s'exonérer d'une possibilité de reconnaissance pécuniaire du télétravail.
- **La place des femmes dans le télétravail**. En mars 2021, l'employeur nous indiquait que 70% des 630 agents et cadres en télétravail Covid étaient des femmes, soit 441 agents. Et il s'interrogeait comme suit dans le document transmis au CT : « *Les femmes ont plus accès au télétravail que les hommes. Il faudra essayer de comprendre si c'est une question d'envie, de compatibilité des métiers, ou autre chose encore* ». L'employeur a-t-il trouvé une réponse ? A ce sujet il ressort de l'enquête UGICT-CGT de septembre 2021 que « *Le télétravail a exacerbé les inégalités entre les femmes et les hommes avec une forme d'assignation des femmes aux tâches domestiques* ». Quelles sont les mesures que l'employeur entend mettre en œuvre à ce titre, en direction des télétravailleuses. Pour rappel, la CGT et l'UFICT du Grand Reims ont publié le 20 décembre 2020 un tract intitulé **Violences sexistes et sexuelles : il y a urgence à protéger les télétravailleuses, avec des propositions de mesures dont l'une renvoie à un dispositif de signalement de ces violences. La question des télétravailleuses est également illustrée par le groupe des assistantes administratives. Elles concentrent les refus de télétravail.** Dans les directions, où il leur est accordé, il n'y a pas de perturbation du fonctionnement du collectif de travail. **Dans celles où il leur est interdit, il s'agit d'un acte managérial de domination envers un personnel féminin et de catégorie C.**

- **Un système ultra-dérogatoire pour un seul cadre afin de lui permettre de télétravailler à 100%.** En effet, dans le cadre du transfert des agents d'Invest In Reims au Grand Reims, celui-ci est tenu de reprendre les clauses substantielles des contrats de ces salariés. Or, l'un des cadres dirigeants d'Invest dispose d'une clause substantielle organisant son travail en mode télétravail à 100%.

Ces 4 points (forfait équipements, forfait télétravail, protection des femmes, dispositif 100% télétravail dérogatoire) devraient faire l'objet d'un accord et non d'amendement à une charte unilatérale.

L'élu a répondu qu'un effort financier de 800 000 € avait été fait pour le télétravail.

**La DRH a annoncé une réunion de travail sur le télétravail le 23 novembre.**

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) sera modifié afin d'intégrer le télétravail.



10000 salariés répondent à l'enquête de l'UGICT-CGT – septembre 2021  
<https://syndicoop.fr/ofict/enquete-nationale-ugict-teletravail-chiffres-ineditis/>

#### **IV/ AMENAGEMENT DES LOCAUX DE LA DRH**

L'employeur a présenté les travaux. Le document : <https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2021/10/grand-reims-chsct-du-18-octobre-2021-amenagement-des-locaux-de-la-drh/>

La CGT et l'UFICT CGT ont demandé le coût des travaux. Il est de 80 000 € environ.

Le sujet correspondait à notre question 24 : « La CGT et l'UFICT-CGT demandent la présentation au CHSCT des travaux achevés, en cours ou à venir au sein de la DRH. La CGT et l'UFICT-CGT observent également une dégradation du climat « humain » au sein de la DRH et suggèrent la mise en place d'une mission analogue à celle en cours au sein de la Direction de la voirie ».

Sur le sujet du climat social, la DRH nous a expliqué que le nécessaire était fait en interne pour résoudre les difficultés.

## V/ DEMENAGEMENT DE LA DIRECTION DU DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

La direction du développement économique est contrainte de déménager. Les locaux où elle est actuellement sise (Rue des Marmouzets à la Chambre de Commerce et d'Industrie) ont été vendus.

La CGT et l'UFICT ont indiqué que la visite des locaux montre un équipement neuf, moderne et lumineux.

La CGT et l'UFICT ont souligné que le document de présentation est particulièrement bien fait et est paginé. Voir le power point : <https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2021/10/grand-reims-chsct-du-18-octobre-2021-demenagement-de-la-direction-du-developpement-economique/>

La CGT et l'UFICT ont indiqué que le plan transmis n'est pas le dernier en date, comme indiquée par la Directrice adjointe en réunion de direction vendredi dernier. De plus, sur ce plan, le schéma électrique y est erroné. Pour allumer la lumière dans un bureau il faut se rendre dans un autre. Des poteaux sont mal placés. Il comporte des bureaux numérotés 1.08 à 1.15. D'autres bureaux ne le sont pas. D'autres enfin sont pré-affectés au responsable QMR et son adjoint. QMR dont la signification est inconnue et sans lien avec la direction du développement économique. FO a confirmé que le schéma électrique était faux.

Voir le plan : <https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2021/10/grand-reims-chsct-du-18-octobre-2021-demenagement-de-la-direction-du-developpement-economique/>

Malgré ces constats et l'annonce en réunion de direction, le directeur du développement économique, méconnaissant les usages au sein des instances paritaires a interrompu à trois reprises l'intervention de la CGT pour dire qu'il n'y aurait pas d'autre plan.

La CGT et l'UFICT ont mis en avant le fait qu'au-delà des discussions quotidiennes, 9 agents (+ de 50% des effectifs) de cette direction les ont alerté par courriel sur les points suivants :

- **L'emplacement de l'accueil** qui n'est pas à proximité de la porte d'entrée qui est aveugle, sans oculus. La localisation du pool « assistantes » n'est pas pertinente. Les 2 plateaux ne sont pas « rassemblés » par une circulation, ne serait-ce que d'un côté (SNCF), alors qu'à priori rien ne s'y oppose. On retombe dans le travers des actuels locaux sur 2 étages, séparant physiquement l'équipe en 2.
- **La présence d'un seul copieur** contre 2 actuellement ; Les agents et cadres demandent le maintien de 2 copieurs à deux endroits différents. La réponse aux besoins qualitatifs des collègues d'Invest In Reims.
- **Le génie climatique** : les pics caniculaires seront-ils plus supportables qu'à la CCI grâce à la VMC double flux, côté voies SNCF ? Aussi, est-il envisagé/envisageable de poser des pare-soleils à l'extérieur sur ces fenêtres (incroyable que cela n'ait pas été intégré à la réalisation toute récente de ce bâtiment).
- **L'emplacement de la tisanerie** située en proximité immédiate de la porte d'entrée ;
- **L'accessibilité handicap** ;

- **La circulation, la pollution sonore et atmosphérique** : l'accès pour les personnes se déplaçant en véhicule (agents, usagers et visiteurs) ne sera pas des plus simples aux horaires d'entrée/sortie du Lycée et risque de causer des retards ou des temps de trajet domicile/travail plus longs. Qui plus est, cette circulation particulièrement intense est la cause d'une pollution sonore et atmosphérique. Ont-elles été mesurées ?
- **La question du stationnement (la plus épineuse)**. Sur le site de la rue des Marmouzets (CCI) comme sur le site précédent (Bd du général Leclerc), chaque agent dispose gratuitement d'une place de parking. Or, il n'y en aurait que 13 pour un effectif a minima équivalent de 16 à 18 personnes auxquelles il faudra ajouter les personnels d'Invest In Reims. Soit 13 places pour 20 à 24 personnes. La solution consisterait à louer le delta auprès de CPA qui dispose à proximité du parking du Centre aqualudique. **Les agents ne revendiquent pas un droit ou un avantage nouveau, mais le simple maintien de leurs conditions de travail qui prévalent depuis 2001 dans les déménagements successifs et nombreux.** Ils ne veulent pas payer 700 € par an pour une place de parking, un coût nouveau induit par le déménagement. Le système de gestion de la pénurie de place engendrera des frictions inévitables et un éclatement du collectif de travail. Les éléments empiriques tendent dans ce sens.

A l'issue des échanges vifs, la CGT et l'UFICT-CGT ont obtenu :

- **Le maintien des 2 copieurs** dans les futurs locaux de la Direction et la mise en œuvre d'un 3<sup>ème</sup> pour le bureau du commerce situés dans d'autres locaux.
- **Une modification de l'organisation de l'accueil.** L'entrée dans les locaux ne se fera plus par la porte donnant directement sur la tisanerie. Le plan sera donc modifié en conséquence.

## VI/ EXTENSION DE L'ECOLE ELEMENTAIRE ET LA CREATION DE LA RESTAURATION SCOLAIRE A LAVANNES

Il s'agit d'un investissement de 1,4 million d'euros. Voir le document : <https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2021/10/grand-reims-chsct-du-18-octobre-2021-extension-de-lecole-elementaire-et-la-creation-de-la-restauration-scolaire-a-lavannes/>

## VII/ GROUPE SCOLAIRE DES PETITES LOGES « CONSTRUCTION DU GROUPE SCOLAIRE ET PERISCOLAIRE

Voir le document : <https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2021/10/grand-reims-chsct-du-18-octobre-2021-groupe-scolaire-des-petites-loges-construction-du-groupe-scolaire-et-periscolaire/>





## VIII/ CONSIGNES UTILISATION NACELLE, INTERVENTION DANS LES FOSSES DE VISITES POUR VEHICULES AUTOMOBILES ET UTILISATION D'UN TRANSPALETTE

Voir la consigne 13 - utilisation nacelle

Voir la consigne 101 - intervention dans les fosses de visites pour véhicules automobiles

Voir la Consigne 177 – utilisation d'un transpalette

Accéder aux consignes : <https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2021/10/grand-reims-chsct-du-18-octobre-2021-consignes-utilisation-nacelle-intervention-dans-les-fosses-de-visites-pour-vehicules-automobiles-et-utilisation-dun-transpalette/>

## IX/ BILAN COVID

Depuis le début de la crise sanitaire et jusqu'à octobre 2021 :

- 964 agents ont été testés
- 282 ont été déclarés positifs
- 4125 jours ASA isolement ont été pris
- 3449 arrêts maladie ont été générés

Aucun agent ne serait soumis à l'obligation vaccinale au sein des administrations territoriales rémoises.



## X/ AUGMENTATION DE LA SINISTRALITE DES VEHICULES TERRESTRES A MOTEUR DU GRAND REIMS

En réponse aux 14 propositions de mesures de prévention transmises par la CGT et l'UFICT-CGT, l'employeur a indiqué vouloir mettre en place un groupe de travail copiloté par un

membre du CSHCT. La CGT et l'UFICT-CGT ont proposé que les organisations syndicales désignent collectivement ce membre. Voir les propositions de la CGT : <https://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2021/08/augmentation-des-sinistres-automobiles-augmentation-du-cout-des-assurance-analyse-et-propositions-de-la-cgt-et-de-lufict-cgt-du-grand-reims/>

## **XI/ DIRECTION DES DECHETS**

En décembre dernier, un ripeur a connu un grave accident qui a entraîné sa chute sur la tête et son incapacité définitive sur ce poste. Contractuel, l'agent a quitté le Grand Reims son contrat étant échu. La CGT et l'UFICT-CGT s'interroge sur le fait que cet accident est arrivé sur un nouveau type de camion dont les commandes de « bennes » ne sont pas identiques aux camions utilisés précédemment. Un défaut d'ergonomie pourrait être la cause de cet accident. La CGT et l'UFICT-CGT demandent une présentation du rapport d'accident, des mesures prises, de l'ergonomie des différents camions en usage et visite sur place des dits camions pour comparaison. La CGT et l'UFICT-CGT demandent que l'employeur mette en œuvre, à défaut d'une obligation juridique, une obligation morale de reclassement – accompagnement pour les CDD victimes d'accident de service incapacitant.

La direction est a fait une présentation particulièrement claire, transparente et précise qui a répondu à quasiment toutes les questions de la CGT et de l'UFICT-CGT. La cause de l'accident reste cependant inconnue.

Quant à l'obligation morale de reclassement des contractuels, il a été acté que l'agent contractuel concerné allait être reçu par la DRH dans ce sens.

## **XII/ DIRECTION DE LA VOIRIE**

**Question CGT :** Où en est le processus SEMAPHORE ? Les agents n'en peuvent plus d'attendre. Pour rappel l'enquête RPS menée par l'UFICT-CGT date de mars 2020.

**Réponse :** une démarche de projet de direction est en cours. Un état des lieux a été réalisé ainsi qu'un questionnaire (85 réponses).

## **XIII/ ARCHEOLOGIE – FERMETURE 15 JOURS DU SERVICE**

**Question CGT :** Une fermeture du service archéologique est prévue fin décembre 2021 ? Est-elle due à la difficulté de faire des fouilles archéologique à cette période de l'année et donc la volonté de préserver la santé de nos collègues archéologues ? Pourquoi n'a-t-elle pas été soumise, à minima, pour information aux instances paritaires CT et CHSCT

**Réponse :** C'est comme cela depuis la création du service. Les entreprises du BTP ferment à cette période de l'année. Il s'agit d'un temps de repos pour les agents sur le terrain et de faciliter la prise de congés des techniciens contractuels de chantier. Les agents du service considèrent cette fermeture comme un acquis.

**Intervention de FO :** Cette fermeture n'a jamais été présentée en CHSCT depuis la création du service.

**Intervention de la CGT :** Les agents qui nous ont contacté ne considèrent pas cela comme un acquis. Avec la cheffe de service précédente, compte-tenu du modèle managérial, il leur été particulièrement difficile de s'exprimer. Si cette fermeture concerne les personnels de terrain, pourquoi l'imposer aux personnels administratifs ?

#### XIV/ DIRECTION DE L'EAU ET DE L'ASSAINISSEMENT

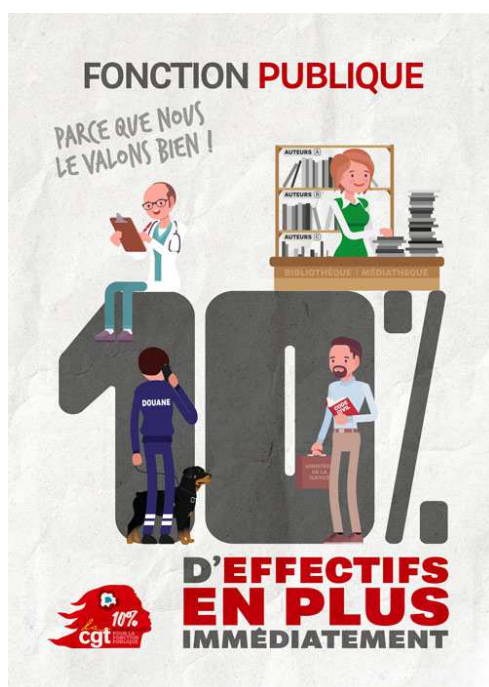
**Question CGT :** Les agents travaillant dans les réseaux ne font pas de radio des poumons. Pourtant ils respirent en plus des polluants chimiques et biologiques se trouvant dans les eaux, des polluants provenant des pots d'échappement qui s'engouffrent dans les réseaux d'eaux usées et d'eaux pluviales. De plus lors que les agents de l'eau et de l'assainissement sont dans les tranchées ils travaillent avec leur tête à hauteur des pots d'échappement. La CGT et l'UFICT-CGT demandent donc à titre de mesure de prévention une radio des poumons pour ces agents.

**Réponse :** la radio n'est pas le moyen le plus pertinent en la matière. A contrario, le scanner et la spirométrie le sont. La spirométrie en raison du Covid et de la grippe ne peut être effectuée au sein de la médecine préventive. Elle peut être réalisée en pneumologie. Ces consultations sont prises en charge par la convention avec le Grand Reims.

#### XV / TAUX D'ABSENTEISME POUR MALADIE

Au plan national, le taux d'absentéisme dans la FPT s'établit à 9,5 % en 2020 (10 % maternité incluse) vs 9,2 % en 2019 (9,8 % maternité incluse).

Il est au Grand Reims de 7,93% pour la catégorie C, 2,41% pour la catégorie B et 1,99% pour la catégorie A.



# FONCTION PUBLIQUE

PARCE QUE NOUS  
LE VALONS BIEN !



DE  
**TEMPS TRAVAILLÉ**  
**EN MOINS**  
IMMÉDIATEMENT

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