

DECLARATION AU CHSCT DU 21 OCTOBRE 2021 POUR LA CGT ET L UGICT-CGT

Madame La présidente, Mesdames, Messieurs

(SI ABSENCE DES MEDECINS, PSY et AS

Nous soulignons l'absence de professionnels au sein du CHSCT plénier, alors que la santé serait au centre des préoccupations du Service de Qualité de Vie Professionnelle et des politiques RH.)

Nous allons commencer sur

L'INSTANCE CHSCT qui va bientôt se transformer en Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et des Conditions de Travail –(FSSSCT)

Nous avons voté contre la loi de transformation de la Fonction publique avec l'ensemble des organisations syndicales qui s'était opposé à la fusion des CT et du CHSCT. Notre grande crainte est de voir les questions de santé au travail reléguées au second plan, puis qu'elles seront déterminées au sein du CST. Nous craignons de revenir à la situation d'avant 2009, date de création des CHSCT. C'est un mauvais signal donné aux agents alors que leurs conditions de travail ne cessent de se dégrader."

Dans la séance du CHSCT, nous avons déjà fait le constat depuis des années de l'installation de nombreux administratifs et la disparition des élus. Sans remettre en question l'expertise des agents présents, le dialogue nous semble être faussé. Les services ne devraient pas dicter les décisions aux élus, mais leur donner des éléments devant leur permettre de choisir.

LES FUTURES CONSEQUENCES DE L'APPLICATION DES 1 607 heures

Chômage partiel, arrêts de travail... crise oblige, la durée annuelle effective de travail des Français a reculé l'an dernier. **Mais cette baisse du temps de travail a été nettement plus forte dans le secteur privé que dans la fonction publique.** Résultat : en moyenne, **les agents publics ont davantage travaillé en 2020 que les salariés du privé.** Chaque agent de la fonction publique à temps complet (hors enseignants) * a ainsi travaillé en moyenne **1.599 heures** sur l'ensemble de l'année 2020, d'après une étude sur le temps de travail dans la fonction publique réalisée par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP).

Dans le privé en revanche, la durée annuelle effective moyenne de travail est ressortie à 1.576 heures par salarié l'an dernier. Calcul : les agents publics ont donc travaillé 23 heures de plus que les salariés du privé en 2020. Car Ils se sont fortement mobilisés pendant la crise sanitaire.

Nous réitérons notre incompréhension face à cette injustice que vous vous êtes empressés de mettre en pratique, accompagnée de mesures inégalitaires tout autant inexplicables qu'inexpliquées.

Nous reformulons nos inquiétudes sur les mises en application qui auront des impacts sur l'articulation vie professionnelle / vie privée des agents, ainsi que sur les

conditions de travail, alors que l'on constate une usure professionnelle de plus en plus précoce et durable.

LES REPOS COMPENSATEURS

Les Bibliothèques de quartier et de Rennes Métropole, les techniciens des Champs Libres, les piscines sont toujours en grève partielle les week end, depuis le 15 mai. La suppression des repos compensateurs pour les samedis et dimanches travaillés ne passent toujours pas. L'intersyndicale attend toujours un rendez-vous, qui serait synonyme de reprise du dialogue social, car il s'agit bien de conditions de travail.

LA SECURISATION DU TRAVAIL DE NUIT DANS LES EHPAD

Au-delà du lancement de l'expérimentation des astreintes de semaines pour les Responsables d'établissements et les Infirmières diplômées d'état cadres, à travers les préavis de grève lancés par l'UGICT-CGT et l'action menée par le collectif, **nous souhaitons interpeller le CCAS sur le manque d'agents, toutes catégories confondues, pour faire fonctionner le CCAS aujourd'hui.**

Ce n'est pas la suppression des repos compensateurs et des 3,5 jours de congés extra-légaux qui vont améliorer cet état de fait, associée à une non reconnaissance des métiers pénibles.

Qui dit expérimentation, dit bilan pour lequel nous rappelons notre souhait d'être associés à la création des grilles d'analyses et diverses réunions d'échanges avec les agents concernés.

De plus, nous demandons qu'un travail soit accompli afin de faire de la clarté sur les régimes indemnitaires des agents en EHPAD, en Résidence autonomie et en soins à domicile.

TELETRAVAIL

Remarquons que la démarche devant conduire au respect de la loi sur la compensation du télétravail ne suit pas la même procédure rapide de la suppression des congés. **Nos administrations ne semblent pas avoir l'intention de faire un quelconque effort afin d'attribuer rapidement aux télétravailleurs une indemnisation forfaitaire des frais de télétravail de 2,50 € par jour de télétravail, dans la limite d'un montant annuel de 220 €, comme le préconise la loi.** Pourtant cette loi, applicable dans la fonction publique territoriale, impose de délibérer avant le 31 décembre, pour une mise en œuvre dès le 1^{er} janvier 2022 avec un effet rétroactif au 1^{er} septembre 2021. Les versements devant se faire de manière trimestrielle. Comme toujours, dans nos collectivités, deux poids, deux mesures, sous couvert d'un discours de bienveillance et d'équité loin d'être appliqué.

DRH

Juste en aparté : les organisations syndicales ne sont toujours pas destinataires des bilans sociaux pourtant indispensables à une réelle politique RH de prévention fondée sur le bien-être au travail.

Nos élus et notre hiérarchie (DGS et DGA) exigent de ses services de plus en plus de comptes rendus, une forte réactivité aux changements et une réponse au plus près des besoins des usagers, sans leur en donner les moyens : un effectif trop faible ou insuffisamment formé aux missions, avec des conditions de travail difficiles

(locaux exigus, outils limités, une DSI débordée pour répondre correctement aux besoins...)

CRR, problème de reconnaissance entraînant souffrance au travail

Vous avez certainement pris connaissance de notre communiqué de presse paru dans Ouest France du mercredi 13 octobre au sujet du problème de revalorisation des enseignants artistiques. L'enseignant artistique du CRR ne bénéficie pas du même régime indemnitaire que ses collègues territoriaux. En début de carrière, un enseignant de catégorie B est juste rémunéré à 6% au-dessus du SMIC, après des études supérieures spécifiques jusqu'à BAC+8.

Suite à un dépôt de préavis de grève en début de ce mois, une prime de 80€ (en 3 étapes jusqu'en janvier 2023) va être versée aux 100 professeurs du CRR de Rennes. Mais cette somme reste dérisoire en comparaison du régime indemnitaire des autres collègues territoriaux.

La CGT revendique au niveau national que ces professeurs soient simplement traités en équité par rapport aux autres filières de la Fonction Publique Territoriale et des collègues de l'Éducation. Rajoutons que localement les sommes investies dans le nouveau CRR aurait pu combler ces écarts de salaire mais aussi permettre l'achat d'instruments, faisant encore défaut aujourd'hui.

SQVT Service Qualité Vie au travail

Nous souhaitons partager quelques réflexions sur rapport Qualité Vie au Travail., qui va passer en dernière position. Personnellement, ayant un train à prendre, je devrai vous quitter à 10H45,

La médecine du travail :

À propos du rapport sur la forme, nous rencontrons quelques problèmes de lisibilité, concernant aussi bien le document papier que numérique. Nous vous demandons s'il vous plait à l'avenir des chiffres plus gros sur les graphiques.

Sur ce rapport succinct de 18 mois, nous n'avons pas qu'un problème de vision. Concernant le fond de ce rapport, s'agit-il d'une nouvelle procédure administrative simplifiée ? Nous n'avons plus aucuns éléments concernant les agents soumis à des expositions réglementées comme l'amiante, biologiques, poussières et autres... ainsi que sur des pathologies dépistées par les médecins.

Pour mémoire, le bilan des médecins sur l'année 2018 faisait état de 550 examens médicaux périodiques et 2538 examens médicaux non périodiques. Aujourd'hui le bilan de 18 mois (de mars 2020 à septembre 2021) fait état de 1309 examens médicaux non périodiques. Les examens médicaux périodiques (0) ont été balayés.

Nous espérons tous que les causes liées à la construction d'un nouveau service et au contexte sanitaire ne perdurent plus trop longtemps.

Les psychologues :

Nous constatons que dans la page 1, les psychologues ne sont pas associés au bien-être physique et mental des agents. C'est un comble. Nous avons toujours réfuté cet organigramme.

D'autre part le document sur le service de qualité de vie professionnelle, présenté le 12 octobre aux organisations syndicales, n'a pas été modifié ce jour, malgré notre intervention et celui du personnel présent. Nous osons penser qu'il y a une méconnaissance des métiers et des compétences. Sur la partie page 3"

Nommer une psychologue du travail en **ergonome** nous semble réducteur, autant qu'il ne nous semble pas juste d'appeler **une psychologue du travail**, une psychologue clinicienne. Nous souhaitons que le service lève la confusion sur les appellations professionnelles et prenne conscience de la spécificité de chacune des psychologues et leur attribue le titre professionnel approprié. Le plus simple nous paraissant peut-être de faire référence à leurs diplômes. Il nous semble important de réfléchir au travail dégradé, avant l'accompagnement de l'agent."

Nous vous remercions de votre attention