



Syndicat **UNSA** Territoriaux CeA

COMITÉ D'HYGIENE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

LES INTERVENTIONS DE L'**UNSA** CeA

Réunion CHSCT du 27 mai 2021
de 14h à 17h

1. Adoption du PV du CHSCT du 1^{er} avril 2021

L'UNSA vote POUR, 2 voix.

2. Consultation – Convention FIPHFP 2021/2024

Avis sur le projet de conventionnement avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) – période 2021 – 2024.

Le projet de conventionnement avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique doit comporter notamment l'état des lieux de l'emploi sur les 3 années écoulées, les objectifs de recrutement des travailleurs et travailleuses en situation de handicap sur 3 ans et le plan d'actions avec les projections budgétaires.

L'UNSA ne retrouve pas ces éléments dans le présent projet de conventionnement.

S'agissant de l'état des lieux, nous lisons que la convention du CD67 avec le FIPHFP conclue de 2017 à 2020 a permis de financer des actions à hauteur de 550 000€ en 4 ans, qui s'ajoutent aux presque 700 000€ de dépenses portées par le Département.

Nous lisons pour le CD68 que des actions tournées depuis plusieurs années autour du maintien dans l'emploi ont été menées. En revanche, nous ne trouvons aucune précision sur ces actions, le nombre d'agentes et d'agents qui en ont bénéficié et le budget dédié ? Pouvez-vous nous les apporter ?

Par ailleurs, la CeA s'engagera-t-elle aussi fortement que l'a fait le CD67 sur ses fonds propres pour le conventionnement 2021-2023 ? Dans l'affirmative, quel en sera le montant, même approximatif ? L'UNSA souhaiterait savoir si dans les 700 000 euros annoncés sont inclus les coûts des deux agent-es chargé.es de mission du CD67 ?

Nous observons également que le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs et travailleuses handicapées est en diminution constante au CD68, depuis 2017. Cet état de fait peut-il être expliqué, svp ?

L'UNSA est favorable à la signature d'une nouvelle convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. En revanche, elle considère ne pas pouvoir se prononcer sur le contenu de ce projet du fait de l'absence d'un état des lieux de l'emploi sur les 3 années écoulées, des objectifs de recrutement des travailleurs et travailleuses en situation de handicap sur 3 ans. En conséquence, l'UNSA s'abstient, 2 voix.

3. Consultation - Installation des organisations syndicales dans des locaux situés Place du Capitaine Dreyfus à Colmar

Avis sur l'aménagement des locaux mis à disposition des organisations syndicales situés Place du Capitaine Dreyfus à Colmar, tel que présenté dans le plan ci-joint

L'UNSA a pu découvrir les futurs locaux dans le cadre de la visite sur site et prendre connaissance des plans réactualisés. Toutefois, le projet présenté n'est pas suffisamment précis : quelle est la surface effective du bureau qui lui est attribué ? quel est le type de chauffage (radiateurs, soufflerie au plafond, ...), le système de ventilation et d'aération, y aura-t-il une climatisation ou non, etc. Par ailleurs, seule une visite sur place permettra d'apprécier la luminosité, l'insonorisation, l'ambiance thermique, etc.

L'UNSA ne peut aujourd'hui émettre d'avis, puisqu'elle n'a pu depuis et après travaux se rendre sur place pour apprécier la situation. En conséquence, **l'UNSA s'abstient, 2 voix.**

4. Consultation - Plan d'aménagement du CMS de Kingersheim -

Avis sur le plan d'aménagement du CMS à Kingersheim, tel que présenté dans le dossier

Les collègues nous ont fait part de leurs regrets de ne pas encore avoir été invitées à visiter les lieux, ni même à consulter les plans. Elles se sont faites le relais auprès de l'UNSA notamment d'un certain nombre de demandes. En effet, les métiers de secrétaires, d'assistantes sociales et puéricultrices ont chacun leurs spécificités nécessitant d'être prises en compte particulièrement (locaux, dispositions des postes, lignes téléphoniques, repli en cas de danger, discrétion professionnelle, etc.).

Combien de personnes physiques effectivement seront concernées par ce déménagement ? En effet, l'administration parle de 8 postes de travail, l'UNSA en compte 12.

S'agissant de l'ambiance thermique, quels types d'installations sont prévues : radiateurs, ventilation au plafond, climatisation ... ? Et pour les espaces aveugles ? Tous les bureaux bénéficieront-ils d'une aération naturelle, les fenêtres s'ouvrent-elles ? La pandémie actuelle nous rappelle, en effet, son importance.

A quel moment, nos collègues seront-elles directement associées à la réflexion et à quel moment pourront-elles effectivement visiter les lieux ? Il s'agit là d'une attente forte des agentes. Dans quels délais une date de visite peut-elle être définie avec les équipes ?

Certaines d'entre elles nous indiquent également s'éloigner considérablement de leur zone d'intervention professionnelle et sollicitent ainsi l'affectation de deux véhicules de service à l'unité.

Elles souhaitent, par ailleurs, que l'opportunité de ce déménagement soit saisie pour leur permettre de disposer de nouveaux mobiliers, les leurs datant d'avant l'informatisation !

Enfin quelques collègues s'éloignent considérablement de leur résidence familiale et mettront ainsi 15 à 20 mn de plus par trajet pour rejoindre leur lieu de travail. L'UNSA sollicite la mise en place d'une mesure financière d'accompagnement pour les agentes concernées.

L'UNSA a bien pris note des réponses apportées. Si l'avis est préalable, il doit être suffisamment éclairé. Ainsi, les collègues n'ayant pas été associées à la réflexion, n'ayant pas pu visiter les locaux et n'ayant pas eu connaissance des plans, **l'UNSA ne peut que voter CONTRE, 2 voix.**

5. Information – Evolution de la gestion des espaces fumeurs au sein de l'Hôtel de la Collectivité européenne d'Alsace à Strasbourg

L'UNSA prend acte des éléments d'information transmis et souhaiterait savoir si les collègues disposeront bien de mobilier pour s'asseoir.

6. Information – Bilan de la viabilité hivernale 2020/2021

Nous l'affirmons, nous l'affirmons toujours et nous l'affirmerons encore : le travail de déneigement expose les agentes et agents ainsi que les usagères et usagers de la route à des risques importants. Conduire isolé-e, c'est donc aggraver ces risques.

Nos collègues interviennent le plus souvent dans des conditions de visibilité et d'adhérence difficiles, sur des routes ouvertes à la circulation et parfois isolées.

Lors de la préparation de ce CHSCT, notre collègue des routes, membre du CHSCT nous a livré son témoignage : prise de service à 3h ou 4h du matin et donc souvent lever à 2h du matin, installation dans la cabine du dispositif DATI, dispositif non intuitif, complexe et fastidieux, retentissement de l'alarme stressante DATI dans la cabine toutes les 7 mn.

Ainsi, tout en conduisant, la nuit, dans le froid, sur routes enneigées et glissantes, nos collègues, angoissés-es et stressés-es, sont contraintes et contraints cumulativement de saler, quelques fois de manière différenciée selon les portions de routes, de veiller au niveau de la saleuse et de répondre, par un décroché, au responsable d'intervention ou au pc routes, à des questions auxquelles les collègues isolés-es ne pourraient de toute façon répondre qu'en se retournant et en quittant ainsi la route et la saleuse des yeux. Tout ceci avec des sollicitations quotidiennes importantes, certaines ayant pu monter jusqu'à 12 heures par jour, nous répétons 12 heures par jour.

Ce n'est plus possible !

Durant la présentation de ce jour, nous est indiqué que, pour les accidents et incidents, le fait de conduire en situation isolée ne semble pas avoir d'effet sur leur fréquence ou leur typologie. Nous pourrions tenir le raisonnement inverse et se dire qu'heureusement, au moins, sur ces 11 circuits, la conduite à 2 ait bien été maintenue. Quel aurait été, en effet, le bilan en cas contraire ?

Ensuite, s'agissant des fausses alertes aboutissant au PC-Routes, comment en pourrait-il en être autrement pour des collègues devant se transformer en agentes et agents aux multiples bras pour exercer leurs fonctions ?

Par ailleurs, permettez-nous ici de citer les propos de notre collègue des routes que nous nous permettons de faire nôtres : « même si le régime indemnitaire a été augmenté, il ne remplacera jamais le collègue qui était avec nous et avec lequel nous pouvions travailler. Son absence change considérablement nos conditions de travail, puisqu'il s'occupait de la saleuse et des transmissions au responsable d'intervention. » Ce que nous pouvons ajouter et que nous disent les collègues des centres, c'est qu'une présence humaine dans la cabine en pareille situation est bienfaisante et contribue à maintenir de bonnes conditions de travail.

Enfin, nos collègues sont de plus en plus souvent la cible d'agressions verbales violentes.

Pour stopper la conduite isolée, faudra-t-il attendre que demain, l'un ou l'une d'entre elles soit rouée de coups à la batte de baseball comme cela s'est passé à Lunéville, il y a quelques semaines.

Nous vous demandons d'accepter d'entendre ce que disent les collègues des routes aujourd'hui, et de refuser de laisser partir nos collègues dans de telles conditions l'hiver prochain. Renonçons collectivement, pour la préservation de leur santé et de leur sécurité, à la conduite isolée en situation de viabilité hivernale !

7. Information – Amélioration du dispositif de communication et d'appel des secours mis à disposition des agents des bacs Rhéna / DRIM

L'UNSA est satisfaite des pistes d'amélioration présentées ce jour ; elles participeront indéniablement à l'amélioration de leurs conditions de travail.

8. Information – Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la collectivité

S'agissant de ce dispositif, l'UNSA vous invite à retrouver l'exhaustivité de ses propositions dans le procès-verbal du CTP du 18 mai 2021 qu'elle complète à la faveur de ce CHSCT :

- ✓ par la nécessité de compléter les modalités d'accueil par un accueil téléphonique pour les victimes. En effet, comment une personne éloignée de l'outil informatique voire de la langue écrite pourrait-elle contacter directement la cellule ? Plus simplement encore, mettre par écrit des mots sur des maux est quelque fois compliqué, a fortiori, lorsque nous sommes en souffrance.

L'UNSA insiste ensuite sur l'importance de l'information et de la communication à réaliser en direction des collègues sur ce dispositif à rappelant ici 2 de ses propositions :

- ✓ annexer au présent dispositif une liste d'associations de lutte contre les violences et le harcèlement, tel que l'Institut national d'aide aux victimes et de médiation, le Centre d'Informations sur les droits des femmes et des familles ou encore les coordonnées de la Défenseure des Droits,
- ✓ assurer une communication large et régulière en direction des agentes et agents et des élu-es, en multipliant les canaux, affichages, courriers, information sur l'intranet, règlement intérieur, ateliers, forums, formations.

Enfin, l'UNSA rappelle solliciter la réévaluation de ce dispositif tous les 2 ans, pour sans cesse l'améliorer.