

CHSCT du 03 avril 2014 – Questions posées par les syndicats CGT et FO

N°	Question	Réponse
1	<p><b>Horoquartz</b>  <b>Les problèmes :</b>                      Il est nécessaire d'apporter des adaptations aux horaires variables pour les professionnels qui interviennent à différents titres dans l'enfance (éducateurs, conseillers, assistants sociaux, psychologues, infirmières, puéricultrices etc).                      • La coupure méridienne : le règlement ne prévoit pas de ne pas prendre la pause méridienne sur la plage mobile de 11h30 à 14h. Pourtant les professionnels sont amenés régulièrement à manger avec les enfants et les jeunes, le moment du repas étant un moment privilégié du travail éducatif.                      Nous demandons la possibilité pour les agents de décaler la coupure méridienne en début d'après-midi (sur des plages fixes) La loi impose "une pause de 20 mn après 6 heures de travail".  <b>Les récupérations :</b>                      Certains agents se retrouvent avec plus de 10h supplémentaires en fin de mois. Or il n'est possible de récupérer que 4h00, sous réserve de l'accord du Responsable hiérarchique. Les agents sont lésés si leur responsable s'oppose aux récupérations réelles. Nous demandons de pouvoir récupérer au moins, 2 fois 4h, voire une journée. Lisser les heures sur un mois peut s'avérer trop court quand trop d'heures. Ne pourrait-on pas lisser sur deux mois ?                      Ces nouveaux fonctionnements engendre : fatigue, stress, culpabilisation, dévalorisation de la part de certains responsables : "vous ne savez pas vous organiser ... il faut mettre de la distance...." Cela engendre également des conflits avec les responsables et dans les équipes, entre les agents.                      Nous demandons un bilan de la pratique Horoquartz.</p>	<p>Une évaluation à six mois est prévue qui abordera notamment les difficultés soulevées.</p>
2	<p><b>Risques Psycho-sociaux :</b>                      - Nous constatons des pratiques d'encadrement (managériales) que nous ne pouvons accepter comme : convocation des agents par leurs responsables (Responsable d'Equipe et Responsable de Territoire) deux cadres face à un agent. Nous pensons que cela contribue à exercer une pression qui est contraire à la « qualité de vie au travail ».                      -CDAS de BELLEVUE, qui relève bien d'une alerte et non d'une évaluation des risques psychosociaux, un diagnostic va être élaboré par Mme LOVATO. Nous demandons que le bilan du diagnostic et le plan</p>	<p>Une réunion des agents de l'équipe de Bellevue a eu lieu le 14 octobre 2013, en présence de Mmes QUIDELLEUR, ANDRE et LOVATO.                      Toutes les personnes présentes ont convenu que les éléments centralisés par la responsable de territoire correspondaient à une situation d'alerte, du fait du mal-être exprimé par certains agents et d'une ambiance de travail estimée insatisfaisante par la majorité d'entre eux.                      Le protocole de recueil et de traitement des situations préoccupantes, lorsqu'il sera finalisé, aura vocation à prendre en compte ce type de demande. Dans</p>

	<p>d'action décidé nous soient adressés.</p> <p>A MORLAIX, il est demandé aux agents qui vont déjà très mal (nombreux arrêts pour épuisement), de travailler, de surcroît, sur la nouvelle organisation avant le mois de juin (7 scénarios leur sont proposés). C'est rajouter de la maltraitance institutionnelle.</p> <p>En APA, le non remplacement d'un agent et la perte de 40%(déplacé sur Landivisiau), mette les agents du service à mal.</p>	<p>l'attente, le diagnostic prend appui sur des modalités transitoires.</p> <p>Les éléments précédemment communiqués par FO, par la CGT, lors d'une visite du CHSCT, ainsi que les informations communiquées individuellement par des agents à leur hiérarchie... seront pris en compte dans la réalisation du diagnostic.</p> <p>La démarche d'évaluation des risques psychosociaux, quand à elle, est en cours d'élaboration. Elle aura vocation à identifier les risques, de façon à prévenir les situations de mal-être au travail.</p> <p>-La méthodologie proposée par les 3 intervenants s'est appuyée, autant que possible, sur la trame du protocole tel que validé lors du CHSCT de juillet 2013.</p> <p>Cependant, l'étape d'analyse n'étant pas encore structurée, la transmission du bilan n'a pas été programmée pour cette situation de Bellevue.</p> <p>Pour ce qui concerne l'élaboration du plan d'action et sa mise en œuvre, ces étapes relèvent de la responsabilité de l'encadrement concerné.</p> <p>Enfin, la trame du protocole prévoit l'information au CHSCT du bilan du plan d'action mis en œuvre.</p> <p>Le courrier adressé par le Directeur Général des Services à Mme BUFFIERE le 28 janvier 2014, vous-mêmes en copie, a précisé cette modalité qui sera respectée par les intervenants.</p> <p>Les agents de l'équipe de Bellevue en ont également été informés.</p>
<p>3</p>	<p>ALERTE concernant les professionnels de l'enfance et les Assistants Familiaux :</p> <p>Nous avons adressé un courrier à Mr MAILLE le 31.01.2014. Nous n'avons aucune réponse à ce jour. Nous demandons la saisine du CHSCT sur cette alerte.</p>	<p>Courrier de M. Marc LABBEY du 26 mars 2014 adressé à Mme Monique COURTOIS, élue CHSCT :</p> <p>« Madame,</p> <p>Par courrier du 31 janvier, vous m'alertez sur les conditions de travail des assistants familiaux et plus largement sur la situation des agents en souffrance, notamment dans le secteur de l'enfance.</p> <p>Concernant les assistants familiaux, dont je n'ignore pas la difficulté du métier, les propositions issues des réflexions menées en 2013 avec l'ensemble des représentants syndicaux et associatifs, vont être travaillées à compter d'avril dans le cadre de réunions associant les professionnels concernés.</p> <p>En tant que membre du comité de suivi de ce travail, vous serez informée des évolutions qui en découleront et qui viseront à améliorer les conditions de travail des assistants familiaux.</p> <p>Par ailleurs, je reste très attentif aux modalités et au cadre de travail des professionnels exerçant dans le domaine de l'enfance. J'ai rencontré une délégation de référents des mineurs confiés à leur demande le 6 février, et proposé aux</p>

CHSCT du 03 avril 2014 – Questions posées par les syndicats CGT et FO

<p>conseillers enfance une rencontre qui s'est tenue le 27 février. Ces échanges visent à permettre de mieux orienter les évolutions ou adaptations qui seraient à mener. Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes salutations distinguées. »</p>	
<p>Extrait du courriel de M. Guillaume PENON, Directeur adjoint des collèges, adressé à la CGT le 12 mars 2014.</p> <p>« Les collèges achètent les vêtements et EPI auprès de leur propre prestataire, au titre de l'autonomie des établissements. D'autre part, le marché départemental de vêtement de travail est une prestation de location-entretien, qui ne correspond pas au besoin des collèges. En effet, les collèges sont dotés de laverie et assurent eux-mêmes l'entretien des vêtements de travail.</p> <p>Une dotation de 400€/agent/an est mentionnée de manière indicative sur les dotations financières annuelles des établissements, en lien avec le niveau d'EPI fixé par la charte santé et sécurité au travail. »</p>	<p><b>4</b></p> <p><b>Les E.P.I. dans les Collèges :</b> 400 € par agent avaient été alloués en 2011 dans la dotation collège. Aujourd'hui 182 € seulement ont été utilisés. Mr Le Directeur Adjoint des Collèges explique : "que les 400 € de départ étaient destinés à équiper entièrement chaque agent. Il précise qu'on ne parlait pas de rien, ce qui explique que la somme totale n'ait pas été utilisée". Or, la CGT avait réclamé une ligne budgétaire spécifique correspondant à l'enveloppe EPI allouée par le C.G. Cette dotation est "noyée" dans le budget global d'entretien au détriment du renouvellement des E.P.I. :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pas de bottes pour le travail à la plonge</li> <li>- pas de remplacement des chaussures de sécurité,</li> <li>- pas de vêtements de pluie</li> <li>- pas de veste pour le service préparations,</li> <li>- pas de tenue pour travailler au magasin alors que le froid est un facteur aggravant dans le risque de blessures et les TMS. Il est donc important d'équiper les agents de vêtements chauds.</li> <li>- pas de gilets fluorescents.</li> <li>- Pas de bouchons d'oreilles</li> </ul> <p>Nous réitérons notre demande d'une ligne budgétaire spécifique qui permette de bien visualiser les achats réalisés, et les budgets restants permettant d'acheter les équipements nécessaires.</p>