



COMPTE-RENDU DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL DU 25 SEPTEMBRE 2023

Le Comité Social Territorial (C.S.T.) s'est tenu sur 5 points portés à l'ordre du jour, dont un pour vote.

Préalablement à l'examen des points de l'ordre du jour, la CGT a dû rappeler que le point sur les 1607 heures et leur application, qui devait être reporté puisque non débattu au précédent C.S.T. du 7 avril 2023, soit représenté à l'ordre du jour de ce C.S.T. (ainsi que s'y était engagée la présidente et que le prévoient les textes).

En effet, il est relevé par la CGT que, depuis la mise en place des 1607 heures, l'application dans les directions et dans les services fait l'objet d'interprétations plus ou moins contradictoires avec le règlement du temps de travail voté par l'assemblée départementale (bornes horaires, RTT imposées par le Président, report des congés non pris en 2022 jusqu'au 31 mars 2023).

Après de vives discussions avec les élus CGT, la collectivité a recensé l'ensemble des questions et la présidente s'est engagée à y apporter des réponses.

1) Mise à jour du tableau des effectifs (vote)

Le tableau des effectifs est un outil comptable, budgétaire car il renvoie à "l'état du personnel" qui est obligatoirement annexé chaque année au budget et au compte administratif. Il constitue une photographie de la liste des grades ou emplois occupés au 31 décembre de l'année en cours .

L'administration propose la suppression et non pas le retrait de 64 postes budgétaires .

Contre : **CGT** - CFDT

Pour : UNSA

2) Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, harcèlement et agissement sexistes (pour information)

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit l'instauration d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, harcèlement et agissement sexiste.

Le Département du Var a choisi d'externaliser l'intégralité du dispositif par l'intermédiaire d'un prestataire. Depuis juin 2023, c'est la société QUALISOCIAL qui est chargée de recueillir les signalements des agents.

Le choix du prestataire s'est effectué sur des critères qualitatifs et sur le prix (choix de l'offre économiquement la plus avantageuse). Concernant les critères qualitatifs, les élus

Tous ensemble !

CGT indiquent qu'il aurait été pertinent qu'ils en connaissent, en amont, la teneur. Ces éléments sont à communiquer aux élus CGT car il n'a pas été indiqué lors du C.S.T. sur quels éléments étaient jugés le(s) critère(s) qualitatif(s).

La CGT a posé de nombreuses questions concernant la procédure de saisine de la plateforme et a demandé que une icône soit visible sur la page d'accueil de l'intranet.

L'administration s'engage à communiquer auprès des agents sur le dispositif (plan de communication avec affichage, QRCode, information via la fiche de paie de septembre, affichage par les conseillers et assistants de prévention).

Les élus CGT regrettent vivement que ce dispositif n'ait pas été abordé en F3SCT, car au-delà de l'obligation légale à laquelle est soumise la collectivité, il s'agit d'établir des préconisations en matière de prévention des violences au travail quelque soit leur origine.

3) Politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap (pour information)

La collectivité présente au CST le bilan de la 3^e année de convention FIPHFP, qui synthétise les actions menées par le Département.

Le conventionnement avec le FIPHFP a été reconduit pour les années 2021 - 2024.

Une nouvelle fois ,les élus CGT ont interrogé les objectifs annoncés et leur application réelle, particulièrement en matière d'adaptation des postes et de reclassement dans les directions dont l'exercice de la mission a le plus de conséquences péjoratives sur la santé des agents.(collèges; social, routes..).

4) Bilan de l'apprentissage au département (pour information)

Depuis l'année 2020, le Département s'est ouvert à l'accueil d'apprentis relevant à la fois du droit commun et du champ du handicap.

Un bilan de l'accueil de ces apprentis est présenté ce jour au CST;

Les élus CGT font remonter les nombreux points à améliorer :

- intégration des apprentis dans Chronotime ;
- application des 35 heures hebdomadaires pour les apprentis (et pas 36h30!) ;
- rupture d'égalité de traitement entre les maîtres d'apprentissage pour cause de non-cumul possible de NBI, générant une faible motivation à l'accueil des apprentis ;
- formation insuffisante pour les maîtres d'apprentissage ;
- l'accueil des apprentis dans les services doit être anticipé et préparé.

L'administration s'engage à travailler en lien avec la DSN pour intégrer les apprentis à Chronotime, à faire appel au CNFPT pour former les maîtres d'apprentissage (1 journée), à sensibiliser les directions pour attribuer le CIA aux maîtres d'apprentissage.

5) A la demande de la CGT : Lien fonctionnel entre le CST et la F3SCT (modalité de saisine de la F3SCT, articulation de CST et de la F3SCT

Les élus CGT rappellent que la F3SCT (Formation Spécialisée Santé, Sécurité, Conditions de Travail) doit être réunie au minimum 3 fois par an et qu'elle doit examiner les points qui relèvent de sa compétence.

Mais au-delà du formel, ils soulignent les compétences obligatoires de la F3SCT définies par décret nécessitant un travail indépendant du C.S.T. et l'importance du soutien technique que la F3SCT doit apporter au C.S.T., chaque fois que nécessaire au vu des dossiers ainsi que conformément à ses missions propres, en matière d'accidentologie, de visites de sites, de santé physique et psychique des agents, et des Registres Santé et Sécurité au Travail, droit d'alerte et de retrait.....

La complémentarité des deux instances concourt à établir toutes mesures de prévention indispensables à la préservation de la santé et de la sécurité des agents au travail, avec obligation de résultats pour l'employeur.

**Vos élus CGT au
Comité Social Territorial**