



Compte rendu du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail du 15 octobre 2018

A – PROCÈS VERBAL

Approbation des Procès Verbaux des CHSCT des 16/05 et 21/06/2018

B - INFORMATION

Schéma d'organisation de la sécurité au travail

Le document d'origine édité en 2012 sous format accordéon et retraçant les responsabilités de chacun dans la sécurité et l'hygiène au travail, est remplacé par un fascicule de 32 pages accessibles auprès des encadrants et plus largement diffusés dans les services de façon aléatoire. Les représentants CHSCT de la CGT ont proposé que ce fascicule soit disponible au même titre que le registre "santé et sécurité au travail" (cahier bleu avec trois pages détachables).

C – SUIVI DES AVIS ET DES INTERPELLATIONS

Télé Travail

Une 1ère réunion de pré bilan se tiendra le 19 novembre 2018.

D – ACTIONS DE PRÉVENTION

Observatoire Social

2 rapports sur des directions nous sont présentés:

- Territoires et Proximité - pôle de proximité
- département BATI - pôle Maintenance et Atelier

Ces deux documents papier couleur sont à votre disposition au local rue du Moulin.

E – PROGRAMME D' ACTIONS EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DU CHSCT

Point avancement de la démarche prévention des Risques Psycho Sociaux (RSP)

Présentation des mesures prioritaires 2019:

Certaines mesures votées l'an dernier ont été reconduites, d'autre part de nouvelles mesures se font jour.

Elles tournent principalement autour de besoins de formation et de sensibilisation des encadrants aux objectifs de ce document (toujours consultable au local rue du Moulin).

Vote: pour CGT - UNSA; abstention CFDT - FO - CFTC

F– ANALYSE DES RISQUES

Analyse des risques: risques routiers

Constat d'un accident de véhicule sur les 1670 existants en moyenne sur nos deux collectivités.

L'administration préconise une augmentation de l'enveloppe formation sans certitude de l'obtenir.

La CGT s'interroge sur le coût des cotisations d'assurance auto (525 000€/an) pour un remboursement de réparations à hauteur de 175 000€ et une nette augmentation de la prise en charges des réparations par les collectivités (431 000€ en 2017). Le marché d'assurance de la Ville doit être révisé...!

Risques Organisationnels:

- **DPVA** - Règlement Local D'application du Temps de Travail dans les EHPAD et Résidences Autonomies:

Suite au constat d'une gestion informatique inopérante de plannings trop complexes et aléatoires, le choix est fait de revenir au "crayon/papier" et surtout, comme solution à tout: l'annualisation du temps de travail avec des plannings rigides et tout autant aléatoires.

Cette organisation de travail pose de très gros problèmes: en matière de récupération, d'absentéisme et/ou de nécessité de service (toujours au bénéfice de l'employeur) et par expérience ces dispositions sont trop souvent incompatibles avec l'organisation de certains services.

Pour la CGT il n'est pas acceptable de continuer dans ce sens.

Vote: pour CFDT-CFTC; abstention CGT-UNSA-FO

- **DPVA** - Projet Social RIG Malville:

Il s'agit d'une adaptation due au regroupement des résidences autonomies du Breil avec celle de Pirmil. Le choix de la collectivité est de maintenir l'existence d'un Restaurant Inter Générationnel sur Malville incluant le transfert du poste de responsable de la résidence autonomie au RIG.

Vote: pour CGT- CFTC - FO; abstention CFDT-UNSA

- **Direction Générale Culture**

Réorganisation des fonctions centrales de la DGC:

Certaines évolutions sont plutôt satisfaisantes et cohérentes, telles que :

- le transfert à la Direction du Développement Culturel de la « Mission Scènes Vagabondes », puisque les agents pilotes de ce dispositif étaient positionnés à la DECA et le budget était exécuté par la DDC.
- La transformation des équipements en direction à part entière. (prise « d'autonomie »)

Concernant les postes impactés à la DDC par cette réorganisation à l'Action culturelle, il semble qu'à moins de 3 mois de la mise en place, les besoins ne soient pas clairement identifiés et que les contours des fiches de poste ne soient pas arrêtés ni les niveaux de fonctionnalités définis.

Il apparaît un manque de projection sur cette réorganisation, dont les conséquences ne seront pas visibles immédiatement. Des craintes émergent concernant le Pôle Coordination Culturelle et Stratégique qui risque de générer une charge de travail supplémentaire à la DDC, puisque la mise en œuvre opérationnelle des projets restera à la charge de la DDC. De plus, les agents de la DDC transférés vers le Pôle CCS laissent le pilotage de leurs dossiers actuels à la DDC à d'autres collègues en poste.

La CGT s'interroge sur l'impact en termes de charge de travail pour les équipes de la DDC, dans un contexte où cette direction est identifiée par la DRH comme étant prioritaire dans le traitement des risques psycho-sociaux. Le Service QVST initie en ce sens une démarche d'accompagnement dès le mois de novembre auprès de cette direction.

Pour ces raisons, la CGT s'abstiendra sur ce dossier.

Vote: abstention à l'unanimité des Os