

Compte rendu du Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail du 14 septembre 2015

A – PROCES VERBAL

Approbation du procès-verbal du dernier C.H.S.C.T du 16 Mars 2015.

La CGT sera le secrétaire de la prochaine séance.

B – INFORMATIONS

Présentation de l'organisation de la nouvelle direction de la Qualité de Vie et Santé au Travail, ayant pour directrice Madame Corbou.

C – SUIVI DES AVIS ET INTERPELLATIONS

Le CHSCT du 28 mai 2015 ne s'étant pas tenu, les interpellations n'ont pas été modifiées ; les organisations syndicales n'ont pas formulé d'autres demandes pour le CHSCT du 14 septembre 2015.

D – ROLE ET FONCTIONNEMENT DU CHSCT

Approbation à l'unanimité de la proposition du règlement intérieur.

Seul la CGT a posé la question sur une 4ème séance CHSCT dans l'année. Cela dit une séance supplémentaire peut être demandée par 3 mandatés CHSCT titulaire.

Ce dernier reste à votre disposition au local.

E – PROGRAMME D' ACTIONS EN SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL DU CHSCT

E.1 – Point sur la démarche « Usure professionnelle »

Mme Corbou est la référente du comité de pilotage sur l'usure professionnelle.

Le prochain comité de suivi est prévu le 29 septembre suite aux études et observations sur site de JLO Conseil.

E.2 - Démarche de prévention des risques psycho-sociaux

La collectivité souhaite la mise en place de la démarche en novembre 2015, qui consiste à construire un diagnostic des facteurs de RPS et un système d'évaluation des RPS, ainsi qu'à élaborer un plan de prévention des RPS.

Les prochains groupes de travail sont prévus les 25 septembre et 12 octobre.

La CFDT et l'UNSA demandent un délai plus long pour le travail sur l'usure professionnelle et les risques psycho-sociaux. Ils vont être reçu par Madame Corbou à ce sujet.

F – MANAGEMENT DE LA SECURITE AU TRAVAIL

F.1 – La sécurité dans les parcours professionnels

F.1.1 - Bilan des formations 2014 et perspectives 2015

Environ 1000 agents sont formés Sauveteurs Secouristes du Travail. Pour le service prévention l'objectif est de former tous les agents.

Les Emplois Avenir sont des contrats privés, certains sont formés ; pour les autres la question se pose.

Pour les mandats CHSCT devant être formés dans les 6 mois suivant les élections professionnelles comme le prévoit la loi, la collectivité répond qu'il y a eu un soucis de calendrier avec le CNFPT (qui n'avait pas anticipé les élections professionnelles...)

G – ANALYSE DES RISQUES

G.1 – Accidentologie

Bilan 2014 des accidents du travail et de trajet

La CGT constate une hausse des accidents de travail (+9 %), en revanche une baisse du nombre de jours d'arrêt.

Les métiers les plus représentés en matière d'accidentologie au travail sont les jardiniers, les auxiliaires de puériculture, les agents d'entretien/ techniques de restauration, les agents d'accueil, d'entretien et de surveillance, les ATSEM, les agents sociaux, les cadres de proximité.

Les tranches d'âges les plus touchées sont les 40-49 ans et 50-59 ans, on peut donc se questionner sur l'âge du départ à la retraite.

G.2 – Bilan 2014 de l'absentéisme

La CGT constate que le taux d'absentéisme pour les agents de catégorie C est stable mais toujours élevé, celui des agents de catégorie B est stable également. En revanche pour les agents de catégorie A, la CGT constate une augmentation de 0,27 % d'absentéisme entre 2013 et 2014.

On peut mettre en lien ces faits avec l'analyse faite par la médecine préventive au sujet du burn out rencontrés chez les cadres.

G.3 – Rapport 2014 sur l'évaluation des risques professionnels et programme 2015 de prévention des risques professionnels du service HSCT.

Reporté au CHSCT du mois de novembre, document reçu trop tardivement pour le traiter.

G.4 – Etat de santé des agents de la Ville et du CCAS

G.4.1 – Rapport d'activité 2014 de la Médecine Préventive et Professionnelle

Les visites faites à la demande des agents sont de plus en plus nombreuses.

Les médecins évoquent que les agents rencontrent des problèmes de souffrance au travail, et une augmentation de personnes en burn-out y compris des cadres. La CGT se demande si ce fait n'est pas en lien avec la réorganisation de la collectivité.

Les mobilités et reclassements restent une problématique importante, les agents rencontrent des difficultés d'adaptation sur leur poste lorsqu'ils sont en mission, ou bien lorsqu'aucune mission ne leur est proposée, et restent ainsi chez eux.

G.5 - Risques spécifiques

G.5.1 – Bilan 2014 des agressions

La CGT constate une hausse du nombre d'agressions enregistrées. Les agents sont vivement incités à remplir une fiche d'incidence pour chaque faits .

Le dispositif de formation est toujours en action, il faut donc solliciter vos responsables pour les formations souhaitées, surtout en cette période d'évaluation.

Contrairement aux espoirs de l'élu au personnel, les grilles de sanctions sont élaborées par chaque direction et donc non harmonisées. Les directions concernées sont la direction de la Relation aux Usagers, la direction des Sports ainsi que la Bibliothèque Municipale.

G.5.2 – Bilan 2014 du FIPH

Une nouvelle convention est actuellement en cours de préparation. Plus d'un million d'euros ont été utilisés en 4 ans pour la convention FIPH. La CGT souhaite que la nouvelle convention bénéficie d'autant de moyens.

G.5.3 – Bilan 2014 de la cellule d'écoute discrimination

125 rendez-vous ont été accordés dans le cadre de la cellule d'Ecoute Discrimination de Août 2014 à Juillet 2015.

28 agents se sont plaints de souffrir de discrimination dont 7 sur le critère syndical.

22 dossiers de plaintes ont été déposés depuis octobre 2012 auprès de la DRH pour discrimination. Parmi ceux là 11 ont été clôturés, dont 6 pour lesquels un accord a été trouvé avec l'agent victime, qui a changé de poste.

G.6 – Risques organisationnels

G.6.1 – Point sur les indicateurs RH de la Bibliothèque Municipale

Le taux d'absentéisme est en baisse sur l'année 2014, et plus bas que la Ville.

G.6.2 – Convention de coordination Police Municipale – Police Nationale

La Police Municipale assure la surveillance générale des voies et du domaine publics et l'ensemble des missions relevant de sa compétence sur l'ensemble du territoire communal, dans les créneaux horaires compris entre 07h15 et 00h00 du Lundi au Samedi.

Il s'agit d'une convention stipulant les rôles et missions de chacun pour une durée de 3 ans renouvelable une fois.

La CGT s'interroge sur l'Article 14 qui prévoit de surveiller les domiciles de particuliers hors habitat collectif.

H – ACTIONS DE PREVENTION

H.1.1 - Enveloppe CHSCT

Vote POUR à l'unanimité pour l'achat de 2 sièges ergonomiques pour les Directions de l'Education et de la Petite Enfance.

La CGT s'interroge sur l'utilisation de fonds publics à des fins de promotion d'articles fabriqués par des entreprises privées.

H.1.2 – Bilan 2014 de l'Observatoire Social et Prévention

Toutes les informations sont accessibles sur l'intranantes « Travailler Ensemble ».

H.2 – Suivi des mobilités internes volontaires et contraintes

Présentation des données 2014 par le Pôle Accompagnement à l'Emploi.

218 agents sont en reclassement en Mai 2015.

Un tiers sont en attente de mission chez eux.

La DRH a créé un contingent de 30 postes qui permet d'en libérer autant sur les CR et donc d'ouvrir ces postes à des agents en reclassement.