

Direction des ressources humaines
HR/ID

Membres du CHSCT

Le 18 mai 2017

Procès-verbal Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail du 16 mars 2017 – pilotage de la santé au travail

Présent(e)s : Florence BOCQUET, Didier POISSON, Clémence MONTABONEL, Monique AGUILERA, Hadrien ROZIER, Claire COLIN-DUCROS, Roland MARION, Nelly NAVARRO, Sébastien LLORCA, Ginette CORDARO, Pascale DEFOLY, Djamila BOUAMAR, Hervé FELBABEL, Amélia BAREILLE, Aurélien POLO, Josiane MARECHAL, Thierry CHARTIER, Eric GAYET, Édouard DE CREPY (Sofaxis Neeria)

Absent(e)s /Excusé(e)s : Martine CHETAILLE, Nabila BENRACHED, Sylvie NOUVEL, Annick PINCHENORE, Éliane GOY, Fabien BLANC,

Après s'être assuré du quorum, Florence BOCQUET ouvre la séance à 9 h.

Florence BOCQUET rappelle l'ordre du jour :

1. Présentation des résultats du diagnostic des risques psychosociaux par le prestataire Sofaxis Neeria
2. Présentation du document unique et des procédures d'actualisation
3. Présentation d'une étude comparée de l'absentéisme pour la ville de Meyzieu

Hadrien ROZIER rappelle l'ordre du jour et remercie les encadrants et agents volontaires qui suivent le dossier de pilotage de la santé au travail. Il informe les membres du CHSCT du départ du docteur FELBABEL à la retraite et qu'un pot sera offert en son honneur à l'issue de la séance.

1. PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DU DIAGNOSTIC DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX PAR LE PRESTATAIRE SOFAXIS NEERIA

Édouard DE CREPY, consultant en ressources humaines et qualité de vie au travail du cabinet Neeria pour le compte du groupe SOFAXIS, présente la restitution de son analyse des réponses au questionnaire diffusé auprès des agents de la collectivité entre les 24 octobre et 18 novembre 2016.

Il constate un taux de retour de 57 % ce qui est supérieur à la moyenne nationale pour des collectivités de taille identique et une moyenne de satisfaction globale supérieure ou égale à 7 sur 10 pour 55 % des agents et inférieure ou égale à 1 sur 10 pour seulement 1 % des agents.

L'outil de référence utilisé pour l'exploitation des résultats est le rapport Gollac qui classe les risques psychosociaux en 6 catégories :

- 1) intensité de travail et temps de travail
- 2) autonomie
- 3) conflits de valeurs
- 4) rapports sociaux au travail
- 4) exigences émotionnelles
- 5) insécurité de la situation de travail.

Pour chacune de ces catégories, sont mis en avant les points forts relevés et les éléments corrélés à la satisfaction pouvant permettre l'optimisation de cette dernière.

Voir le document de synthèse en annexe.

Hadrien ROZIER remercie Édouard DE CREPY pour cette synthèse claire, intelligible et complète d'un rapport d'une centaine de pages. Il insiste sur le travail réalisé par les partenaires syndicaux et les encadrants. Il note que l'important à retenir est que la collectivité dispose maintenant des axes de travail auxquels elle pourra se consacrer. Le résultat est plutôt positif sur le moral, la perception par les agents de leur travail et leurs conditions de travail.

Concernant l'insécurité au travail, des questions ont été ajoutées à la demande de la collectivité pour faire un état des lieux des promotions et perspectives d'évolution. Il convient également d'améliorer la communication interne. Autant de pistes de travail.

Il signale enfin, que la communication auprès des agents se fera de façon globale.

Hadrien ROZIER demande combien de collectivités ont été étudiées par Neeria.

Édouard DE CREPY répond une quinzaine.

Didier POISSON remercie Édouard DE CREPY pour cette restitution. Malgré tout ce qui a été fait depuis plus de 16 ans, la Ville est toujours attentive au résultat du retour, du ressenti qui peut être éloigné de qu'on a voulu mettre en place. La bonne note de satisfaction montre que les chantiers qui ont été conduits ont porté leurs fruits.

Il note que les agents de la ville sont impliqués dans leur travail au quotidien et dans la volonté d'assurer un service de qualité face à l'image renvoyée par les médias sur les fonctionnaires. Il reconnaît ne pas être surpris par les suggestions faites mais que cela le conforte dans l'idée que les objectifs déjà fixés sont bons.

Il signale que la résolution est enclenchée concernant les problèmes de chauffages et que la DGS a validé la veille un appel d'offre pour définir un objectif et mettre en place les outils en matière d'informatique.

Concernant la communication interne avec les informations internes et transversales, une réunion a eu lieu avec la direction de la communication afin de définir une politique qui doit permettre aux agents de savoir pourquoi ils travaillent, ce que font leurs collègues et relayer l'information auprès des citoyens.

Concernant la charge de travail, du fait notamment des absences, il constate que celle-ci ne va pas diminuer et qu'il faut donc trouver les moyens nécessaires pour la compenser. Le travail sur ces suggestions est donc intégré dans les axes portés par la politique municipale. Ce travail est à poursuivre dans le temps. A la fin tout le monde y gagne : administrés, élus et agents.

Florence BOCQUET s'associe aux remerciements. Elle est satisfaite du taux de retour et de la participation des agents. Elle n'est pas inquiète sur la suite au vu de ce qui est déjà en cours comme l'a dit le Directeur général des services. Tout le monde a conscience des problématiques. Elle demande si la question a été posée concernant la reconnaissance des agents par les élus.

Édouard DE CREPY répond qu'un quart des agents ne sont pas concernés par la question, mais parmi ceux qui le sont, 40 % estiment que les élus facilitent l'accomplissement de leur mission contre 30 % qui estiment que ce n'est pas le cas.

Aurélien POLO informe que les représentants syndicaux se joignent aux remerciements et remercient également la ville d'avoir sollicité les syndicats pour ce dossier. La Ville dispose de vraies bases de travail même si beaucoup de retours correspondent à ce qu'ils en attendaient. Il constate qu'il y a quand même quelques surprises.

Docteur FELBABEL signale que dans le secteur privé ce sont surtout les problèmes d'autonomie et de conflits de valeur qui sont prédominants alors que ces points sont positifs à Meyzieu. Concernant la problématique de la sécurité au travail, notamment par rapport aux agressions du public, voire entre agents, il propose de prévoir une procédure formalisée sur cet axe.

Didier POISSON note que ce point rejoint le problème de l'information, du savoir. Sur ces problèmes d'agression, il y a eu suffisamment de cas pour s'y être penché avec la mise en place de boutons d'alerte, d'un accompagnement psychologique systématique pour tout agent qui a subi une agression. L'information doit être diffusée car, pour les agents, le ressenti vient de la méconnaissance de ce qui est en place ou du manque d'efficacité de ce qui l'est.

Thierry CHARTIER a pu constater un bon fonctionnement et de la réactivité de la part de la DRH et du service prévention notamment quand il a fallu gérer un problème de ce type. Consigne est donnée aux agents qu'en cas de problème sur un chantier ils doivent se retirer.

Édouard DE CREPY signale qu'il fera parvenir un document synthétique sur les zones prioritaires de progrès.

Florence BOCQUET remercie Édouard DE CREPY et tous les participants.

Josiane MARECHAL demande que soit diffusée la liste des suggestions présentées.

Hadrien ROZIER précise qu'elle sera ajoutée dans le document transmis.

2. PRÉSENTATION DU DOCUMENT UNIQUE ET DES PROCÉDURES D'ACTUALISATION

Amélia BAREILLE présente le Document Unique finalisé signalant qu'il en existe un pour la Ville et un pour le CCAS qui sont juridiquement distincts. Elle détaille pour exemple l'UT01 (unité de travail) correspondant aux activités administratives sédentaires de la Ville et l'UT43 du CCAS portant sur l'équipe technique polyvalente.

Chaque tableau reprend pour chaque activité, les risques, les facteurs de risques, les mesures en place, les niveaux d'exposition, de gravité et de maîtrise, les priorités et les mesures à mettre en œuvre.

Concernant la mise à jour du document, elle rappelle l'obligation de le faire tous les ans. Elle précise également que le DU sera consultable sur l'intranet (Mael).

Pascale DEFOLY demande comment pourront le consulter les agents extérieurs à l'hôtel de ville qui n'ont pas accès à Mael.

Amélia BAREILLE rappelle l'obligation de le mettre à disposition de tous et donc que l'idéal est de disposer d'une version papier à la DRH.

Clémence MONTABONEL signale que, concernant Mael, un travail est fait avec l'informatique pour faciliter l'accès aux agents notamment des écoles avec un accès dans les restaurants, en maternelles et en primaires. Mais, si les agents ont besoin de se rendre en mairie, ils doivent voir avec leur hiérarchie pour s'organiser.

Josiane MARECHAL propose d'en mettre un exemplaire à la documentation.

Clémence MONTABONEL demande s'il est possible de mettre à disposition des groupes scolaires les parties qui les concernent.

Amélia BAREILLE n'est pas trop favorable pour la circulation des exemplaires papier car ils seront difficile à réactualiser et on n'aura pas la certitude d'avoir la bonne version. Elle ajoute, qu'il peut être intéressant de le consulter par exemple quand on envisage de changer de service pour connaître les risques dans ce service.

Hadrien ROZIER se réjouit de voir ce long travail de deux ans finalement aboutir. Il note que l'enjeu aujourd'hui est de figer dans le temps le formalisme du document et ses procédures d'actualisation. Maintenant le plus important est de le faire vivre. Il remercie Amélia BAREILLE et le centre de gestion du Rhône pour ce travail et salue la participation active des agents.

Docteur FELBABEL signale que ce document sera très utile notamment pour le suivi des maladies professionnelles.

Hadrien ROZIER informe le comité de la mise à disposition par le CDG d'un outil informatique à l'utilisation duquel seront formés notamment les directeurs.

Josiane MARECHAL demande si chaque syndicat pourra avoir un exemplaire papier.

Amélia BAREILLE répond que cela est possible mais rappelle comme dit précédemment qu'il faudra être attentif aux mises à jour.

Didier POISSON confirme que c'est un document qui vit d'où l'importance de l'avoir à jour. Il salue également le travail conduit par la DRH depuis plus de deux ans. Il précise que si la Ville et le CCAS n'étaient pas dotés d'un DU avant c'était parce qu'il fallait avoir le temps, un outil logiciel et un opérateur de qualité pour pouvoir le mettre en place. Il salue le travail de la DRH mais aussi du partenaire qu'est le CDG ainsi que la participation de plus d'un tiers des agents de la collectivité. Il souligne l'importance du réseau des référents sécurité mis en place qui réalise un travail de qualité sur le terrain auprès des agents.

Florence BOCQUET note que la mise à jour du DU relèvera du travail des référents sécurité et demande qui sera informé de chaque mise à jour.

Amélia BAREILLE propose qu'en plus de Mael et du Clip's, on puisse faire une liste des personnes à prévenir.

Nelly NAVARRO demande s'il apparaît dans le DU que des agents soient impactés par le problème d'amiante.

Amélia BAREILLE signale que des agents du pôle bâtiments du CTM sont concernés mais aussi des gardiens et des agents qui font l'entretien de certains bâtiments. Elle annonce que la Ville est à jour de ses diagnostics techniques amiante, avant travaux et avant démolition. Le DU a pris en compte cette problématique et il y a des actions à mener sur ce sujet ainsi qu'un suivi spécifique de la médecine professionnelle.

Nelly NAVARRO demande ce qu'il en est à Meyzieu concernant la pénibilité au travail suite à la parution des textes.

Hadrien ROZIER répond que dès la sortie des textes, un premier diagnostic a été mené concernant ces critères qui sont surtout liés au secteur privé. Actuellement la Ville n'est pas

concernée. Cela reste pour l'instant assez marginal.

Hadrien ROZIER signale qu'après l'avis du CHSCT concernant cette première version du Document Unique et sa procédure d'actualisation, le document sera soumis au Conseil municipal.

Florence BOCQUET met au vote le Document Unique et sa procédure d'actualisation.

Le Document Unique de la Ville et du CCAS et sa procédure d'actualisation sont adoptés à l'unanimité.

3. PRÉSENTATION D'UNE ÉTUDE COMPARÉE DE L'ABSENTÉISME POUR LA VILLE DE MEYZIEU

Hadrien ROZIER rappelle qu'il avait présenté des chiffres concernant l'absentéisme lors d'un précédent CHSCT mais que ceux-ci nécessitaient plus d'explications.

Il rappelle également le coût de l'absentéisme et les nombreux articles d'actualité sur le sujet.

Il précise que l'objectif de ce jour est de demander aux membres du CHSCT quelles études, quelles stratégies adopter pour un suivi pertinent de l'absentéisme. En effet, il constate que selon qui établit les statistiques, on peut faire dire tout et n'importe quoi aux chiffres.

Il présente le tableau de l'évolution moyenne sur la période 2012-2015 tirée des données de SOFAXIS (assureur de la collectivité) et note un effet ciseaux avec une baisse à Meyzieu quand l'absentéisme augmente au niveau national. Mais le taux d'absentéisme concernant la maladie ordinaire est supérieur à la moyenne alors qu'on constate une baisse du taux d'accident du travail. Cet effet s'explique par la baisse du taux de longue maladie par rapport à la moyenne nationale ainsi que celui de la maternité qui est très aléatoire. On aurait d'ailleurs un taux supérieur à la moyenne nationale si on n'avait pas de baisse sur la maternité.

Il signale que SOFAXIS ne travaille que sur les données concernant les agents CNRACL et seulement sur les risques couverts. S'il y a eu des chiffres sur la maladie ordinaire, c'est grâce à un agent de la DRH qui a dû saisir à nouveau les données déjà saisies dans le système d'information des ressources humaines.

L'INET (Institut National des Études Territoriales) s'est intéressé à la question de l'absentéisme et son étude a été reprise par l'association des DRH des plus grandes collectivités qui propose un document en ligne pour que toutes les collectivités travaillent sur le même type de document et donc de données.

La question est de savoir quelle population étudier, quel type d'absentéisme, quel cadre, avec quelle fréquence...

Il présente une liste d'indicateurs sur lesquels la collectivité pourrait se baser chaque année et propose de réaliser une expérimentation pour le CHSCT de septembre.

Florence BOCQUET ajoute qu'aucune décision n'est à prendre aujourd'hui mais que les membres du CHSCT voient en septembre quels seront les critères retenus.

Didier POISSON félicite la DRH pour ce travail. Il relève que, chaque année est présenté le taux d'absentéisme, que chaque année chacun énonce ses a priori. Mais on ne va pas voir derrière, pourquoi les agents sont absents. Concernant les AT, le taux minime est très bien. Mais il faut tout relativiser, voir ce qui est le plus problématique telle que la maladie ordinaire, quel est le taux de fréquence...

Il confirme qu'expérimenter et faire le point d'ici septembre est un travail intelligent et raisonné.

Thierry CHARTIER reconnaît que ces paramètres sont importants pour les gestionnaires de service tel que la longue maladie ou longue durée comptabilisés en équivalent temps plein mais aussi les absences de courtes durées qui peuvent montrer qu'il y a un problème qui se cache derrière. Il confirme souhaiter avoir une information ponctuelle sur le sujet pour être alerté si besoin.

Hadrien ROZIER note que c'est exactement le but de cette démarche d'observatoire social. L'objectif d'en faire un outil de gestion managériale avec une vision globale mais aussi par service.

Florence BOCQUET relève que l'on reste dans la lignée des sujets de ce CHSCT.

Hadrien ROZIER note que la périodicité du document est aussi une question et il pense qu'une diffusion annuelle est le plus raisonnable.

Florence BOCQUET demande ce qui paraît le plus pertinent. Ces trois dossiers vont entraîner beaucoup de suivi, elle se demande comment on va les gérer dans le cadre des CHSCT où il y a déjà beaucoup de dossiers.

Hadrien ROZIER confirme qu'il ne faut pas démultiplier mais partir sur des bases solides et expérimenter et voir comment intégrer tout cela.

Florence BOCQUET note que la corrélation entre absentéisme, DU et RPS aura un intérêt aussi.

Didier POISSON estime que cela pourrait faire l'objet d'un CHSCT spécifique.

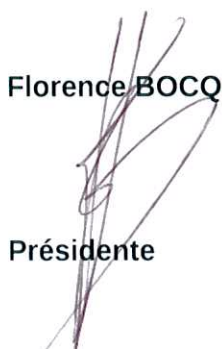
Hadrien ROZIER propose que l'on parte pour une expérimentation en septembre prochain.

Claire COLIN-DUCROS demande si les directions peuvent contribuer pour ajouter des items qui leur paraîtraient importants et si elles vont participer à l'alimentation.

Hadrien ROZIER précise que l'alimentation sera faite par la DRH mais qu'il attend en effet les propositions des directions sur leurs besoins.

Claire COLIN-DUCROS relève que ce sont des outils essentiels et qu'il est important de les voir annuellement pour le travail quotidien des managers.

Florence BOCQUET demande s'il y a d'autres questions ou remarques. En l'absence, la séance est levée à 11 h 55.


Florence BOCQUET

Présidente


Roland MARION

Secrétaire des représentants du personnel