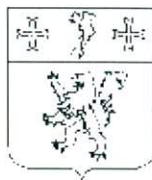


Ville de Meyzieu



Direction des ressources humaines
NB/HR

Membres du CHSCT

Le 1 mars 2016

Procès-verbal du Comité Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail du 19 novembre 2015

Présent(e)s : Florence Bocquet, Monique Aguilera, Lilian Dondin, Roland Marion, Hélène Lardière, Docteur Felbabel, Amélia Bareille, Nabila Benrached, Clémence Montabonel, Sébastien Llorca, Sylvie Nouvel, Eliane Goy, Nelly Navarro, Pascale Defoly, Annick Pinchenore, Zohra Pastor, Lydia Himeur, Ginette Cordaro, Hadrien Rozier.

Absent(e)s / Excusé(e)s : Martine Chetaille, Didier Poisson.

La séance est ouverte à 14h03.

Florence BOCQUET rappelle l'ordre du jour :

- I. Validation du procès-verbal de la séance précédente.
- II. Analyse des accidents du travail.
- III. Rapport d'inspection du service de Police municipale complété.
- IV. Rapport d'inspection de la cuisine centrale.
- V. Bilan suite à la modification des horaires de travail des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.
- VI. Bilan suite à la mise en place des selfs et des modifications des conditions de travail des agents des écoles et des restaurants.
- VII. Bilan des conditions de travail des animateurs sur le temps périscolaire.
- VIII. Bilan des conditions de travail des gardiens d'école et leur planning annuel compensant la mise en place des fluides au 1er septembre 2015.
- IX. Bilan sur les registres de santé et sécurité au travail dans tous les services.
- X. Questions diverses.

I. Validation du procès verbal :

Nabila Benrached demande s'il y a des commentaires relatifs au procès-verbal de la séance précédente.

Roland Marion soulève la question de la forme du procès-verbal avec l'intitulé portant la signature du secrétaire du personnel.

Nabila Benrached répond à la question en affirmant que l'intitulé inscrit sera bien désormais celui de « Secrétaire des Représentants du personnel ».

Nelly Navarro signale la nomination de deux nouveaux membres, Ginette Cordaro et Lydia Himeur.

Nabila Benrached reprend effectivement l'information.

Nabila Benrached informe les membres du comité et notamment les membres des représentants du personnel que la non convocation de certains suppléants à la formation sur les RPS (risques psychosociaux) avait été involontaire.

Nabila Benrached signale également la diffusion future d'une plaquette de communication en cas d'agressions, pour que l'agent connaisse les dispositifs et qu'un accompagnement adapté soit mis en place. Elle précise que lorsqu'un tiers est responsable d'un accident dans la vie privée, l'agent est tenu d'en informer la collectivité.

II. Analyse des accidents du travail :

Amélia Bareille débute la présentation des analyses d'accidents du travail à l'appui d'un diaporama.

Nabila Benrached demande aux membres du CHSCT s'ils souhaitent bénéficier d'une formation « arbre des causes »

Tous les membres répondent par l'affirmative.

Amélia Bareille présente le nouveau tableau d'analyse. Celui-ci s'appuie sur la structure de l'ancien à laquelle s'ajoute la mise en place de l'anonymisation, d'une numérotation, ainsi que d'autres éléments tels que le nombre de jours d'arrêt notamment. Elle propose d'évoquer un premier AT : 2015-001, et de diffuser les suivants.

Le premier incident a concerné un agent du centre technique municipal, avec un lumbago aigu diagnostiqué par le médecin du travail, suite à des travaux de paillage. La proposition d'un cahier des charges a été faite auquel les agents ont participé pour l'achat d'une nouvelle porte, plus légère et plus maniable, que celle dont le lourd poids soulevé a provoqué la douleur.

Nelly Navarro demande si l'accident de travail a été reconnu.

Amélia Bareille précise que l'information relève de l'envoi par la gestionnaire RH afférente des dossiers à la commission de réforme.

Nabila Benrached indique qu'il faut compter un mois voire un mois et demi pour connaître l'information.

Amélia Bareille en revient au cas et note que pour l'heure, la même porte est toujours utilisée dans l'attente d'un nouvel aménagement.

Amélia Bareille annonce la survenue de 14 accidents du travail de mars à novembre, dont 5 ont concerné la Direction STCV, 4 l'Éducation, 4 l'Action sociale et 1 la DGS qui est un accident de trajet.

Elle indique que l'AT suivant traité a porté sur une déchirure au mollet, au milieu de matinée et non à la prise de poste, qui a entraîné 21 jours d'arrêt pour la DSTCV. Il n'y a eu ni fait accidentel ni facteurs aggravants. Aucun arbre des causes n'a donc pu être réalisé.

Hélène Lardière s'interroge sur l'intérêt de faire apparaître un délai de mise en œuvre dans le cadre de l'examen d'un AT par le CHSCT.

Amélia Bareille estime intéressant de rajouter cet élément.

Hélène Lardière note que le tableau est rempli seulement quand l'analyse a été effectuée.

Amélia Bareille acquiesce en relevant que la fiche d'AT est succincte et factuelle, l'important étant davantage de renseigner les informations issues de l'analyse, plutôt que celles relevant de cette fiche. Elle conserve cependant toutes les fiches AT auprès d'elle.

Amélia Bareille propose à présent de parcourir les différents AT en rappelant les éléments factuels issus des fiches de déclaration d'AT, notamment un accident survenu avec le déclenchement de l'alarme dont le type est déjà survenu, entraînant également une blessure auditive. Elle signale au reste que les accidents de trajet ne feront pas l'objet d'enquête. Au total, 14 AT ont ainsi été recensés. Amélia Bareille demande si des enquêtes devraient être évoquées en priorité lors du prochain CHSCT.

Florence Bocquet estime que l'AT ayant trait à la manutention de ferraille mériterait une attention particulière.

Nabila Benrached attire également l'attention sur l'AT lié à la visière.

Lilian Dondin demande quelles ont été les conséquences de l'AT survenu à l'Équipement Multisports.

Amélia Bareille rapporte que l'agent était sous le diffuseur, en phase chantier. Il s'agissait d'une alarme anti-intrusion. Le site a été évacué le plus rapidement possible tandis que les entreprises continuaient le travail.

Docteur Felbabel signale que le danger pour la santé relève de la durée passée sous l'alarme, tandis que l'on peut perdre jusqu'à 30 % de l'ouïe lorsqu'on est exposé à un son de plus de 100 décibels.

Madame Bocquet attendra également des précisions sur l'AT relevant d'une coupure à la main droite.

Hélène Lardière souhaite que la première analyse soit réalisée par des membres du CHSCT.

III. Rapport d'inspection du service de Police municipale complété :

Amélia Bareille indique aux membres du CHSCT que les analyses ont déjà été abordées.

IV. Rapport d'inspection de la cuisine centrale :

Amélia Bareille explique que 5 personnes se sont réunies et ont discuté des mesures à prendre quant aux points soulignés par l'inspection, tandis qu'un chantier de réhabilitation devrait débuter fin 2016.

Amélia Bareille se propose à présent de reprendre les différents points issus du rapport d'inspection.

Pour le premier point, de nombreux chargements et déchargements sont effectués chaque jour lors de la livraison des denrées et des produits. Amélia Bareille confirme la mise en place d'un protocole chargement / déchargement pour le premier trimestre 2016.

Pour le deuxième point, il a été constaté que le local de stockage des produits chimiques n'est pas équipé de bac de rétention et que des produits à risque n'étaient pas systématiquement séparés. Amélia Bareille indique que l'achat de bacs de rétention adaptés aux étagères existantes est prévu pour le début de l'année.

Pour le troisième point, la formation aux premiers secours pour les agents du service a été recommandée. La DRH inscrira cette action dans le plan de formation 2016.

Pour le quatrième point qui fait référence au nettoyage des hottes réalisé à partir du plan de travail de cuisine, et sachant que le nettoyage est seulement prévu comme ponctuel dans le marché et que le nettoyage ainsi réalisé par l'entreprise n'est pas suffisant, le chef de service se charge de trouver une solution technique.

Roland Marion s'étonne que le prestataire ne vienne pas à fréquence plus régulière.

Amélia Bareille fait part de sa considération avec Laure Perrot d'un nouveau marché à ce titre.

Pour le cinquième point, le nettoyage du bain-marie a été évoqué comme difficile du fait de sa profondeur et de son "non-basculement". Est proposé l'achat d'une marmite basculante pour remplacer le bain-marie, sachant que celui existant pourra être toujours utilisé mais occasionnellement pour des tâches moins salissantes.

Pour le sixième point, il a été constaté que les roues des échelles et des chariots occasionnent beaucoup de bruit. Après que les mesures sonores auront été faites, il sera judicieux d'organiser le travail de sorte que les échelles soient manipulées pour limiter le bruit provoqué par les vibrations ainsi que d'intégrer cette problématique au niveau du revêtement carrelage dans le programme de 2016.

Clémence Montabonel suppose que les agents préféreront le bruit s'ils peuvent utiliser les grilles qui leur sont utiles.

Amélia Bareille suggère la considération de types de carreaux antidérapant.

Florence Bocquet rappelle qu'une mesure de bruit avait été faite.

Docteur Felbabel confirme et indique que la mesure, bien qu'importante, était dans la norme.

Lilian Dondin recommande de ne pas choisir un revêtement trop antidérapant, pour ne pas entraver le nettoyage du sol.

Hélène Lardière abonde en ce sens en estimant que des types de revêtement peuvent constituer des contraintes sur les agents de nettoyage.

Clémence Montabonel confirme ces difficultés avec l'usage de la raclette.

Amélia Bareille poursuit la présentation du rapport avec les points 7, 8, 9, 10 et 11 :

Pour le septième point, il a été rapporté que le conditionnement engendre pour les agents des postures difficiles à tenir avec le remplissage à la louche de la sauce, le remplissage des barquettes, l'étiquetage. L'étude ergonomique devra considérer ces difficultés.

Pour le huitième point, l'ambiance thermique de la zone de conditionnement est chaude l'été et froide l'hiver, de plus la ventilation ne semble pas adaptée. L'étude ergonomique devra considérer ces items.

Pour le neuvième point, la bonde d'évacuation de l'eau ne correspond apparemment pas aux besoins pour le nettoyage de cette zone. De plus, la pente n'est pas du bon côté ce qui entraîne une surcharge de travail pour les agents lors du nettoyage du sol et peut entraîner des risques de glissade du fait de la persistance de zones humides. Une réfection de la dalle en béton devra être envisagée en vue d'améliorer l'évacuation des eaux de nettoyage du sol.

Pour le dixième point, l'agent prélave les grosses casseroles et nettoie les échelles et pour cela dispose d'une zone de prélavage. Cependant, il doit se baisser afin de prélaver les grands contenants et les manipuler. Il conviendra d'envisager une mise à niveau amovible afin de limiter les TMS pour cette activité.

Amélia Bareille en vient au point du tranche-pain qui n'est pas équipé de réceptacle permettant de positionner le panier de récupération du pain tranché et évitant ainsi aux agents les postures difficiles de tenue de la panière tout en mettant le pain à trancher. Une solution devra mettre à hauteur le mobilier.

Clémence Montabonel fait part de l'existence d'un dispositif avec un support à partir duquel on peut poser la panière, un dispositif d'ailleurs mis en place à Condorcet et qui sera mis en place à Carreau.

Hélène Lardière note qu'il faut en tous les cas quelque chose qui facilite la descente du pain.

Amélia Bareille aborde le point « risque de chute et de choc » : des cales sont en place sur la zone de parking des véhicules de livraison. Cependant le camion ayant été changé, il est plus long et le positionnement des cales ne correspond plus. Il s'agira de rencontrer un prestataire pour ensuite élaborer un cahier des charges adapté aux besoins.

Pour le point concernant le restaurant Carreau, il apparaît qu'afin d'accéder au monte-charge en hauteur, l'agent doit monter sur une marche avec les cagettes dans les mains ce qui engendre des manutentions et des risques de chute avec port de charges. Un projet en cours de réflexion de restaurant en rez-de-chaussée est prévu et devrait voir le jour pour la rentrée 2018.

Florence Bocquet souhaite recevoir l'avis expert d'Hélène Lardière quant à ce projet.

Clémence Montabonel attend le même regard d'Amélia Bareille quant au projet global.

Amélia Bareille estime qu'à ce titre un programme de travaux sera éclairant.

Clémence Montabonel indique que le programme de travaux pour l'école Carreau sera bientôt en place, avec un travail effectué auprès du personnel.

Amélia Bareille présente un des points concernant le restaurant Cassin, indiquant que l'accès au restaurant avec les tables à roulettes sur lesquelles sont posées les paniers n'est pas possible car le passage de la porte présente un léger seuil. Les agents sont contraints de porter les paniers entre la porte et le lieu de stockage. Une demande de travaux pour supprimer le seuil a été faite auprès du CTM.

Elle conclut la présentation du rapport et affiche des photographies de l'inspection.

Nabila Benrached précise qu'un certain nombre de postes nécessitera des études ergonomiques plus poussées, pour lesquelles les agents concernés seront bien sûr sollicités.

V. Bilan suite à la modification des horaires de travail des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles :

Clémence Montabonel résume la situation et les décisions entérinées : le passage à 41 heures par semaine a été déterminé suite au choix effectué par les agents entre deux propositions dans le but de diminuer la fatigue exprimée par plusieurs d'entre eux : soit de rester à 41 heures par semaine, soit d'effectuer 39,5 heures par semaine. Les agents ont préféré la semaine à 41 heures, seulement 8 sur 50 optaient pour 39,5 heures. Ces 8 agents par ailleurs étaient localisés sur une seule structure.

Cette année a aussi été marquée par des modifications de missions des ATSEM notamment l'enchaînement des tâches entre 7h30 et 8h30, avec moins de garderie et davantage de nettoyage, ce qui allège leur plan de charge.

En outre, l'absentéisme fait l'objet d'une attention importante, et la Direction de l'Éducation prendra en charge, avec la DRH, les situations individuelles problématiques avec un avis favorable le cas échéant pour des demandes de temps partiels formulées avec des motifs légitimes.

Des retours positifs de certaines structures avec la diminution des temps de garderie ont été enregistrés.

Zohra Pastor indique effectivement « c'est moins la course ! ».

Pascale Defoly se satisfait également de la diminution des déplacements à faire selon les structures.

Hélène Lardière se demande alors qui effectue les temps de garderie le matin.

Clémence Montabonel explique que les vacataires qui travaillent aussi le soir sont ceux-là qui assurent la garderie du matin. Leur temps est morcelé mais ils se réjouissent d'effectuer plus d'heures ainsi que de la continuité qu'ils observent avec les parents.

Pascale Defoly regrette que les ATSEM perdent, logiquement, ce fil conducteur avec les parents.

Nabila Benrached fait état d'un absentéisme de 8,4 % sur 2014 pour les ATSEM pour congés maladie ordinaire, sur une période à cheval entre deux périodes avant et après la mise en place des rythmes scolaires, sachant que le taux d'absentéisme moyen de la collectivité est de 6,1 %, c'est-à-dire que sur 100 agents, 6,1 agents sont absents toute l'année.

Pascale Defoly justifie les chiffres d'absentéisme importants en raison de l'exposition des personnels aux contaminations.

Nabila Benrached admet ce fait mais signifie qu'il relève d'une constante, tandis que l'étude porte sur une évolution à suivre sur plusieurs années.

Pascale Defoly estime que l'absentéisme se justifie par un manque de personnel, et un défaut de remplacement.

Clémence Montabonel indique qu'il n'y a pas eu de changement de fonctionnement : 1 ATSEM par classe, 15 jours de carence dès lors que les agents sont absents avant de faire appel à des remplacements.

Florence Bocquet se demande quelle conséquence peut avoir un travail avec plus d'intensité ou plus étalé, en termes d'amplitude horaire donc, sur l'absentéisme.

Docteur Felbabel estime qu'il s'agit d'une question difficile mais affirme que le plus important est d'éviter les gros changements d'organisation.

Clémence Montabonel rappelle que le véritable intérêt par rapport au service est néanmoins de varier le temps de travail.

Docteur Felbabel estime que c'est seulement sur 4 ou 5 ans qu'il serait possible d'avoir un recul nécessaire pour savoir s'il y a des causes liées à telle ou telle organisation.

VI. Bilan suite à la mise en place des selfs et des modifications des conditions de travail des agents des écoles et des restaurants :

Clémence Montabonel explique que deux restaurants scolaires sont passés en self. Au sein de ceux-là, les agents des écoles tournent sur différents postes de manière régulière pour une plus grande variété des tâches. Les agents semblent a priori plutôt satisfaits de ce fonctionnement. Ils sont également satisfaits du self par rapport au bruit moins important et au matériel ergonomique optimisé à l'occasion des travaux. De fait, les agents ont ainsi des conditions de travail plus adaptées.

Amélia Bareille estime intéressant les retours à recueillir dans le cadre du document unique avec les deux unités de travail concernées : restaurants classiques et restaurants self, afin d'enquêter sur la valeur ajoutée de tel ou tel fonctionnement.

Nelly Navarro demande à connaître le taux d'absentéisme par structure par rapport à la problématique.

Nabila Benrached lui indique les taux suivants : 9,38 pour Condorcet au global, 9,04 pour Prévert.

Nelly Navarro regrette de ne pas pouvoir pousser la comparaison.

Clémence Montabonel estime qu'il faudrait davantage de recul pour ce faire.

Nabila Benrached suppose qu'il est faisable d'effectuer le cas échéant des statistiques plus poussées sur les agents intervenant dans les deux types de restaurants.

Clémence Montabonel constate que plus les enfants sont nombreux, plus il est opportun d'avoir le self. Le seul poste lourd reste la plonge qui nécessite deux agents avec un débit important, comme le note Sébastien Llorca aussi.

VII. Bilan des conditions de travail des animateurs sur le temps périscolaire :

Clémence Montabonel rappelle que les animateurs bénéficient d'une réunion hebdomadaire avec leur encadrant. Par ailleurs, l'évolution de l'encadrement a fait la place à une coordination maternelle / élémentaire. Les titulaires bénéficieront en outre d'actions de formation, ainsi que les vacataires dès leur prise de fonction. Enfin, 5 BAFA par an seront financés pour ceux qui feront montre de leur régularité notamment lors des vacances de février.

Amélia Bareille effectue un résumé des points positifs et des besoins manifestés exprimés lors du document unique pour les animateurs titulaires. Sont comptés pour les points positifs, les réunions hebdomadaires avec l'équipe, le travail avec l'équipe des espaces verts pour la préparation de la terre (jardinage), le passage en self semble diminuer le bruit et les manutentions. En ce qui concerne les besoins, la gestion des PAI (projet d'accueil individualisé), le taux d'encadrement des enfants le soir, le temps des repas (manutentions et postures contraignantes, contrainte de temps, bruit), et la nécessité d'une formation PSC1 ont été évoqués.

Clémence Montabonel estime qu'un protocole précis pour les cas d'allergie serait opportun.

Amélia Bareille reconnaît qu'il y a des difficultés à identifier les risques dans les menus.

Clémence Montabonel admet déjà le caractère précis des menus mais comprend la crainte des animateurs par rapport à leur conscience professionnelle, même si peu de risques sont encourus.

Amélia Bareille pointe pour sa part les problématiques de taux d'encadrement et de manutentions à risque dans les temps de repas (risques de brûlures, manutentions nombreuses...)

Docteur Felbabel pense une nouvelle fois à la sonorisation et considère les prestations à effectuer très pertinentes même si les mesures demeurent en dessous de la norme, entre 80 et 84 décibels tout de même.

Clémence Montabonel et **Sébastien Llorca** se félicitent du roulement des services efficace car les enfants ne s'ennuient pas.

Pascale Defoly se réjouit aussi des verres en plastique bien plus agréables, avec moins de casse également.

Sébastien Llorca les considère également moins dangereux.

Éliane Goy demande des précisions concernant le roulement.

Clémence Montabonel précise que la mise en place est encore en réflexion. Les flux sont fluides, à raison d'environ 3 rotations de 20 enfants à chaque fois. Il convient bien sûr de s'assurer que tous les enfants sont passés.

Sébastien Llorca pose la contrainte du temps quand les enfants ne peuvent pas sortir s'aérer lorsqu'ils ont terminé.

Clémence Montabonel confirme que les enfants mangent pendant moins longtemps et font donc plus d'activité.

Éliane Goy demande si les self sont envisageables pour les maternelles.

Clémence Montabonel estime le projet faisable, étant donné le succès du self mis en place pour habituer les grandes sections avant la rentrée en CP. Des communes ont organisé un self pour les tout petits mais il faut pour cela un effectif complet comme pour un restaurant classique.

Nelly Navarro évoque la question du taux d'encadrement le soir.

Amélia Bareille indique que les animateurs considèrent que leur lien avec les parents est plus compliqué car ils ne peuvent pas gérer leurs demandes et gérer tous les enfants.

Clémence Montabonel précise pour autant qu'il n'y a pas de norme réglementaire et qu'on en reste à un adulte pour 15 enfants en animation, tandis que le taux est d'un adulte pour 30 enfants en garderie, en l'absence de déclaration d'accueil de loisirs, mais cela pourrait changer.

VIII. Bilan des conditions de travail des gardiens d'école et leur planning annuel compensant la mise en place des fluides au 1er septembre 2015 :

Clémence Montabonel affirme que tous les gardiens ont choisi de garder leur logement sauf un en dépit de l'application des conditions de nécessité absolue de service (NAS). Ils sont corvéables à merci.

Sébastien Llorca rapporte que les nouvelles discussions sur le travail réel ont été acceptées par les gardiens.

Nelly Navarro demande sur quelle base horaire travaillent les gardiens ?

Sébastien Llorca indique que la base est toujours de 36 heures par semaine.

Clémence Montabonel avait pensé préconiser le travail le mercredi après-midi.

Sébastien Llorca reprend en disant qu'étant toujours dérangés, ils ont préféré conserver la tranquillité du mercredi pour pouvoir travailler en toute quiétude.

Clémence Montabonel explique ainsi que toutes les missions sécurité hors présence des enfants, sont réalisées le mercredi après-midi.

Nabila Benrached rappelle le cadre de la réforme des logements pour nécessité absolue de service, dans la mesure où certains des postes y répondaient, d'autres non, et que la collectivité en a profité pour reconfigurer les postes à l'aune des besoins.

Amélia Bareille complète les débats avec les conclusions de l'UT des gardiens : ont été exprimés des besoins en formations d'équipements espace verts, et en termes de manutention et de ramassage de feuilles mortes.

Clémence Montabonel affirme que la Direction a fourni de bons souffleurs et que grâce à un accord avec les espaces verts par grosse période d'activité, ceux-là viennent épauler les gardiens avec une balayeuse.

Amélia Bareille ajoute la nécessité d'avoir des informations sur les procédures en cas d'incendie / intrusion.

Nabila Benrached déclare au passage le faible taux d'absentéisme pour les gardiens.

Éliane Goy demande s'il y a des comparaisons possibles à faire entre métiers et absentéisme, aux questions d'usure.

Nabila Benrached invoque le travail de fourmi effectué pour l'Éducation, qui peut être réédité à la demande du CHSCT. Aussi, un questionnaire a été validé par Madame Beautemps pour la réalisation d'un diagnostic RPS avec compilation, analyse et plan d'action pour savoir où commencer, ce qui fera l'objet d'un CHSCT spécifique. En ce qui concerne les statistiques par métiers, la moyenne nationale ne peut être utilisée qu'au global.

Hélène Lardière rapporte qu'à l'image du panorama annuel réalisé par la SOFCAP par an, le CDG fait aussi un rapport à partir des données que les collectivités leur communiquent, mais de manière concentrée sur les accidents de travail, ce qui peut déjà être intéressant.

Nabila Benrached rappelle l'intention de la collectivité de faire bénéficier des membres du CHSCT d'une formation SOFCAP.

IX. Bilan sur les registres de santé et sécurité au travail dans tous les services :

Amélia Bareille fait un point sur les registres de santé dans la collectivité. Elle rappelle d'abord le principe d'un tel registre : il est ouvert dans chaque service, facilement accessible pendant les horaires de travail et dont la localisation est connue de tous. Le registre est tenu par l'assistant ou le conseiller de prévention. Chaque agent peut inscrire toute observation ou suggestion dans le domaine de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

Il apparaît aujourd'hui qu'ils sont rarement utilisés, et qu'à travers la mobilisation du réseau des référents sécurité, il ressort que certains registres sont présents et à jour (sports, CTM, Espace Jean Poperen), que d'autres sont présents mais nécessitant une mise à jour (médiathèque, écoles) que d'autres enfin sont manquants : Police municipale, Hôtel de ville et l'Octogone.

Clémence Montabonel confirme la sous-utilisation du registre qui n'est pas clairement identifié comme outil, alors qu'il existe dans chaque structure.

Nelly Navarro estime que les agents manquent d'intimité pour le remplir parfois.

Clémence Montabonel pense également qu'il ne faut pas trop les démultiplier pour ne pas nuire à l'efficacité de leur recensement.

X. Questions diverses :

Sylvie Nouvel s'interroge sur l'existence de panneaux d'affichage pour la sécurité.

Amélia Bareille confirme l'absence aujourd'hui de panneau pour la sécurité alors que c'est réglementaire. Elle demande aux membres quelles seraient les personnes intéressées pour travailler sur cette question. Les personnes volontaires sont : Ginette, Lydia et Pascale.

Roland Marion propose que l'anonymat ne soit réservé que pour le compte-rendu et non dans les discussions du CHSCT.

Sébastien Llorca soutient cette proposition pour avoir une connaissance des agents en difficulté, voire identifier les cas de RPS.

Annick Pinchenore estime qu'avec les enquêtes et le groupe de travail, les représentants du personnel ont les informations suffisantes pour jouer leur rôle.

Clémence Montabonel propose la mention « poly-accidenté » suffisante d'après elle pour indiquer les récurrences d'accident.

L'assemblée procède à un vote pour la dés-anonymisation des débats sur les AT :

On compte finalement :

2 pour, 3 contre, 5 abstentions.

La proposition de dés-anonymisation est rejetée par les membres du CHSCT.

Roland Marion demande la date du prochain CHSCT.

Florence Bocquet propose le jeudi 31 mars pour que se tiennent l'inspection et le CHSCT .

Si toute modification devait advenir, les membres du CHSCT en seraient informés. La visite d'inspection aura lieu à l'Octogone.

Roland Marion souhaiterait avoir des précisions sur une tentative de suicide.

Nelly Navarro indique qu'il s'agissait d'un droit d'alerte avant les grandes vacances. Elle demande quel a été le suivi de la situation.

Clemence Montabonel indique que Nabila Benrached et elle-même se sont déplacées sur place, et que l'agent concerné a bénéficié d'une mobilité interne dans une autre structure.

Nabila Benrached indique que l'agent a fait état de sa détresse.

Hélène Lardière estime qu'il s'agit potentiellement d'une situation de RPS à analyser.

Clemence Montabonel assure que la situation de l'agent est bonne depuis.

Roland Marion demande si on peut écrire sur le compte-rendu les noms des agents pour les différents groupes de travail.

Les groupes de travail sont composés de la manière suivante :

<i>Analyse des Accidents de travail</i>	<i>Registres et panneaux d'affichage</i>
• Eliane GOY • Sébastien LLORCA • Nelly NAVARRO • Annick PINCHENORE	• Ginette CORDARO • Lydia HIMEUR • Pascale DEFOLY

Plus de questions diverses.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16h09.

Florence BOCQUET

Présidente

Roland MARION

Secrétaire des Représentants du personnel

