



Direction des ressources humaines  
HR/ID

Membres du CHSCT

Le 22 août 2017

---

## **Procès-verbal Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail du 22 juin 2017 – pilotage de la santé au travail**

---

Présent(e)s : Florence BOCQUET, Clémence MONTABONEL, Hadrien ROZIER, Claire COLIN-DUCROS, Roland MARION, Nelly NAVARRO, Sébastien LLORCA, Ginette CORDARO, Pascale DEFOLY, Djamila BOUAMAR, Annick PINCHENOIRE, Docteur BERTRAND, Amélia BAREILLE, Fabien BLANC, Isabelle HARLAY, Isabelle GAUDIN

Absent(e)s /Excusé(e)s : Martine CHETAILLE, Didier POISSON, Nabila BENRACHED, Gérard REVELLIN, Monique AGUILERA, Lilian DONDIN, Sylvie NOUVEL, Josiane MARECHAL

Après s'être assuré du quorum, Florence BOCQUET ouvre la séance à 14 h.

---

### **Florence BOCQUET rappelle l'ordre du jour :**

---

1. Validation du procès-verbal du CHSCT du 16 mars 2017
2. Rapport d'inspection maintenance Hôtel de Ville et structure des Gadelles
3. Prix santé et mieux-être au travail
4. Procédure relative à la médecine préventive
5. Point sur les accompagnements individuels
6. Nouveau formulaire de déclaration des accidents
7. Présentation du projet Calabres
8. Questions diverses

## 1. VALIDATION DU PROCÈS-VERBAL DU CHSCT DU 16 MARS 2017

**Florence BOCQUET** demande s'il y a des observations concernant le procès-verbal du CHSCT du 16 mars 2017.

En l'absence d'observation, le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

Avant de commencer, **Hadrien ROZIER** salue la participation au CHSCT pour la première fois du Docteur Carole BERTRAND, médecin de prévention du Centre de Gestion, ainsi que la présence d'Isabelle GAUDIN, agent en reconversion professionnelle affectée temporairement sur un emploi tremplin.

## 2. RAPPORT D'INSPECTION MAINTENANCE HÔTEL DE VILLE ET STRUCTURE DES GADELLES

**Amélia BAREILLE** présente le rapport d'inspection de la maintenance de l'Hôtel de Ville.

**Florence BOCQUET** signale que la délocalisation du logement du gardien est en réflexion actuellement mais que rien n'est décidé pour le moment.

Concernant le travail sur le toit en présence des abeilles, elle remarque que quand des personnes accompagnent les enfants, elles sont équipées et s'étonne que ce soit à ce moment-là que le gardien se soit fait piquer.

**Hadrien ROZIER** précise que cela est peut-être arrivé quand ce dernier s'est approché de la trappe. Il propose que lui soit demandé de porter les équipements de protection individuelle même s'il ne s'éloigne guère de la trappe d'accès.

**Amélia BAREILLE** présente le rapport de la visite d'inspection de la structure des Gadelles incluant l'EAJE La Ritournelle et le Relais d'assistantes maternelles.

**Florence BOCQUET** demande s'il y a des questions concernant les deux rapports d'inspection. En l'absence, les rapports sont adoptés à l'unanimité.

## 3. PRIX SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL

**Hadrien ROZIER** rappelle l'objectif du prix Santé organisé par la M.N.T. qui a pour but de valoriser les collectivités qui ont mis en place un projet en lien avec la qualité de vie au travail. Vue l'avancée de Meyzieu dans ce domaine, il était intéressant de se confronter à d'autres collectivités mais aussi de valoriser notre travail.

Il signale que Meyzieu a pris une orientation spécifique qui est celle de la coproduction avec la participation de nombreux acteurs (représentants du personnels, agents, encadrants...). L'idée était de présenter ce qu'a fait la Ville mais en mettant l'accent sur la participation des agents à l'élaboration du Document Unique ET, à la sensibilisation aux RPS, notamment à travers le questionnaire envoyé à ces derniers.

**Amélia BAREILLE** précise qu'elle a travaillé l'ensemble du mois d'avril pour élaborer ce dossier qui se présente sous la forme de quatre thématiques :

- construire avec les acteurs ;
- sensibiliser : démarche participative ;
- accompagner les agents et les services ;
- créer une culture managériale partagée.

Elle ajoute qu'elle a travaillé en transversalité avec la Direction de la communication qui a assuré la mise en page du document.

**Hadrien ROZIER** précise également que la formation des encadrants qui se poursuit sera axée sur les risques au travail.

**Clémence MONTABONEL** souhaite que les directeurs soient associés à cette formation.

**Hadrien ROZIER** rappelle que ces formations étaient réservées aux encadrants de proximité par la volonté des élus. Mais que cette remarque a été remontée par les cadres intermédiaires et une première étape sera réalisée avec un parcours de formation commun aux encadrants de proximité



et aux directeurs.

**Nelly NAVARRO** demande si les encadrants auront ensuite les moyens financiers et matériels pour leur permettre de mettre en pratique ces formations.

**Hadrien ROZIER** confirme que, malgré les contraintes financières certaines, il s'agit d'une volonté affichée de la ville de poursuivre ses actions en donnant les moyens nécessaires.

#### 4. PROCÉDURE RELATIVE À LA MÉDECINE PRÉVENTIVE

**Hadrien ROZIER** rappelle la mise en place de l'expérimentation du logiciel Medtra du centre de gestion depuis quelques mois qui a permis de constater qu'il s'agit plus d'un outil de gestion que de pilotage. Aussi, depuis deux mois, la collectivité a acheté un module de médecine professionnelle lié au SIRH.

**Amélia BAREILLE** ajoute que l'objectif est de lutter contre l'absentéisme, que les agents travaillent dans de bonnes conditions et que leur état de santé soit pris en compte.

Le travail sur une nouvelle organisation de la médecine préventive va permettre

- d'optimiser le mode de fonctionnement suite à la suppression du demi poste de secrétaire médicale

- de répartir les tâches sur les différents postes et améliorer l'existant : le poste d'assistante de direction a été le plus impacté mais des aménagements de tâches ont été faits en contrepartie

- de mettre en place un nouveau fonctionnement avec le nouveau médecin de prévention avec des échanges avant chaque visite le cas échéant.

**Pascale DEFOLY** demande qui prend les rendez-vous pour les visites.

**Amélia BAREILLE** répond qu'il s'agit de l'assistante de la DRH qui transmet les plannings et les informations au médecin, et fixe les rendez-vous avec les responsables de service.

**Pascale DEFOLY** demande de quelles informations il s'agit.

**Docteur BERTRAND** répond que ces informations concernent essentiellement la durée des arrêts, ce qui a déjà été fait sur le poste de travail. Elle rappelle qu'elle est très vigilante concernant le secret médical. Il s'agit de savoir comment améliorer les conditions de travail mais jamais de savoir quelle est la cause de la demande d'aménagement prescrite.

**Pascale DEFOLY** demande comment cela se passe lorsqu'un agent veut rencontrer à titre personnel le médecin de prévention.

**Amélia BAREILLE** répond que l'agent doit demander un rendez-vous à la DRH mais n'a aucune obligation de dire pourquoi. La DRH se contente de rédiger et transmettre les convocations, puis de gérer le retour des avis médicaux.

Elle ajoute qu'il y a un volet prévention dans le dossier administratif de l'agent mais pas un dossier médical.

**Docteur BERTRAND** rappelle qu'elle note sur l'avis si le poste est compatible ou non avec la santé de l'agent, si un aménagement est nécessaire ou pas, c'est tout.

Elle signale que pendant ses congés, en cas d'urgence, l'agent peut être amené à devoir se déplacer au Centre de gestion.

**Amélia BAREILLE** rappelle le caractère obligatoire des visites médicales et qu'une communication sera faite dans le CLIP'S.

**Pascale DEFOLY** demande si les agents qui ne se présentent pas apportent une justification.

**Amélia BAREILLE** répond que certains s'excusent, d'autres pas.

**Hadrien ROZIER** signale que depuis quelques temps, un courrier est adressé à l'agent en cas d'absence lui signifiant le coût que cela représente pour la collectivité.

**Amélia BAREILLE** note qu'en plus de cela cette absence mobilise une place perdue alors qu'un autre agent pourrait en avoir besoin.

**Docteur BERTRAND** ajoute que quand quelqu'un ne se présente pas, elle note sur l'avis « absent excusé » ou « absent pas excusé ».



## 5. POINT SUR LES ACCOMPAGNEMENTS INDIVIDUELS

**Amélia BAREILLE** rappelle que depuis quelques temps , la DRH s'est structurée pour répondre au mieux aux agents en matière d'accompagnement individuel. L'activité du service RH est organisée autour des accompagnements avec une répartition des tâches entre Hadrien ROZIER, Angélique COLOMB et elle-même.

Cet accompagnement s'adresse aux agents ayant des problèmes physiques ou psychiques en lien avec le travail mais aussi aux agents qui reviennent d'un congé de longue maladie. Certains peuvent être absents jusqu'à trois ans voire plus en cas de congé de longue durée et ont besoin d'un accompagnement dans leur retour à l'emploi. L'objectif étant de soutenir les agents dans leur reprise avec différents outils et de soutenir les agents en poste pour lesquels on sent des difficultés.

Les dispositifs mis en place sont :

- la cellule maintien dans l'emploi du centre de gestion qui suit trois agents depuis le début de l'année et doit en intégrer quatre à la rentrée de septembre
- les reconversions professionnelles par le biais des emplois tremplins
- l'accompagnement à la mobilité interne.

**Pascale DEFOLY** demande s'il y a un accompagnement sur le terrain.

**Amélia BAREILLE** répond que madame DUBUY du centre de gestion se déplace en mairie mais que si besoin, il peut y avoir déplacement sur le terrain si des aménagements de poste sont requis dans une optique de sur-mesure en fonction des agents.

Elle signale que des agents ont déjà bénéficié de cette cellule maintien dans l'emploi et sont désormais sur un poste aménagé ou nouveau.

**Hadrien ROZIER** ajoute que concernant les emplois tremplins, la DRH est en train d'expérimenter avec un agent une procédure qui sera soumise au CHSCT.

**Amélia BAREILLE** précise qu'il y a aussi deux coachings en cours.

**Pascale DEFOLY** demande si cela concerne toutes les catégories.

**Amélia BAREILLE** le confirme.

**Hadrien ROZIER** rappelle que le coaching avait été mis en place au départ pour les encadrants, mais qu'il a été ouvert à des non encadrants.

**Amélia BAREILLE** signale qu'on peut aussi avoir recours à un soutien psychologique.

**Roland MARION** fait état d'un agent qui sort d'un CLM et qui pense ne pas avoir assez d'aide dans le cadre de son retour. Cet agent n'a pas été réaffecté sur son poste.

**Amélia BAREILLE** explique que le médecin de prévention a dit qu'il ne pouvait pas reprendre dans sa structure d'origine après cette longue absence. L'agent a une idée préconçue sur son retour. La DRH doit travailler sur des aménagements pour accompagner cette reprise. L'agent a été orienté vers la cellule maintien dans l'emploi mais ne s'est pas présenté au rendez-vous.

**Roland MARION** dit que l'agent est complètement perdu.

**Amélia BAREILLE** signale que cet agent est pourtant reçu régulièrement.

**Hadrien ROZIER** confirme que la DRH est en contact régulier avec lui. Il s'agit d'un dossier compliqué mais il n'y a pas que l'agent qui est concerné ; il y a un service qui doit fonctionner. En aucun cas l'agent n'a été rétrogradé. L'idée est de lui permettre de reprendre en douceur avec un mi-temps thérapeutique.

Il précise que l'agent lui-même a refusé dans un premier temps d'être affecté sur son poste d'origine . L'affectation qui lui est proposée est une situation transitoire jusqu'à ce qu'une opportunité se dégage.

**Nelly NAVARRO** demande si cela se fait dans tous les services et quel que soit le grade ou la catégorie de l'agent.

**Amélia BAREILLE** répond que bien évidemment il n'y a pas discrimination.

**Nelly NAVARRO** signale que des agents sont venus voir les délégués du personnel. Dans l'attente de l'avis du comité médical, on leur a demandé de se faire maintenir en arrêt maladie ou en temps partiel thérapeutique. Ils imaginent que la collectivité veut se débarrasser d'eux compte tenu de leur âge.



**Hadrien ROZIER** note que la Ville n'a aucune prise sur les réunions du comité médical et signale que depuis avril, aucun dossier de Meyzieu n'a été traité. Il a fait un courrier à ce sujet mais force est de constater que Meyzieu n'est pas la seule collectivité que le comité médical doit gérer.

**Docteur BERTRAND** signale que le secrétariat du comité médical est positionné au centre de gestion mais qu'elle n'a pas plus de prise. Le comité médical mandate des expertises qui peuvent prendre du temps.

**Hadrien ROZIER** rappelle l'importance également que les agents soient le plus réactifs possible quand on leur demande des documents pour constituer leur dossier.

**Nelly NAVARRO** demande si les arrêtés de maladie sont fait systématiquement et précisent que l'agent est en position d'activité dans ces situations.

**Isabelle DOMEIGNOZ** explique qu'il n'est pas matériellement possible de prendre un arrêté dès qu'un agent est en arrêt et que seuls sont pris ceux pour lesquels l'agent passe à demi-traitement. L'arrêt maladie est bien évidemment une position d'activité sans qu'il soit nécessaire de le mentionner dans les arrêtés.

## 6. NOUVEAU FORMULAIRE DE DÉCLARATION DES ACCIDENTS

**Amélia BAREILLE** annonce le lancement d'un travail sur une procédure relative aux accidents. La première étape est l'élaboration d'un formulaire de signalement qu'elle présente et dont l'objectif est de dispenser le même message à tout le monde.

**Nelly NAVARRO** signale que des agents ont eu un accident et n'ont pas pu le déclarer car on a constaté des problèmes après 48h. Une jurisprudence de la CGT dit que ce délai peut être dépassé.

**Amélia BAREILLE** signale qu'un travail va être fait auprès des encadrants pour que l'information passe et qu'ils signalent tout accident à la DRH même si l'agent n'a pas été blessé.

**Claire COLIN-DUCROS** confirme qu'il faudrait vraiment clarifier cette information au niveau des encadrants.

**Clémence MONTABONEL** ajoute qu'il y a aussi une ambiguïté sur la question de savoir si l'agent doit se déplacer ou pas.

**Pascale DEFOLY** demande si on doit venir chercher la liasse ou pas.

**Amélia BAREILLE** répond que le travail en cours porte justement sur cela. Si l'agent est en capacité de se déplacer, il doit venir chercher sa prise en charge, sinon c'est son encadrant.

**Florence BOCQUET** remarque que le formulaire ne fait pas état de mention sur l'arrêt de travail.

**Amélia BAREILLE** précise qu'il a été tenu compte des informations connues immédiatement, ce qui n'est pas le cas des jours d'arrêt, notamment si l'agent n'a pas encore été vu par un médecin.

## 7. PRÉSENTATION DU PROJET CALABRES

**Clémence MONTABONEL** annonce la mise en place d'un self à Calabres pour la rentrée 2018. La question s'est posée de savoir comment gérer le fonctionnement du restaurant pendant les travaux et il a été décidé un relogement sur place dans des modulaires plutôt que de déplacer trois cents enfants.

Elle présente le plan du futur self ainsi que le travail qui est fait pour installer un matériel ergonomique. Le démarrage des travaux est prévu pour janvier 2018. Il y aura un temps d'échange avec le personnel pendant une phase où on peut encore faire des modifications.

Il s'agit du troisième self après Prévert et Condorcet et il a été convenu de profiter de ce troisième self pour faire un point d'étape sur le fonctionnement des deux premiers d'avril à juin 2018 avec les agents.

**Djamila BOUAMAR** espère qu'il y aura des ouvertures car dans son self il n'y en a aucune.

**Clémence MONTABONEL** reconnaît que ce n'est pas l'idéal et dit que le self s'intégrera dans le bâtiment existant, lequel comporte des ouvertures. Par ailleurs, elle signale que dans chaque

cahier des charges, il y a désormais un volet acoustique et un volet thermique. Le reste relève du travail des architectes.

Elle signale enfin qu'il est prévu de mettre des stores dans le self où travaille Djamila BOUAMAR.

## 8. QUESTIONS DIVERSES

En l'absence de question, **Florence BOCQUET** tient à remercier Hadrien ROZIER et lui signifier ses regrets de le voir quitter la collectivité en septembre.

La séance est levée à 16 h 07.

**Florence BOCQUET**

**Présidente**

**Roland MARION**

**Secrétaire des représentants du personnel**