



SYNDICAT CGT Grand Reims
SYNDICAT UFICT CGT Grand Reims

1-3 place max rousseau 51100 REIMS
 Tel : 03.26.86.43.82 Fax : 03.26.86.32.98 Email :
CGT.CAR@grandreims.fr
[SYNDICAT UFICT GRANDREIMS@grandreims.fr](mailto:SYNDICAT_UFICT_GRANDREIMS@grandreims.fr)
www.ufict-reismsmetropole.fr



Ordre du jour du CHSCT du 26.06.2017

- Adoption du règlement intérieur du CHSCT
- Présentation de la convention d'adhésion aux services du pôle santé au travail du Centre de gestion de la Marne
- Rapport annuel sur la sécurité, la santé et les conditions de travail 2016 et programme annuel de prévention pour l'année 2017
- Rapport annuel d'activité 2016 du médecin de prévention
- Sujets portés aux registres santé et sécurité
- Chantier archéologique spécifique – site Sernam
- Présentations de plans
- Suite des actions engagées : attestation d'Intervention à Proximité des Réseaux – présentation de la démarche retenue et premiers retours sur les formations réalisées
- Questions des représentants du personnel



Christophe Dupin, Anthony Dère,
Karim Lakjaâ et Nicolas Bouquemont

Compte-rendu CGT – UFICT CGT du Grand Reims

A noter la faible participation des élus territoriaux du Grand Reims (3/6) pour ce 1^{er} CHSCT.

I/ Adoption du règlement intérieur du CHSCT

La CGT et l'UFICT CGT notent que le nouveau règlement intérieur intègre des demandes qu'elles avaient formulées en 2014 et qui avaient été rejetées alors.

Dans le même temps nous enregistrons des reculs. En matière de suspension de séance (article 16), il n'est même plus fait mention de la possibilité pour les représentants du personnel de demander une telle suspension. Rappelons que le Président du CHSCT avait refusé une telle demande formulée par la CGT et l'UFICT.

De même, les suppléants ne peuvent plus intervenir en CHSCT, en contradiction avec une pratique attestée sur plusieurs décennies à la Ville de Reims, à la CCAR, à la CAR et à RM. Au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, les suppléants peuvent intervenir lors des débats.

L'article 15 reconnaît seulement le droit d'abstention, sans prendre en compte la notion de non-participation au vote. Au cours de la séance, l'employeur a accepté de reconnaître le NNPV.

L'article 23 du règlement prévoit 5 jours de formation pour les membres du CHSCT. La CGT et l'UFICT ont demandé que les 2 jours de formations libres sur les 5 soient pris en charge par l'employeur et que ce principe soit inscrit dans le règlement. Ce conformément au droit de la FPT. Cette demande a été acceptée.

Enfin, le dernier article du RI renvoie à un projet d'arrêté de la Communauté urbaine fixant les droits des élus en termes d'autorisation d'absence, sans ce que ce texte ne nous soit présenté.

Pour ces raisons, à savoir l'ensemble de ces restrictions démocratiques, la CGT et l'UFICT ont voté contre ce RI, comme elles l'avaient fait en 2014.

II/ Présentation de la convention d'adhésion aux services du pôle santé au travail du Centre de gestion de la Marne

Aucun document ne nous a été transmis avant le CT quant à cette convention effective depuis le 1^{er} janvier 2017.

Le rapport annuel sur la sécurité, la santé et les conditions de travail 2016 et programme annuel de prévention pour l'année 2017, indique en sa page 56 ceci

« Dans le cadre de la création de la Communauté Urbaine du Grand Reims, l'effectif des agents communautaires a nettement augmenté. De nouveaux métiers en régie sont apparus dans la collectivité, avec les risques correspondants (ex : ripeurs).

Les services internes et externes impliqués dans la prévention des risques professionnels ne pouvant absorber cette nouvelle charge de travail, une convention d'adhésion aux services du pôle prévention santé au travail du centre de gestion de la marne a été signée.

Celle-ci prévoit :

- le suivi médical des agents des anciennes entités non Reims métropole
- un accompagnement par l'équipe des préventeurs et ergonome, notamment pour :
- le diagnostic de la situation en matière de santé et sécurité,
- l'évaluation des risques professionnels (Document unique),
- l'accompagnement sur des problématiques particulières.

Les modalités et le périmètre d'intervention ont été définies et il a été décidé que le service gestion des conditions de travail serait à l'origine ou à la validation de chaque intervention des préventeurs et ergonome du CDG 51.

Un plan de communication à l'attention des pôles territoriaux sera conduit en amont ».

Nous avons demandé à obtenir le texte de ladite convention ainsi que le montant financier associé.

La CGT et l'UFICT CGT sont pour l'unité de gestion des agents du Grand Reims par la DRH du Grand Reims. Nous demandons la création des postes nécessaires pour faire face à un besoin permanent et majeur.

Au demeurant la DRH est l'interlocutrice privilégiée et de proximité des organisations syndicales, a contrario du CDG 51, sis à Chalons.

III/ Rapport annuel sur la sécurité, la santé et les conditions de travail 2016 et programme annuel de prévention pour l'année 2017

Il s'agit d'un document de 63 pages que vous trouverez en ligne sur notre site internet.

<http://www.ufict-reismetropole.fr/2017/06/chsct-du-26.06.2017-l-ordre-du-jour-et-les-documents.html>

Nous ne pouvons détailler ici son analyse. Nous nous focaliserons donc sur quelques points.

Le budget ACT pour Amélioration des conditions de travail (page 21), utilisé pour financer des équipements et outillages de base

Il est doté pour 2016 de 27 444.79 € Il n'augmentera pas en 2017 malgré l'accroissement significatif des effectifs.

Cela est d'autant plus problématique qu'il ressort que certaines actions financées au titre de ce budget ne relèvent pas de l'amélioration des conditions de travail mais de l'équipement de base au fonctionnement d'un service. Il en va ainsi de l'achat de balais, de lustreuse, de cliquet pneumatique, de radios avec GPS, chariot palan. Il s'agit là d'un équipement de base. La DRH indique toutefois qu'elle ne finance pas de tels équipements mais la différence de prix entre par un fauteuil ergonomique et un fauteuil classique.

Les données générales sur l'accidentologie (page 29)

Nous constatons une sérieuse dégradation de la situation.

	2015	2016	2015/2016
Nombre total d'accidents de travail	37	48	+ 11 + 29%
Nombre total de jours d'arrêts dus à des accidents de travail	1183	1220	+ 37 + 3%
Nombre total d'accidents de trajets	11	12	+1 +9%
Nombre de maladies professionnelles reconnues dans l'année	2	5	+ 3 +150%
Nombre de maladies professionnelles reconnues	34	39	+ 5 +14%
Nombre de maladies professionnelles reconnues ayant entraîné des jours d'arrêt dans l'année	2	5	+ 3 +150%
Nombre de jours d'arrêts dans l'année dus à maladies professionnelles reconnues	795	1240	+ 445 +55%

Cette dégradation concerne tous les pôles à l'exception du Protocole.

- En nombre d'accidents (page 36) : Le pôle développement économique, urbain et culturel par 1.8 ; Le pôle ressources multiplication par 1.7 ; Le pôle Services urbains par 1.6 .
- En taux de gravité des accidents : Le pôle développement économique, urbain et culturel par 3 ; Le pôle ressources multiplication par 1.27 ; Le pôle Services urbains.

Nos remarques sur le fonds sont identiques pour les accidents de trajets

Nous avons interrogé l'employeur sur les causes de cette dégradation. Le vieillissement des collègues serait à l'origine de cette situation. Pour notre part, nous faisons davantage le lien entre RPS et cette dégradation.

L'évolution des effectifs et des métiers

La CGT et l'UFICT CGT ont demandé une cartographie précise des métiers et fonctions des agents communautaires et l'identification des situations critiques (notamment les ATSEM, les Ripeurs et chauffeurs de camions bennes). Concernant les ATSEM, nous avons invité les membres du CHSCT à lire le rapport produit en 2017 par le CSFPT à leur sujet. Il est consultable sur notre site : <http://www.ufict-reismetropole.fr/2017/06/rapport-du-csfpt-sur-les-atsem.html>

Sur ce point également, la CGT et l'UFICT CGT ont rappelé être pour l'unité de gestion des agents du Grand Reims par la DRH du Grand Reims. Nous demandons la création des postes nécessaires pour faire face un besoin permanent et majeur. Au demeurant la DRH est l'interlocutrice privilégiée et de proximité des organisations syndicales, a contrario du CDG 51, sis à Chalons.

IV/ Rapport annuel d'activité 2016 du médecin de prévention

Il s'agit d'un document de 4 pages que vous trouverez en ligne sur notre site internet.

<http://www.ufict-reismetropole.fr/2017/06/chsct-du-26.06.2017-l-ordre-du-jour-et-les-documents.html>

L'employeur note une « très bonne collaboration » avec le médecin de prévention...

V/ Sujets portés aux registres santé et sécurité

Immeuble Max Rousseaux – risque de chute de plain-pied lors de l'usage du cheminement arrière d'évacuation : prise en charge des travaux par la direction des espaces verts d'ici fin juillet.

Immeuble Max Rousseaux – risque de chute de plain-pied généré par une marche en circulation : signalisation du danger de la marche et possibilité de laisser la porte ouverte (mise en œuvre sensées être effective)

Hôtel de Communauté – demande de mise en place de boutons d'alerte pour les agents d'accueil : demande acceptée + caméra + contrôle d'accès.

DMM - température élevée dans le bureau des agents de maîtrise : isolation extérieure, refus climatisation. 32° à 10heures.

VI/ Chantier archéologique spécifique – site Sernam

Ont été présentés le diagnostic pollution et les mesures de préventions (contact cutané, gant nitrile, sur botte, brumisation pour les poussières par exemples, masques à cartouches) Une base vie sera installée sur ce site.

Certains agents seront recrutés spécifiquement pour le chantier.

Il est prévu un stockage post fouilles de matières dans des containers au service de l'Archéologie.

La superficie traitée est de 3 hectares, sur une année par une équipe de 10 à 20 personnes (dont plusieurs Sauveteurs secouristes du travail).

Ce chantier fera l'objet d'une coopération avec l'INRAP.



VII/ Présentations de plans des locaux rue de Taissy

Il s'agit ici de la modification de l'usage des locaux afin d'optimiser leur fonction, de les rafraichir et d'améliorer le confort.

La CGT et l'UFICT CGT tiennent à disposition des agents concernés les plans idoines.

VIII/ Suite des actions engagées : attestation d'Intervention à Proximité des Réseaux (AIPR) – présentation de la démarche retenue et premiers retours sur les formations réalisées

Au 1^{er} janvier 2018, il sera obligatoire de détenir une attestation d'Intervention à Proximité des Réseaux (AIPR) pour réaliser certaines tâches sur les chantiers.

L'accès à l'AIPR passe par un examen de type code de la route. Extrêmement rigoureux, il doit être renouvelé tous les 5 ans.

L'AIPR concerne trois niveaux : les concepteurs, les encadrants (agents de maîtrise) et les opérateurs.

Un marché public a été nécessaire pour choisir le prestataire (CERFOS).

Un agent qui n'aura pas son AIPR ne pourra plus conduire son engin.

La CGT et l'UFICT CGT souligne l'excellente ingénierie de formation mise en œuvre par la DRH pour calibrer la formation (contenu, volume, méthodes, conséquences organisationnelle, anticipation, accompagnement des agents) et choisir le prestataire.

Près de 200 agents et cadres ont suivi la formation avec un taux de réussite de 100%

En septembre suivront les espaces verts, la maintenance des bâtiments (octobre), la direction des déplacements et études (novembre), déchets, transports et archéologie (décembre). Au 1^{er} janvier tous les agents concernés auront été formés.

IX/ Questions des représentants du personnel

La CGT a posé trois questions :

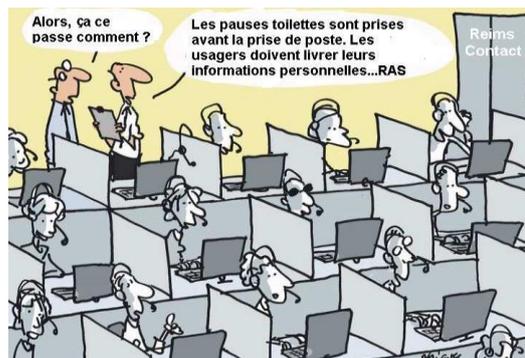
- **Une demande d'expertise CHSCT au sujet du service commun des autorisations d'urbanisme** <http://www.ufict-reismetropole.fr/2017/06/demande-d-expertise-chct-pour-le-service-commun-des-autorisations-d-urbanisme.html>

Considérant qu'il existe une distorsion d'analyse relative à la situation du service commun des autorisations d'urbanisme, entre d'une part les agents impliqués soutenus et relayés par la CGT et par l'UFICT CGT, et d'autre part par la Communauté urbaine du Grand Reims, en tant qu'employeur ; Les élus CGT et UFICT CGT, la CGT et l'UFICT CGT, relayant les agents et cadres du service considéré demandent le recours à une expertise devant permettre au CHSCT d'analyser, avec un éclairage extérieur et indépendant, la situation de travail particulière et en devenir et ses conséquences sur la santé de nos collègues.

Pour l'employeur « s'il s'agit de dire que la vie des agents est en danger, nous avons une divergence ». Un travail est cours pour traiter la situation et les interrogations identifiées des agents, il sera présenté en CHSCT en octobre 2017. Une expertise CHSCT ne ferait que retarder ce processus.



Service commun des autorisations d'urbanisme



Reims contact

- **Une demande d'action au sujet du service Reims contact** <http://www.ufict-reismetropole.fr/2017/06/reims-contact-la-cgt-et-l-ufict-ecrivent-a-la-presidente-du-grand-reims.html>

La CGT a été alertée par des agents de ce service sur divers dysfonctionnements :

- ✓ Un modèle managérial digne d'Orange avec les conséquences humaines que cela suppose
- ✓ Une augmentation de la charge de travail
- ✓ Un Changement d'horaires en contradiction avec les propositions des agents
- ✓ Une organisation entre les deux équipes pouvant engendrer un surcroît de travail inutile
- ✓ La mise en place d'écoute sauvage
- ✓ La collecte d'informations relatives aux usagers

Pour l'employeur, il y a bien eu une augmentation de la charge compensée par un renfort temporaire pérennisé depuis. Le changement d'horaire a tenu compte de deux demandes agents (plage variable le vendredi et suppression de la plage 17h-18h). Il n'y a pas d'écoute sauvage, mais une double écoute. Dans le cadre de la charte Marianne, un audit verra la mise en place d'écoutes inopinées. Concernant les pauses, il ne faut pas être rigide mais faire preuve d'intelligence et de bon sens....

- **Une demande de mise à disposition de bouteilles d'eau pour les agents travaillant à l'extérieur**

La DMG applique les directives. Il existe un problème de communication interne à certaines directions. Selon l' élu au personnel, cela n'a pas à venir en CHSCT. Cela se règle au sein des directions La CGT et l'UFICT réitèrent leur revendication du droit à l'eau pour tous. Il est également demandé et acté que l'assistant de prévention du secteur soit associé dans de telles démarches

D'autres questions ont également été traitées :

Existe-t-il une réglementation pour les agents travaillant sous un éclairage artificiel ? Des études seront-elles menées ?

La DRH dispose d'un luxmètre et est disponible pour effectuer des mesures.

Quelle est la dotation vestimentaire des ATSEM du Grand Reims ?

Il n'est pas possible d'y répondre. Réunion en mars des pôles. Aucune réponse des pôles à ce jour. Réponse au prochain CHSCT.

Peut-on étudier la mise en place d'un traitement antidérapant pour les sols glissants à la mairie ?

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les chutes à l'hôtel de ville ont entraîné 734 jours d'arrêts. Un traitement des sols est donc envisagé.

Est-il possible de remettre en place la fontaine à eau dernièrement retirée à l'accueil de Max Rousseaux ?

Oui sous 4 semaines.



La CGT et l'UFICT CGT sont à votre disposition.

<http://www.ufict-reismetropole.fr/>