



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
ufict.cgt@grandreims.fr
www.ufict-reimsmetropole.fr

Compte –rendu du CHSCT du 27 novembre 2017

Ordre du jour du CHSCT

Validation du PV du CHSCT du 26.06.2017

- 1) Présentation des fiches réflexes : conduite à tenir face aux situations à risque
- 2) Retour sur la situation du service commun des autorisations d'urbanisme – groupe de travail
- 3) Chantier archéologie - Site SERNAM
- 4) Sujets portés aux registres santé et sécurité
 - Point étape - Immeuble Max Rousseau – travaux d'évacuation réalisés
 - Intrusion accueil immeuble Max ROUSSEAU
- 5) Sols glissants de l'Hôtel de Ville – risque de chutes : point sur la situation
- 6) Intervention dans les regards profonds et/ou prolongés (relevateurs compteurs d'eau)
- 7) Information sur les interventions en réseaux suite à un presque accident – Direction Eau et Assainissement
- 8) Mise à disposition Tisanerie Max ROUSSEAU
- 9) Questions des organisations syndicales :



Les élus CGT et UFICT CGT en CHSCT

Christophe Dupin, Anthony Dére, Karim Lakjaâ, Nicolas Bouquemont

Information sur le déménagement de la MSA (médecine du travail) à côté de l'hippodrome

Les agents se rendront donc à compter du 27 novembre avenue Robert Schuman pour rencontrer la médecine du travail.

La CGT et l'UFICT CGT rappellent que les agents peuvent disposer d'un véhicule de service pour se rendre aux convocations de la médecine du travail ou utiliser une carte de transports en commun lorsqu'il en existe dans leur unité de travail.

Validation du PV du CHSCT du 26.06.2017

La CGT et l'UFICT CGT ont décidé de voter contre le PV du précédent CHSCT en raison de son caractère tardif (5 mois). Le PV devrait être réalisé dans un délai raisonnable. Ce n'est pas le cas. Son caractère tardif ne permet pas d'en faire l'outil de travail qu'il devrait être. L'employeur doit donner à la DRH les moyens humains de répondre à ses missions et au CHSCT de jouer son rôle.



L'existence d'un véritable secrétaire du CHSCT conformément aux textes en vigueur permettrait de faire en sorte que le PV soit réalisé, transmis aux membres et communiqué à l'ensemble des agents dans un délai raisonnable. Et que le CHSCT joue pleinement son rôle.

1) Présentation des fiches réflexes : conduite à tenir face aux situations à risque

Ces fiches avaient fait l'objet d'un groupe de travail auquel 3 membres de l'UFICT avaient participé. Les fiches présentées à cette occasion sont consultables sur notre site en cliquant ici. [Groupe de travail CHSCT situations à risque](#)

Plusieurs remarques formulées par l'UFICT ont été prises en compte : élargissement des destinataires du guide à l'ensemble des agents et pas seulement les encadrants ; en cas de mesure de l'alcoolémie explication à l'agent concerné des conséquences d'un éventuel refus de s'y soumettre ; rappel de la responsabilité générale de l'employeur de sécurité envers les agents ; etc.

Pour la CGT et l'UFICT, ces fiches doivent être complétées par une politique plus globale et ambitieuse du Grand Reims (formation, sensibilisation, prévention primaire notamment) sur les sujets qui suivent : accident, alcoolémie – alcoolisme au travail, agression, menace suicidaire, harcèlement, harcèlement sexuel discrimination, conflit au travail.



La CGT et l'UFICT soulignent l'existence du [Guide 2017 de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique](#). Il est téléchargeable sur notre site.

Il est à noter que selon diverses études (Maranda, Morissette) les personnes qui estiment être l'objet de comportements hostiles au travail signalent plus que d'autres consommer des médicaments ou de l'alcool pour faire face à leurs soucis professionnels). Il y donc un lien entre violence psychosociale et addiction.

Selon l'étude SUMER, un agent sur quatre en contact avec le public a été victime d'agressions verbales au cours des 13 derniers mois. Près de 300 agents de la Communauté urbaine seraient donc régulièrement l'objet d'agressions verbales.

Le taux de suicide atteint 15 pour 100 000. Rapporté aux agents du Grand Reims, le risque de suicide au travail serait de 2 par an et de 3 pour la Ville.



2) Retour sur la situation du service commun des autorisations d'urbanisme

Une présentation de l'évolution de ce service a été faite par la directrice de l'urbanisme.

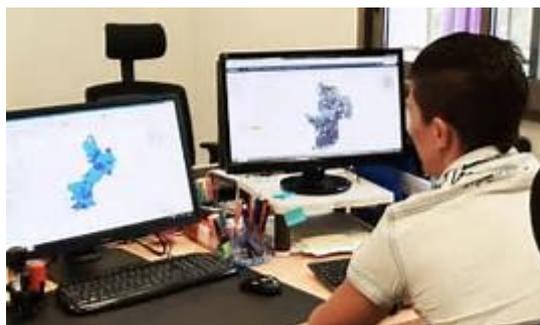
Ont été mis en place :

- Un travail collaboratif sur antenne centre afin d'optimiser le fonctionnement et de garantir la qualité du service public.
- Un réajustement de certaines pratiques.
- L'écriture des process.
- L'actualisation des fiches de postes pour tenir compte du travail réel.
- L'installation d'un nouveau logiciel « carte ADS ».
- L'aménagement des postes de travail.
- La création d'une adresse mail générique.
- La tenue d'un planning de signature avec l'élu référent.

A été constaté cet été un pic d'absences (lié à des accidents de trajet) ayant conduit à une fermeture exceptionnelle d'une semaine de l'accueil du public.

La CGT salue la méthode (travail collaboratif – écriture des process -), les objectifs, les aménagements des postes et surtout le renforcement de l'interface avec les différentes antennes ; sans oublier une forme de dépoussiérage général et de modernisation, la clarification.

La présentation est parfaite et satisfaisante sur le plan théorique.



Cependant comme vous le savez l'UFICT et la CGT ont demandé le déclenchement d'une expertise sur la situation de ce service. Nous avons adressé dans ce sens un courrier à madame la présidente, en juin puis en octobre 2017.

Pourquoi ? Nous constatons une souffrance collective et des souffrances individuelles plus particulières. Nous réitérons donc cette demande d'expertise. Cette question-là n'est absente de la présentation.

En effet, les agents nous disent que si les groupes de travail ont eu lieu, leurs applications sont très minimes.

Les propositions ne répondraient pas aux difficultés au quotidien de gestion des dossiers du service instructeurs dont les moyens notamment en secrétariat ne permettent pas de faire face au nombre de dossiers à traiter. Certes la création d'un poste de secrétariat devrait toutefois permettre d'avancer.

Les agents s'interrogent sur l'énorme retard au niveau des enregistrements et de la gestion administrative qui provoque un non-respect des délais pour de très nombreux dossiers remettant en cause la qualité du service public.

D'une manière générale, ils nous disent qu'il n'y a pas de réelle réponse pratique à leur malaise ; Eux qui se considèrent placés dans une situation d'inconfort permanent.

Les incidences en termes d'absentéisme pour raison de santé sont d'ailleurs au RDV. Si le pic d'absence de cet été est lié à des accidents de trajets, les statistiques démontrent un lien entre ce type d'accident et une situation de RPS.

ANGOSSE



Sur 7 instructeurs, un est en arrêt maladie et un sur le point de rejoindre la planification urbaine. Un moyen souple, déjà formé et opérationnel, aurait pu reprendre le poste d'instructeur mais il va partir.

Un collègue en reclassement devrait reprendre le poste. Nous nous félicitons de ce reclassement. Mais est-ce pertinent d'affecter un collègue touché par une pathologie lourde dans un service caractérisé par un tel contexte ? D'autant qu'il devra être formé et assisté. Est-ce tenable pour l'encadrement déjà mis en difficulté par la charge de travail ?

Pour conclure, nos collègues nous disent que « le moral n'est pas au beau fixe. Si la situation se dégrade encore plus, ça va « bouchonner ».

Là nous sommes bien face à une dégradation des conditions de travail qui va de pair avec une dégradation de la qualité du service public.

Réponse de la directrice de l'urbanisme

Les informations datent un peu. Je n'ai pas du tout ces échos-là. Il n'y a pas de retard, mais un travail supplémentaire (qui se substitue à un autre) du fait des communes qui appellent et transmettent des dossiers incomplets. La direction est plus dans l'accompagnement du service des droits des sols, depuis le mois de juillet. Il en sera de même avec le nouveau directeur adjoint dès le 11 décembre.

Réponse de l'élu au personnel :

Il s'agit d'un sujet que nous observons. La situation est liée aux évolutions de l'Etat et à la réforme territoriale. Je remercie la direction de l'urbanisme et la DRH. Plusieurs recrutements ont été effectués. Il n'y a pas de véritable augmentation du nombre de dossiers par agents. Nous suivons ce dossier.

Faute d'expertise et de certitude sur les effets positifs des décisions prises, la CGT et l'UFICT votent contre les éléments présentés.

3) Chantier archéologie - Site SERNAM

Le service archéologique a entrepris de décaper le terrain avec des engins mécaniques. A cette occasion, une canalisation en amiante a été endommagée. 3 agents du Grand Reims et 1 de l'INRAP sont concernés étant à proximité au moment de l'incident. Un plan de retrait de la canalisation a été engagé par Eurovia. Ce chantier rencontre une problématique de pollution des sols.

4) Sujets portés aux registres santé et sécurité

- Point étape - Immeuble Max Rousseau – travaux d'évacuation réalisés
Travaux de cheminement réalisés.

- Intrusion accueil immeuble Max Rousseau
Mise en place d'un bouton anti-agression.

5) Sols glissants de l'Hôtel de Ville – risque de chutes : point sur la situation

700 jours d'arrêts dus aux sols glissants ont été enregistrés sur un an ; soit l'équivalent de 3 postes à temps plein. Afin de réduire cette accidentologie, il y a donc eu un changement de cire et la mise en place d'une zone test sur les marbres, afin de réduire cette accidentologie.

6) Intervention dans les regards profonds et/ou prolongés (relevés compteurs d'eau)

Ce travail a permis de déterminer les conditions d'intervention lors de la relève des compteurs. Le document est disponible sur notre site en cliquant ici.

7) Information sur les interventions en réseaux suite à un presque accident – Direction Eau et Assainissement

Un travail de réflexion sur de nouveaux matériels est en cours. La mise en place d'un groupe de travail CHSCT Ville et Grand Reims pour éviter les accidents lors d'usage de barre à mine sur les réseaux est envisagé

8) Mise à disposition Tisanerie Max ROUSSEAU

Un travail de réflexion est en cours.

9) Questions de la CGT

Collecteam

Sans le démontrer, Collecteam fait état d'une sinistralité en forte évolution modifiant l'économie du contrat, pour augmenter ses tarifs. L'employeur présente régulièrement en CHSCT les données dont il dispose en termes d'accidentologie, d'absentéisme. L'analyse de ces données corrobore-t-elle ce qu'avance Collecteam ?

Réponse de la DRH : Sur 2015 – 2016, l'absentéisme a baissé de 16% et concernant la prévoyance ne fait pas l'objet d'une augmentation significative (voire d'une baisse sur l'ensemble des agents).

Analyse de l'UFICT et de la CGT : L'évolution de la sinistralité ne semble pas être celle avancée par Collecteam. Rien ne justifie l'augmentation des tarifs. La CGT a demandé à l'employeur de neutraliser cette augmentation ce qui a suscité un sourire.

Grand Reims

Un an après la création du Grand Reims quel est l'impact de celui-ci en termes de RPS, d'hygiène, des conditions de travail et de sécurité, de document unique ? Quelles sont les actions qui ont été mises en œuvre ou prévu pour créer une culture commune à l'ensemble des pôles du Grand Reims, notamment en ce qui concerne les ATSEM ?

Réponse : un travail de création d'une culture commune est en cours à tous les niveaux. L'hétérogénéité des situations des ATSEM est prise en compte.

Suppressions de postes

En octobre, un vice-président du Grand Reims a déclaré que 30 postes avaient été récemment supprimés. Cette politique de réduction de l'emploi au sein de notre administration a un impact direct sur la charge de travail individuelle, donc sur les conditions de travail, voire la santé. Ce plan de réductions de postes ne devrait-il pas être examiné par le CHSCT et examiné sous l'angle de son impact en termes de RPS ?

Réponse de l' élu au personnel : le VP qui est intervenu dans l'Union le 13 octobre n'est pas en charge du personnel. Depuis la création du Grand Reims, il y a plutôt une augmentation du nombre de postes. La demande de l'UFICT de titulariser tous les Contrats aidés n'est pas responsable.

Prévention du harcèlement sexuel et du sexisme

Plus que jamais, dans le contexte actuel, la lutte contre les violences sexistes au travail constitue un enjeu syndical pour la CGT et l'UFICT. La qualification de collègues femmes de Spice Girls lors du séminaire des cadres par un membre de la direction générale en est un exemple qui a fortement ému et choqué. Quelles sont les dispositions prises par l'employeur en la matière ? Nous demandons qu'une note du DGS soit adressée à l'ensemble de l'encadrement et des agents sur ce sujet. Le sexisme au travail doit également être identifié comme un risque et consigné dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Réponse d'une élue : Il faudrait également intégrer les élus.

Réponse de l' élu au personnel : Je vous rejoins (formule exprimée à plusieurs reprises). Il n'y a pas besoin de note il existe une fiche sur le sujet. Un groupe de travail CAP RH sur le sujet est prévu en 2018.



Formation des membres du CHSCT

Qu'est-il prévu ? L'employeur envisage-t-il de respecter cette fois-ci ses obligations ? La CGT réitère ses demandes formulées en 2015 en la matière, à savoir le respect du choix de l'organisme de formation pour une partie de celle-ci.

Réponse de la DRH : les syndicats pourront librement choisir leur organisme de formation pour 2 des 5 jours.

Proposition complémentaire de la CGT et de l'UFICT : pour la formation commune, le CNFPT attaqué de toute part par le gouvernement devrait être retenu afin de lui apporter notre soutien.

Proposition adoptée par l'employeur et l'ensemble des autres organisations syndicales.

Il est à noter que ces dernières n'ont quasiment pas pris la parole lors du CHSCT. Et que leurs questions ont parfois suscités cette interrogation de l'élu au personnel (comme de la CGT) : vos questions relèvent-elles du CHSCT ? Ne devraient-elles pas être traitées en amont du CHSCT ?



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

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

