

**COMITE D 'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
DE LORIENT-HABITAT**

PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU 30 JUIN 2016

Présents :

Président du C.H.S.C.T. : Alain Lampson
Secrétaire du C.H.S.C.T.: Régis Mauduit
Membres : Mathilde Jehanno, Loïc Le Palabe

Invités du CHSCT en qualité de personnes compétentes :

Patrice Lamotte, DRHSI
Anne Laure Rimbault, chargée de missions Ressources Humaines
Dr Jaffré - Médecine du travail FPT
Laurie Le Rézollier
Eric Drégoire et Ronan Stephant, délégués syndicaux

Absents excusés

Thierry Kuhn DGA en charge du Patrimoine
AMIEN : Dr Le Breton
Inspecteur du travail : Mr Lemaître
Dr Gautier, Médecin de l'AMIEM

Ouverture de la séance à 9h00 à Lorient

1ere partie de réunion consacrée au Comité de Pilotage - Diagnostic RPS et donc en présence de MM Drégoire et Stéphant.

A-1 VALIDATION DU PROCES-VERBAL DU 25 mars 2016

Aucune remarque sur le compte rendu de la réunion n'est formulée.

Le compte rendu est adopté à l'unanimité.

A-2 Validation du Questionnaire - Diagnostic RPS (Pièce Jointe)

Dans le cadre du diagnostic RPS, un questionnaire a été réalisé par le groupe de travail dédié à ce sujet. M Lampson rappelle que celui-ci devait ensuite être validé par lui-même et par le comité de pilotage.

Lors de sa validation, M Lampson a souhaité modifier et rajouter certaines questions ce qui a entraîné un décalage au niveau du calendrier.

Par exemple, pour la question « les règles définies par l'Office sont appliquées par tous de la même manière », la nuance « sont **généralement** appliquées par tous de la même manière » a été rajoutée.

De plus, certaines questions ont été supprimées notamment celles sur la formation. A contrario, il souhaitait que pour la question « J'ai subi des agressions verbales, des injures, des menaces dans mon travail », une distinction soit faite entre l'agression en interne ou en externe. Globalement, l'enquête était trop basée sur les autres et pas assez sur soi. Dans ce sens la question « J'apporte régulièrement mon soutien à mes collègues » a été rajoutée.

M Lamotte souligne qu'en fonction d'une agression en interne ou en externe les moyens d'actions mis en place sont différents.

M Lampson demande à ce que la question sur les agressions verbales en interne soit rajoutée sur le questionnaire, car cette question n'est pas inscrite sur l'exemplaire transmis aux membres du C.H.S.C.T.

Selon Dr Jaffre les injures sont maintenant courantes dans les entreprises.

M Dregoire ajoute qu'au sein de l'Office un certain nombre d'agents dont lui-même ont déjà été confrontés à des locataires énervés. Selon lui, la meilleure manière de gérer ces situations est de garder son calme ainsi il sera plus facile de transformer cet échange en une discussion constructive afin d'apporter des solutions.

Dr Jaffre rajoute que les conflits en interne sont plus difficile à gérer. Les agents côtoient 7 heures par jour leurs collègues. Le risque majeur dans les conflits en interne est d'entraîner un isolement pour l'agent victime d'agressions verbales.

M Lampson indique que les agents confrontés à des agressions doivent en informer leur hiérarchie pour que ces comportements agressifs cessent. En effet, de tels comportements peuvent et doivent être sanctionnés. M Mauduit ajoute qu'il est important de ne pas banaliser ces comportements. Dr Jaffre conseille d'être vigilant quant aux changements de comportements, il faut essayer de comprendre la raison de ces changements afin d'apporter des solutions quand cela est possible.

M Lampson fait remarquer que dans le questionnaire il y a différents types de réponse. Selon lui, il sera difficile d'exploiter les résultats. De plus, les agents ne peuvent pas répondre à toutes les questions car en fonction des services et/ ou des postes ils ne sont pas concernés. Il émet un désaccord pour la question ouverte car elle risque de ne pas garantir l'anonymat des agents. En effet, le cabinet ne connaît pas l'identité des personnes qui répondent, dans ce cas il n'est pas possible d'avoir une réponse personnelle tout en garantissant l'anonymat.

Pour le Dr Jaffre, il est important que les agents ne se sentent pas ciblés dans leurs réponses. Elle rappelle que c'est un outil complémentaire avec des limites qui sera complété par des entretiens. Le questionnaire n'est que le pré-diagnostic du diagnostic, c'est une photographie à prendre avec un certain recul.

M Lampson demande s'il est nécessaire d'ajouter une question sur les agressions physiques entre collègue. Le C.H.S.C.T et les délégués syndicaux répondent par la négative car c'est un cas rare au sein de l'Office.

Pour la dernière question à choix multiples concernant la qualité de vie au travail, le Dr Jaffre considère qu'il est difficile de choisir seulement deux réponses sur huit propositions. M Lampson considère quant à lui que la proposition « les possibilités d'évolution » ne présente pas d'intérêt, dans certain service il n'y en a pas ou peu. M Jaffre pense qu'il est important psychologiquement pour un agent d'avoir des possibilités d'évolution dans son travail.

M Le Palabe et M Lamotte sont d'accord sur le fait qu'il y a suffisamment de choix pour que chacun soit concerné.

M Lampson et Dr Jaffre sont gênés par la formulation de la question 17 « Je peux organiser mon travail comme je veux », Mme Rimbault propose la modification suivante « Je peux organiser mon travail avec une certaine autonomie ». Tous les membres du C.H.S.C.T sont d'accord.

M Lampson conclut par le rappel de l'importance que les agents répondent par rapport à leur vécu et non pas d'après les on dit.

A-3 Validation du Calendrier - Diagnostic RPS (Pièce Jointe)

Initialement, l'enquête devait être réalisée du 5 septembre et clôturée au 16 septembre. Mais lors de la réunion du comité d'entreprise il a été décidé de laisser plus de temps aux agents, du 15 août au 15 septembre.

Le calendrier pour l'année 2016 se présente de la manière suivante :

- Présentation et restitution des résultats de l'enquête au comité de direction le 7 octobre 2016 et au COPIL le 14 octobre 2016.
- Validation des orientations du diagnostic approfondi au plus tard le 19 octobre.
- Réalisations des entretiens collectifs les 7,8 et 9 novembre.
- Réalisations des observations ergonomies les 15 et 16 novembre
- Présentation au CODIR le 2 décembre
- Restitution du diagnostic approfondi le 13 décembre.

Au sujet des entretiens, M Lampson rappelle que c'est la société NEERIA qui définit le panel d'agent participant aux entretiens. Tous les agents n'auront pas en même temps la restitution de l'enquête. Les membres du groupe de travail, du comité de direction et du COPIL auront les résultats en amont.

Mme Rimbault propose de faire une réunion d'information courant octobre.

Le C.H.S.C.T valide le calendrier et donne son accord pour continuer en même temps les deux démarches sur les R.P.S (groupe de travail RPS et groupe de travail prévention et gestion du risque d'agression).

2eme partie de réunion consacrée au C.H.S.C.T.

A-4 Bilan 2015 et Programme 2016

Le Bilan 2015 et le programme 2016 sont deux rapports obligatoires présentés tous les ans au C.H.S.C.T. Mme Rimbault présente les différents indicateurs du rapport. La page 4 est un rappel réglementaire du contexte. Les éléments présentés dans la page 5 sont repris du rapport de situation comparée 2015.

- Accidents du travail et maladies professionnelles

En 2015, il y a eu 13 accidents du travail et une 1 maladie professionnelle déclarée à la sécurité sociale.

- Les congés

Le 21/12/2015 un accord d'entreprise sur le Compte Epargne Temps a été signé. A ce jour 37 Compte Epargne Temps ont été créés.

Concernant le don de jours de repos intégré à l'accord NAO 2015, en 2015 aucun don de congés n'a été effectué.

- L'absentéisme

En 2015, le nombre d'arrêts a augmenté mais le nombre de jours a diminué. Ce constat étant plus marqué par une baisse des arrêts supérieurs à 90 jours. Contrairement à 2014, où un pic du nombre

d'arrêts supérieurs à 90 jours a été observé. Les arrêts inférieurs à 5 jours ont augmentés, ainsi 45% des arrêts sont inférieurs à 5 jours.

Dr Jaffre demande si la société NEERIA à accès aux statistiques sur l'absentéisme pour l'enquête RPS. Elle indique que l'augmentation des arrêts courts est un mauvais indicateur. M Lampson et Mme Rimbault répondent que ces données ont été transmises ainsi que celles de l'enquête OPH qui a été réalisée.

En 2015, légère hausse du nombre d'agents concernés par au moins 1 arrêt, 82 personnes soit plus de 50% de l'effectif. 50 personnes sont concernées par au moins 2 arrêts ce qui représente 1/3 de l'effectif.

- Formations

En 2015, les formations amiante ont bénéficié d'un important budget, 28 560 euros. Pour l'année 2016, les formations sont en pause car en attente des procédures amiantes.

En 2015, il n'y a pas eu de formation SST et en 2016 il faudra prévoir des formations CACES à Hennebont.

- C.H.S.C.T

En 2015, il y a eu trois réunions ordinaires. En 2016, une formation pour le secrétaire du C.H.S.C.T est prévue.

- Éléments étudiés par le C.H.S.C.T. en 2015

Un changement de procédure à l'initiative du Trésor Public demandait à ce que les fonds collectés soient déposés par chaque régisseur directement à la Poste. L'office a fait appel à un prestataire extérieur, un agent assure la sécurité en collectant les fonds auprès des régisseurs et en les déposant en voiture banalisée sur le compte de la banque de France. Cette procédure pourrait à terme être appliquée à Lorient.

- Mesures à réaliser au cours de l'année à venir

- Réflexion sur les travailleurs handicapés

Un accord national est en cours.

- Signalétique / affichage

Mme Rimbault va commander courant 2016 les gilets verts pour les « SST » et les oranges les « Équipiers Incendie ». Une mise à jour des affiches SST et incendie (guide et serre file) va être réalisée. Les formations incendie sont basées sur le volontariat. M Kuhn a réalisé et installé le panneau lieu de rassemblement. Un exercice est à prévoir courant 2016.

A-5 Registre de Sécurité - Modalité de diffusion

A-6 Formation PRAP et SST - Modalités de mise à jour (nouveaux SST et recyclage)

A-7 Tabac et Vapote - Décision de principe

A-8 Aménagement de l'accueil - souhait de surélévation du poste d'accueil

A-9 Siège - Toiture - Terrasse - aménagement limitant l'accès

A10 organisation du contrôle de l'utilisation des machine outils et du respect des consignes de sécurité.

A-11 DIVERSES INFORMATIONS :

- 1) Régisseurs collecte de fonds - point étape
- 2) Evacuation Incendie - Lieu de rassemblement
- 3) Evacuation Incendie - Exercice à prévoir

Les autres points à l'ordre du jour seront étudiés lors de la prochaine réunion du C.H.S.C.T. La séance est levée à 11h40.

Régis MAUDUIT
Secrétaire du CHSCT