

Ressources Humaines

Réf. : SH / SA / FC / AT

PROCÈS VERBAL DU COMITE DE LA FORMATION SPÉCIALISÉE DU 1er MARS 2023

Étaient présents :

- **REPRÉSENTANTS DE L'EMPLOYEUR :**

TITULAIRES :

Monsieur Stéphane HABLOT, Maire

Monsieur Sylvain THIRIET, Adjoint au Maire

Madame Vanessa PISKOSZ ROYER, Directrice Générale Adjointe

Monsieur Stéphan APPARU, Directeur des Ressources Humaines

SUPPLÉANTS :

Monsieur Nicolas DI-SCIULLO, Directeur des finances

Madame Rose L'HUILLIER, Directrice Services Techniques, Écologie Urbaine, Environnement

Madame Isabelle THIRION, Directrice du pôle Aménagement et Économie

- **REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL :**

TITULAIRES :

Monsieur Christophe NOEL, CFDT

Madame Sandra HAAS, CGT

Madame Sonia EL ALAOUI, CGT

Madame Christine GEORGEL, FA -FPT

SUPPLÉANTS :

Madame Marlène HENRY, CFDT

Madame Christelle LALLEMAND CLAUD, CFDT

Monsieur Cyril RISS, CGT

Madame Anne WITTMANN, CGT

- **MEMBRE DE DROIT :**

Madame Hélène MIGEOT, Référente Prévention & Santé au Travail

- **INVITÉS :**

Madame Alison THIEBAUT, Secrétaire Administrative

Monsieur François CRUSSARD, Responsable Adjoint coordonnateur des ressources humaines

Madame Clémentine GALASSI, Assistante de Direction

Madame Laura BERGMANN : Assistante sociale du travail

Monsieur Raphaël MICHE : Responsable de la Ville numérique

Le Maire ouvre la séance à 15H30.

1 - Rapport d'activité 2022 de l'assistante sociale

Rapport d'activité 2023 joint en annexe.

L'assistante sociale du travail ; intervenante externe pour Inter Entreprises Services (I.E.S.) expert en accompagnement social ; présente son rapport d'activité 2022 sur l'accompagnement social effectué au sein de la mairie.

Elle intervient principalement sur demande concernant tous les sujets et problématiques sociaux et/ou professionnels rencontrés par les agents. Comme le reclassement, les soucis dus aux arrêts maladies et les pertes de salaire, les démarches CAF, les logements, l'inflation, la santé au travail, etc.

Par rapport à l'année précédente, on remarque davantage de contacts téléphoniques que physiques.

Quelques chiffres clés :

- 15 contacts avec des partenaires internes pour résoudre les situations en lien avec les agents,
- 22 contacts avec des partenaires extérieurs,
- 47 % des agents sont en activités lors de sollicitations auprès de l'assistante sociale,
- 21 % sont en arrêt maladie,
- 33 % sont titulaires,
- 61 % sont contractuels,
- 65 % ont une moyenne d'âge entre 35 et 44 ans.

Au niveau des profils accompagnés, on constate que le public est principalement féminin.

L'assistante sociale indique vouloir poursuivre la démarche d'aller au-devant des agents par le biais d'intervention qu'elle ferait au cours des réunions de service ou via des courriers d'information qui seraient envoyés aux agents rencontrant des difficultés.

La CGT ajoute que lorsqu'un agent est emprunt à des problèmes de santé, un repli sur soi peut s'opérer. Recevoir un courrier est donc très important afin que l'agent puisse s'en saisir lorsqu'il ressentira le besoin ou sera en capacité de le faire.

2 - Rapport annuel 2022 du service de médecine professionnelle

L'intervenant du CDG54 devant faire la présentation du rapport annuel 2022 ayant eu un empêchement, ce point est reporté à la séance suivante.

3 - Registre santé et sécurité

La référente Prévention & Santé au Travail énumère les fiches remplies au cours des 4 derniers mois.

- Ludothèque : à la suite d'une intrusion en novembre 2022, les agents ne se sentaient pas en sécurité. Il y a eu un renfort de la Police Municipale et la venue d'un médiateur.

Les agents ont constaté depuis une fréquence plus accrue des rondes de la Police Municipale, ce qui les rassure.

- Au CCAS : un utilisateur très virulent estimant son rendez-vous trop loin dans le temps s'est manifesté avec violence. Le CCAS a demandé au Conseil Départemental 54 de ne plus l'accompagner puisqu'il est récidiviste dans son comportement agressif.

- Deux agressions verbales d'un garde au parc Richard Pouille avec dépôt de plaintes.

Le règlement Intérieur indiquant notamment l'interdiction de se déplacer à trottinette et à vélo va être affiché aux entrées du parc. Il sera agrémenté de pictogrammes pour en faciliter la compréhension.

4 - Installation des caméras au sein des locaux de la commune

La CGT rappelle que les installations des caméras au sein des locaux de la commune doit faire l'objet d'un débat au sein des instances de dialogue social.

La Directrice des Services Techniques précise que les dernières caméras installées sont plutôt un complément à ce qui avait été débattu en CHSCT en 2019.

En principe ces caméras ne devraient pas être visionnables tant que le dépôt en préfecture n'a pas été fait. Toutefois la CGT indique avoir constaté l'état de marche pour celles installées au niveau du service État civil.

S'agissant des caméras du CTM elles ne font que compléter la zone de couverture des caméras qui ont été installées précédemment.

Le Maire constate qu'il n'y a pas de contestation des représentants du personnel sur le fond mais uniquement sur la forme.

Le but des caméras étant d'assurer la sécurité des agents travaillant au niveau de l'État Civil.

Si, aujourd'hui, le champ de vision des nouvelles caméras ne semble pas opportun, leur disposition pourra être revue à l'occasion des travaux de réfection du hall d'entrée.

Un accord de principe est convenu entre les membres de la Formation Spécialisée à la condition qu'un échange ait lieu avec le service concerné lors de la mise en route des caméras.

Il est enfin rappelé que seules certaines personnes sont habilitées à visionner les vidéos de surveillance.

5 - Installation des routeurs Wifi au sein de la mairie - à la demande des représentants du personnel CFDT

Voir plan d'installation joint en annexe.

Le responsable du service Ville Numérique présente les différentes normes applicables en la matière depuis la plateforme officielle du gouvernement sur les radiofréquences.

La collectivité compte deux types d'antennes WIFI ; celles destinées au WIFI public, installées par un prestataire et qui respectent les normes de réglementation y compris au niveau du RGPD ; celles implantées par la DSIT qui permettent aux agents de se connecter à leur espace de travail depuis n'importe où à l'intérieur des bâtiments qui en sont équipés.

Un plan d'installation des antennes WIFI est présenté.

S'agissant du rayonnement et des fréquences, les installations actuelles ne sont qu'à 5 % des émissions autorisées par la réglementation. A titre de comparaison, il est précisé que le rayonnement des téléphones portables est 10 fois plus important que celui des antennes WIFI.

Il est indiqué qu'aucune antenne WIFI n'est installée auprès des enfants en bas âge.

Le fait que les antennes sont systématiquement installées au plafond permet également de respecter les distances de sécurité entre les installations et les agents.

Le responsable du service Ville Numérique précise qu'il est préférable de multiplier les appareillages de faibles puissances plutôt que d'avoir une antenne à fort rayonnement.

L'adjoint au Maire délégué au personnel indique que pour des raisons pratiques et dans le cadre de la dématérialisation, les élus seront équipés prochainement d'une tablette. Par conséquent, le gain d'efficacité résultant du déploiement rapide de ces antennes WIFI est quelque chose dont la mairie peut se féliciter.

6 - Bilan sur le dispositif de la Période de Préparation au Reclassement (PPR)- à la demande des représentants du personnel CFDT

Lors du dernier CHSCT, il a été demandé un bilan sur les reclassements.

Les agents ayant un avis d'inaptitude physique totale et définitive aux fonctions de leur grade par le conseil médical sont invités à bénéficier d'une PPR.

Après acceptation de l'agent, la collectivité a l'obligation de l'accompagner dans son parcours de formation mais c'est à l'agent de rechercher un poste correspondant à son nouveau projet professionnel. Dans le cas où l'agent est retenu sur un poste, il sera détaché dans son nouveau grade à l'issue de la PPR qui aura durée entre 12 et 15 mois.

L'agent est accompagné par le CDG54 qui l'aide à trouver une formation adaptée et celle-ci est financée par la collectivité dans le but de réussir son reclassement.

Depuis 2019, il y a eu 7 PPR pour un coût de formation de 26 000 € dont 16 000 € ont fait l'objet de subventions du FIPHFP (Fond d'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique). Sur les 10 000 € restants, 8 000 € sont en attente de validation.

Le DRH précise que tous les reclassements ne pourront pas s'orienter vers des postes d'accueil, que la collectivité a une obligation de moyens en la matière, mais pas de résultats. Aussi, cette problématique est à mettre en lien avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences afin d'être en mesure de proposer des solutions pour que les agents puissent continuer leur carrière au sein de la collectivité (orientation des agents en reclassement sur les emplois devant se libérer à moyen terme).

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16h30.

LE PRÉSIDENT
Stéphane HABLOT
Maire



Stéphane HABLOT

STEPHANE HABLOT
2023.03.22 11:08:00 +0100
Ref:20230320_193725_1-4-O
Signature numérique
le Maire

LE SECRÉTAIRE de la FS
Christophe NOEL



