

LE GRAND PERIGUEUX
1 bd Lakanal – BP 70171 – 24019 - PERIGUEUX

DELIBERATION DD062-2019

Nombre de membres du conseil	
en exercice	95
Présents	51
Votants	65
Pouvoirs	14

Date de convocation du Conseil du Grand Périgueux le 21 juin 2019.

LE 27 juin 2019, Le CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU GRAND PERIGUEUX, dûment convoqué s'est réuni en session ordinaire sous la présidence de Monsieur AUZOU

OBJET : DEMARCHE ET PLAN D' ACTIONS SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL INCLUANT L'EVALUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS) ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

M. Jacques AUZOU, Président
Christian LECOMTE, Secrétaire

Mmes GONTHIER, DE PISHOF, BELOMBO, CONTIE, ROUFFINEAU, GATAULT, CHABREYROU, BORAS, DARTENCET, LABAILS, PERRAUD-DAUSSE, MOULENES, PAUL, ROUX, SALOMON.

Mme DAURIAC MAREILLAUD suppléante de M.DENIS
M CHANTEGREIL suppléant de M. VIROL

MM. BUISSON, MOTTIER, CURNIL, RAYNAUD, PASSERIEUX, CHERON, TESTUT, DOBBELS, ROUSSARIE, BELLEBNA, SCHRICKE, PROTANO, FRADON, GEOFFROY, MOISSAT, LACOSTE, CHASTENET, AUDI, CIPIERRE, DUNOYER, KHAIRALLAH, MOSSION, ROUQUIE, TENAILLON, MATHIEU, REYNET, LARENAUDIE, COLLINET, BUFFIERE, GENDRE, GEORGIADES, CACAN.

ABSENTS :

Mmes : BOUCAUD, PASQUET, SALINIER, KERGOAT, FAURE, DATRIER, LEON, MONTEIL-MAYAUD, RAT, TOULAT, DORET, DECABRAS.

MM. : LE MAO, BEYLOT, DESPALT, BONNET, LARRE, BREAU, SUBERBERE, BERIT-DEBAT, MARTINEAU, DENIS, LEGAY, MOTARD, PUYRIGAUD, MERILLOU, BARBANCEY, COUDERC, GIRAUDEL, MACARY, LE VACON, MALLET, TALLET, RAUZET, GUILLEMET, VIROL, GRELETTY, LAROCHE, RATIER, USCAIN, COLBAC, DUCENE, HERBRETEAU, LE ROUX, MONTORIOL.

POUVOIRS :

Mme LEON	Pouvoir à	M. AUDI	Mme MAYAUD	Pouvoir à	Mme CIPIERRE
Mme TOULAT	Pouvoir à	M. MOSSION	M. MERILLOU	Pouvoir à	Mme BORAS
M. MOTARD	Pouvoir à	M. CACAN	M. DUCENE	Pouvoir à	M. GEOFFROY
Mme DECABRAS	Pouvoir à	Mme SALOMON	M. BREAU	Pouvoir à	M. MOTTIER
M. GUILLEMET	Pouvoir à	Mme ROUX	M. GIRAUDEL	Pouvoir à	Mme MOULENES
M. MARTINEAU	Pouvoir à	M. BELLEBNA			
M. LE MAO	Pouvoir à	M. DOBBELS			
Mme RAT	Pouvoir à	Mme PERRAUD DAUSSE			
Mme SALINIER	Pouvoir à	Mme GONTHIER			

OBJET : DEMARCHE ET PLAN D'ACTIONS SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL INCLUANT L'EVALUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS) ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Considérant que dans le cadre des profondes et régulières mutations que connaît le Grand Périgueux depuis 2012, l'agglomération s'est engagée depuis le début de l'année 2018 dans une démarche globale d'amélioration de la qualité de vie au travail, incluant les risques psychosociaux et la lutte contre les discriminations.

Que l'évaluation des risques psycho-sociaux est d'ailleurs une obligation réglementaire prévue par l'accord cadre du 22 octobre 2013.

Que la démarche engagée par l'agglomération s'est voulue partagée avec les agents, les élus, des experts extérieurs, et accompagnée par un prestataire spécialisé (APAVE)

Que ce travail s'est organisé autour de 7 familles de métiers (crèches, ALSH, piscine, gestion des déchets, services techniques opérationnels, services administratifs accueillant du public, services supports), et conduit en trois temps :

1. Un diagnostic quantitatif sur la base d'un questionnaire ouvert à tous les agents (env. 80 questions), fait en avril 2018 ;
2. Un diagnostic qualitatif, partant du premier, sur la base d'entretiens en groupes, fait entre septembre et octobre 2018 ;
3. Un plan de préconisations et de mesures à mettre en œuvre dans le temps.

Considérant que la première étape réalisée sur le premier semestre 2018 a porté sur l'organisation d'un diagnostic quantitatif. Pour cela un questionnaire individuel de 80 questions a été adressé aux agents du GP (376 par la voie dématérialisée et 140 par courrier postal). Le taux de retour s'est approché de 69 % et le taux de contribution effective (287 questionnaires exploitables) de 56 %.

Que cette forte participation a permis d'engager sur le deuxième semestre, une approche plus qualitative, fondée sur des entretiens (17) sur sites en groupes ou individuels pour évaluer également les conditions des pratiques professionnelles (11 observations de terrain).

Qu'un diagnostic a pu être posé (Annexe 1). On retiendra principalement :

- Concernant la lutte contre les discriminations : les agents n'ont pas ou peu été victimes de discrimination (75,3%) ou témoin d'une situation discriminante (63%)
- S'agissant de l'appréciation de la qualité de vie au travail : les agents éprouvent à 72 % un sentiment d'appartenance au GP et 60 % estiment connaître les orientations et projets de la structure. La qualité de vie au travail est évaluée en moyenne à 5,7/10, avec une tendance à une dégradation au travail (contenu du travail, relations avec les collègues et en position d'accueil du public, condition de santé et sécurité,..)

Qu'enfin, concernant les risques psychosociaux : le score mesuré par le prestataire positionne l'agglomération à 8,7/20 sur les dimensions recensées (intensité au travail, exigences émotionnelles, déficit d'autonomie et marge de manœuvre, conflits des valeurs, insécurité économique). Il ne traduit pas une forte exposition aux risques (note >12) mais une exposition sans forte intensité et peu fréquente (note comprise entre 6 et 12) il faut souligner cependant que dans certains services, certains critères dépassent la note de 12. Ils doivent faire l'objet d'actions ciblées et d'un suivi particulier.

Qu'en conclusion, de ce diagnostic, on peut retenir que 67,4 % des agents considèrent avoir une charge de travail jugée excessive (déséquilibre charges/ressources) et que 69 % soulignent une intensité du travail dans le sens où ils ressentiraient « une obligation à se dépêcher ». Enfin, 80 % des agents pensent pouvoir progresser grâce aux moyens et politiques de l'agglomération en matière de formation.

Considérant que depuis le début de l'année 2019, une troisième étape s'est enclenchée, qui consiste à construire un plan d'action (**Annexe 2**).

Que travaillé sur la base des préconisations de l'APAVE, ce plan a été aussi amendé par un travail en collaboration avec les chefs de services et le groupe projet.

Que ce plan ambitieux propose 46 actions. Il constitue un travail qui se mettra en œuvre sur 4 ans, 2019-2022.

Que la synthèse ci-dessous reprend les 46 actions par thématiques :



Considérant que le plan d'actions est présenté en comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail le 18 juin 2019 (instance de suivi) et le comité technique le 2 juillet prochain (pour avis).

Que ce plan requerra une enveloppe budgétaire estimée à 360 000 €, répartie sur 3 exercices budgétaires, et comportant certaines dépenses non reconductibles. Cela représente 1,7 % de la masse salariale actuelle du Grand Périgueux. Un tiers de cette enveloppe avait d'ores et déjà été anticipée sur l'exercice 2019, mais ne sera pas consommée cette année.

Qu'au total, en intégrant la démarche CQVT, la perspective d'évolution de la masse salariale est estimée sur la période 2020-2026 à 1,8 % en moyenne.

Que la bonne réalisation de ce plan et l'évaluation des mesures engagées nécessitent un temps de travail conséquent pour lequel il est proposé de créer un poste pour 3 ans, de catégorie A, de chef de projet de la qualité de vie au travail, de prévention des risques psycho sociaux et de lutte contre les discriminations. Sans un travail d'animation de qualité, en effet, un plan d'une telle envergure ne saurait voir le jour dans des conditions convenables.

Qu'enfin, cette démarche sera rapprochée du document unique d'évaluation des risques déjà en place au GP depuis 2009. Un dossier de subvention via le FNP (fonds national de prévention) auprès de la CNRS est en cours d'instruction.

Qu'il est proposé de valider la démarche et le plan d'actions en la matière comme présenté ci-dessus.

LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE APRES EN AVOIR DELIBERE :

- Décide de valider la démarche et le plan d'actions sur la qualité de vie au travail incluant l'évaluation des RPS et la lutte contre les discriminations pour la période 2019/2022 ;
- D'assurer un suivi et une évaluation régulière en la matière ;
- de créer un poste de catégorie A, chef de projet de la qualité de vie au travail, de prévention des risques psycho sociaux et de lutte contre les discriminations, sur 3 ans ;
- De prévoir les crédits nécessaires ;
- De déposer un dossier de subvention auprès de tiers ;
- Autorise le Président à signer tous les documents nécessaires.

Adoptée à l'unanimité

Délibération publiée le	10 JUIL. 2019	Pour extrait conforme	10 JUIL. 2019
Délibération certifiée exécutoire à compter du	10 JUIL. 2019	Périgueux, le	10 JUIL. 2019

Le Président
Jacques AUZOU

