



INTERCO SPP

Déclaration au CTP de la DPA

4 décembre 2013

Pour la **Cfdt**, le bilan social présenté lors de ce CTP arrive un peu tard !! Il a été présenté en CTP central le 4 juillet 2013.

Ce problème était déjà existant sur les précédents bilans sociaux, celui de 2010 a été présenté lors du CTP du 14 février 2012, et celui de 2011 lors du CTP du 27 novembre 2012. Il serait intéressant de programmer le CTP de direction traitant du bilan social de la DPA rapidement après le CTP central. Les informations présentées aujourd'hui semblent un peu « réchauffées »!

La **Cfdt** constate la génération d'un nombre important d'heures supplémentaires : quelle en est l'explication ? N'est-ce pas le signe d'un manque de personnel ?

Les agents ayant alimenté ou ouvert un CET sont-ils les mêmes que les agents générant les heures supplémentaires ?

La DPA est la 5^{ème} direction de la ville en termes d'emploi d'agents en situation de handicap, quel est ce taux d'emploi ?

La **Cfdt** note une forte augmentation du nombre d'accidents de travail malgré l'augmentation des formations ou des sensibilisations aux risques professionnels, quelle était la nature des AT ?

Concernant les visites médicales : quelles sont les raisons des absences des agents convoqués ? Sont-elles du fait de l'agent ou du service ? Les convocations sont-elles remises suffisamment à l'avance aux agents (15 jours avant au minimum) ?

Pour ce qui est de l'absentéisme en formation, quelles sont les raisons des annulations ou désistements de dernière minute ? Sont-elles du fait de l'agent ou de contraintes professionnelles ? La **Cfdt** souhaite un bilan plus précis des formations effectuées.

La **Cfdt** note également une forte diminution des formations internes en 2012, pourquoi ? Ne sont-elles pas ou plus adaptées, ou manque-t-il des formateurs ?

Comme nous l'avons déjà proposé lors du CTP du 2 juillet 2013, la mise en place de la phase 3 concernant la maintenance et les contrôles réglementaires doit aller plus loin. La mise en place de la formation d'agents à la maintenance ascenseur leur permettant de valider une vraie formation d'ascensoristes, au-delà de l'acquisition des compétences nécessaires pour assurer la commande, le suivi et le contrôle des entreprises prestataires des marchés de maintenance et de contrôle technique du parc ascenseur, serait une plus-value pour les agents et la municipalité.

Une centralisation des opérations de maintenance est positive, mais doit se faire de manière humaine pour les agents.

Il existe un problème de planifications des interventions avec le logiciel SIMA, serait-il possible d'avoir un prévisionnel des interventions pour chaque atelier, ceci afin d'organiser les équipes et les besoins ?

La **Cfdt** note un manque de visibilité sur l'organisation des interventions. Quelles sont les missions de chacun et la logique de la répartition de ces missions ? L'affectation des personnels entre les différents ateliers étant elle aussi étroitement liée à cette visibilité.

Lors du CHS central du 3 décembre, le document sur la mise en place de l'accord SST précise (page 12): « La DPA et le réseau de prévention vont coordonner une action de recensement des locaux à pollution spécifique et des installations de ventilation dédiées (premier semestre 2014) afin de programmer les marchés nécessaires pour assurer le contrôle périodique et la maintenance de ces installations. Cette articulation entre l'accord cadre SST (prévention du risque chimique) et la plan ventilation de la DPA va impliquer, pour ce dernier, une priorisation des actions en faveur des locaux de travail qui abritent des activités de « process » (locaux techniques, ateliers, garages, etc). »

Quels seront les moyens mis en œuvre par la DPA pour satisfaire à cette demande ?