EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU **23 avril 2010 à 18 h 00**

AUJOURD'HUI **vingt trois avril deux mille dix**

LE CONSEIL MUNICIPAL de la Ville de Clermont-Ferrand, convoqué par Monsieur le Maire le 16 avril 2010, s'est réuni dans la salle ordinaire des séances.

Après avoir ouvert la séance, Monsieur le Maire procède à l'appel.

Etaient présents Mmes et MM. les Membres du Conseil dont les noms suivent :

Serge GODARD, Maire, présidant la séance

Présent(e)s :	**Serge GODARD, Alain MARTINET, Dominique ADENOT, Françoise NOUHEN, Alain BARDOT, Christine DULAC-ROUGERIE, Odile SAUGUES, Monique BONNET, Djamel IBRAHIM-OUALI, Jacqueline CHAPON, Olivier BIANCHI, Odile VIGNAL, Manuela FERREIRA DE SOUSA, Havva ISIK, Simon POURRET, Pascal GENET, Cécile AUDET, Danielle AUROI, Nicole BARBIN, Sandrine BERGEROT-RAYNAL, Grégory BERNARD, Christophe BERTUCAT, Pascaline BIDOUNG, Jean-Pierre BRENAS, Fatima CHENNOUF-TERRASSE, Cyril CINEUX, Sandrine CLAVIERES, Carole COURTIAL, Anne COURTILLÉ, Jérôme GODARD, Philippe GORCE, Christiane JALICON, Claudine KHATCHADOURIAN-TECŒR, Alain LAFFONT, Isabelle LAVEST, René MAYOT, Chantal MERCIER-COURTY, Didier MULLER, Corinne NAJIM, Yves REVERSEAU, Marie SAVRE, Bruno SLAMA, Jean-Philippe VALENTIN, Louis VIRGOULAY**
Excusé(e)s ayant donné pouvoir :	**Bernard DANTAL à Cyril CINEUX, Philippe BOHELAY à Jérôme GODARD, Patricia AUCOUTURIER à Corinne NAJIM, Jean-Michel DUCLOS à Alain LAFFONT, Roger GIRARD à Yves REVERSEAU, Danièle GUILLAUME à Françoise NOUHEN, Martine REMBERT-MANTELET à Odile VIGNAL**
Excusé(e)s :	**Michel FANGET, Jacques LANOIR, Thierry ORLIAGUET, Christine PERRET**
Absent(e)s :	
Secrétaire :	**Sandrine CLAVIERES**

A partir de la question n° 8, Monsieur le Maire confie la conduite des débats à Alain MARTINET, Premier Adjoint.

Rapport N° 6

PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL - AUTORISATION DE PERCEVOIR UNE SUBVENTION DU FONDS NATIONAL DE PRÉVENTION (FNP)

Rapporteur : Monsieur Alain BARDOT

Dans le cadre de l'étude entreprise à la Ville de Clermont-Ferrand depuis fin 2008, sur la thématique de la « pénibilité au travail » un dossier de subvention a été soumis par la Ville au Fonds National de Prévention de la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales qui est susceptible de soutenir cette initiative paritaire contribuant à l'amélioration des conditions de travail.

Cette demande de subvention destinée à contribuer à la dépense engendrée par l'étude, permet d'obtenir une somme forfaitaire de 20 000 euros pour couvrir les coûts externes. Par ailleurs, un montant supplémentaire peut être attribué pour alléger les côuts internes. Cette somme est déterminée à partir de l'évaluation chiffrée, en terme de rémunération du temps passé par les agents de la Ville de Clermont-Ferrand impliqués dans la démarche.

Après examen du dossier fourni par la Ville de Clermont-Ferrand, le Fonds National de Prévention a validé, lors de la réunion de son comité de décision du 25 mars 2010, l'octroi d'une somme égale à 88 630 euros.

Cette aide sera versée en trois fois, après signature d'une convention, comme pour la subvention du FIPHFP, précédemment signée par Monsieur le Maire en octobre 2009.

L'échéancier prévisionnel de versement de la subvention est le suivant :

- 30 % versé à la signature de la convention
- 20 % à l'issue de la phase d'analyse de situations réalisée par le groupe de travail sur la pénibilité avec les préconisations (fin 2010)
- 50 % en 2011 à l'issue de la mise en œuvre des préconisations retenues et d'un premier bilan d'ensemble du projet.

Il est donc proposé, en accord avec Commission, d'autoriser Monsieur le Maire à signer cette convention qui permettra à la Ville de percevoir la subvention du Fonds National de Prévention.

D E L I B E R A T I O N

La proposition, mise aux voix, est adoptée à l'unanimité et convertie en délibération.

Pour ampliation certifiée conforme

Fait à Clermont-Ferrand, le 28 avril 2010,

P/Le Maire, l'Adjoint,

Alain BARDOT

VILLE DE CLERMONT-FERRAND

La pénibilité au travail : Comment la détecter, comment y remédier

Etude portant sur les postes et l'organisation du travail

Demande de financement auprès du Fonds National de Prévention

SOMMAIRE

1ERE PARTIE : PRESENTATION GENERALE DE LA VILLE

1) La ville de Clermont Ferrand , ses activités, ses services
2) Organigramme de la Mairie de Clermont-Ferrand
3) Les effectifs municipaux
4) Le service Santé et Sécurité au travail
5) Données santé sécurité au travail
   - L'absentéisme
   - Les accidents du travail et les maladies professionnelles
   - Les agents reclassés et les agents handicapés
   - Le temps de travail
   - Les réunions des instances paritaires

2EME PARTIE : LA DEMARCHE D'ETUDE SUR LA PENIBILITE AU TRAVAIL A LA VILLE DE CLERMONT-FERRAND

I) CARACTERISATION DE LA DEMARCHE
1) Contexte ayant justifié l'étude
2) Objectifs attendus d'une étude sur la pénibilité au travail

II) MISE EN ŒUVRE OPERATIONNELLE DE LA DEMARCHE
1) La Commission ou groupe de travail sur la pénibilité
2) Les premières réunions de travail et la formalisation du projet
3) Le groupe de travail pénibilité et ses missions
4) L'appel d'offre de formation et l'organisation de l'action
5) De la formation des acteurs à la mise en œuvre de solutions concrètes et à la communication

3E PARTIE : CALENDRIER PREVISIONNEL ET BUDGET

I) Le calendrier prévisionnel
1) Formalisation de la démarche
2) Mise en œuvre de la démarche

II) Budget prévisionnel de l'étude.

1ère PARTIE : PRESENTATION GENERALE DE LA VILLE

1) La ville de Clermont-Ferrand, ses activités et services

Présentation de la Ville de Clermont-Ferrand :

La ville de Clermont-Ferrand, capitale de l'Auvergne, compte 142 449 habitants. Compte tenu de sa situation centrale, l'agglomération clermontoise regroupe près de la moitié de la population du département qui est estimée à 600000 personnes.

Serge GODARD, Maire de Clermont-Ferrand, préside le Conseil de la Communauté d'agglomération « Clermont-Communauté » qui regroupe 21 communes. Il est, par ailleurs, Président du SMTC (Syndicat Mixte des Transports Clermontois) et du CHRU (Centre Hospitalier Universitaire Régional) et du CCAS de la ville.

La capitale Auvergnate possède un patrimoine historique avec des monuments renommés tels que la basilique Notre Dame du Port, la cathédrale, l'hôtel de Fontfreyde ou la Maison de l'Eléphant. Elle abrite des musées comme le Musée d'Art Roger Quilliot, le Musée Bargoin et le Musée Lecoq. Enfin elle est la patrie d'hommes célèbres, parmi lesquels peuvent être cités : Vercingétorix, le pape Urbain II, Blaise Pascal et le Maréchal Desaix. Tout cela lui vaut d'être classée « ville d'art et d'histoire »

Clermont-Ferrand, accueille de nombreux chercheurs et étudiants attirés par le pôle scientifique et universitaire de la zone des Cezeaux, l'Ecole de Médecine, l'Ecole Nationale des Impôts, l'Université Blaise Pascal, l'Université d'Auvergne ou l'Ecole supérieure de Commerce.

Aujourd'hui notre cité poursuit sa politique d'ouverture sur l'extérieur en développant des jumelages. Actuellement 7 villes sont jumelées : Salford en Angleterre ; Regensburg en Allemagne ; Gomel en République Belarus ; Aberdeen en Ecosse ; Oviedo en Espagne ; Norman aux USA et Braga au Portugal. Clermont-Ferrand travaille également en coopération décentralisée avec l'Etat sur les villes de Marrakech (Maroc), de Anshan (Chine) et de Oyem (Gabon)

Sur le plan culturel des festivals de renommée internationale sont organisés : Le Festival du court métrage (130 000 spectateurs) : Le festival de photographie « Nicéphore » ; le festival d'art vidéo et nouveaux médias « Vidéo formes » ; des manifestations comme « Jazz en tête », la « Biennale des carnets de voyages » ou le festival de danse hip-hop.

Les équipements culturels (Théâtre municipal, Maison des congrès, Cour des 3 Coquins) et les complexes sportifs de la ville, nombreux et conséquents, lui permettent d'accueillir des manifestations d'ampleur nationale et internationale.

L' ouverture sur l'extérieur s'accompagne d'une politique de mise en valeur de la commune, dans le respect des principes du développement durable. C'est ainsi qu'un tramway reliant le centre ville et les principaux équipements avec les quartiers d'habitat social et les universités clermontoises, a été mis en service en 2006. Par ailleurs des pistes cyclables ont été aménagées. Enfin de grands projets sont en cours de réalisation et notamment l'Hôpital d'Estaing construit, en centre ville, sur une friche de la Société Michelin.

En outre, la municipalité s'est toujours attachée à développer les logements sociaux en favorisant la mixité sociale. Dans cet esprit, ont été multipliées les installations sportives et les structures d'accueil de la petite enfance, afin de permettre à chacun de jouir des équipements et ainsi de mieux s'intégrer à la vie clermontoise.

Dans le domaine de l'environnement, la ville a rédigé un « Agenda 21 » s'engageant ainsi dans une démarche de développement durable pour préserver, à la fois la santé et la qualité de vie de ses habitants, mais aussi l'avenir de la planète

Les services et leur domaine d'activité :

La Mairie de Clermont-Ferrand emploie 2 303 agents titulaires, 563 contractuels permanents et non permanents ; 900 vacataires

Outre la Direction Générale des services et les directions centrales(Finances-achats, Ressources humaines, Systèmes d'information et de communication, Affaires juridiques), la Ville de Clermont-Ferrand compte, par ailleurs, les directions et services suivants :

- **Communication :** avec la rédaction du magazine « Clermont Demain » et la chaîne de télévision locale TV8. Par ailleurs un journal interne à la collectivité intitulé « Cité Flash » est édité chaque mois à l'attention des employés municipaux.

- **Etat civil, réglementation et élections :** Cette direction gère tous les actes d'état civil, les cimetières, les passeports et cartes d'identité, organise les élections, le recensement et intervient dans la réglementation ayant trait aux pouvoirs de police du Maire. Il englobe un service de documentation/Archives.

- **Politique de la ville et vie associative :** Ce service a pour objectif la lutte contre toutes les formes d'exclusion sociale urbaine qui se développe dans les quartiers.. Un contrat de ville de l'agglomération clermontoise est signé entre l'Etat et Clermont-Communauté. Le service Politique de la ville est aussi chargé du suivi administratif des Conseils de quartier. Il collabore donc étroitement avec le tissu associatif.

- **Police municipale :** qui intervient essentiellement dans le domaine du stationnement, de la circulation sur le domaine public et de la sécurité des biens et des personnes.

- **Environnement/Santé** : Cette direction a pris une nouvelle importance dans le cadre du développement durable. Elle suit les dossiers concernant les engagements de la ville pour protéger la santé des clermontois et préserver l'environnement. Elle supervise, parallèlement, une équipe d'infirmières scolaires intervenant dans toutes les écoles primaires de la ville.

- **Vie scolaire et petite enfance** : Direction qui gère toutes les actions relatives à l'accueil des enfants (Ecoles maternelles et primaires, crèches, restaurants scolaires)

- **Entretien de l'espace public** : Direction qui veille à la propreté et à la viabilité des rues de la ville (balayage, travaux de voirie, déneigement, signalisation routière). Ce service assure, en outre, l'entretien des espaces verts communaux (fleurissement des rues et jardins ainsi que la maintenance des 26000 arbres présents sur ce domaine)

- **Eau et assainissement** : La ville exploite l'eau et l'assainissement en régie. Actuellement une vaste campagne de rénovation des réseaux est en cours .

- **Sports :** Clermont-Ferrand a été classée 1ère ville de plus de 100 000 habitants pour la qualité et le nombre de ses équipements sportifs par le Magazine « L'Equipe » en 2008. En dehors des grands équipements comme les stades dont certains sont gérés par la communauté d'agglomération, la ville entretient 18 gymnases, 20 terrains de sport et 14 terrains de tennis. Parallèlement, les éducateurs sportifs de la ville interviennent dans toutes les écoles primaires afin de familiariser le jeune public à la pratique du sport.

- **Urbanisme foncier et aménagement urbain** : Ce service gère l'ensemble des demandes relatives au droit des sols, aux études d'urbanisme , aux opérations d'aménagement urbain.

- **Entretien du patrimoine bâti communal** : Les bâtiments appartenant à la ville étant nombreux, une Direction assure l'entretien de ce patrimoine, le suivi des chantiers concernant les nouvelles constructions de bâtiments et équipements communaux.

- **Organisations de manifestations publiques :** La ville organise de nombreuses manifestations. Elle dispose d'un service logistique, chargé de les préparer (installation des lieux d'accueil, sécurisation des structures, organisation de l'accueil du public, ...)

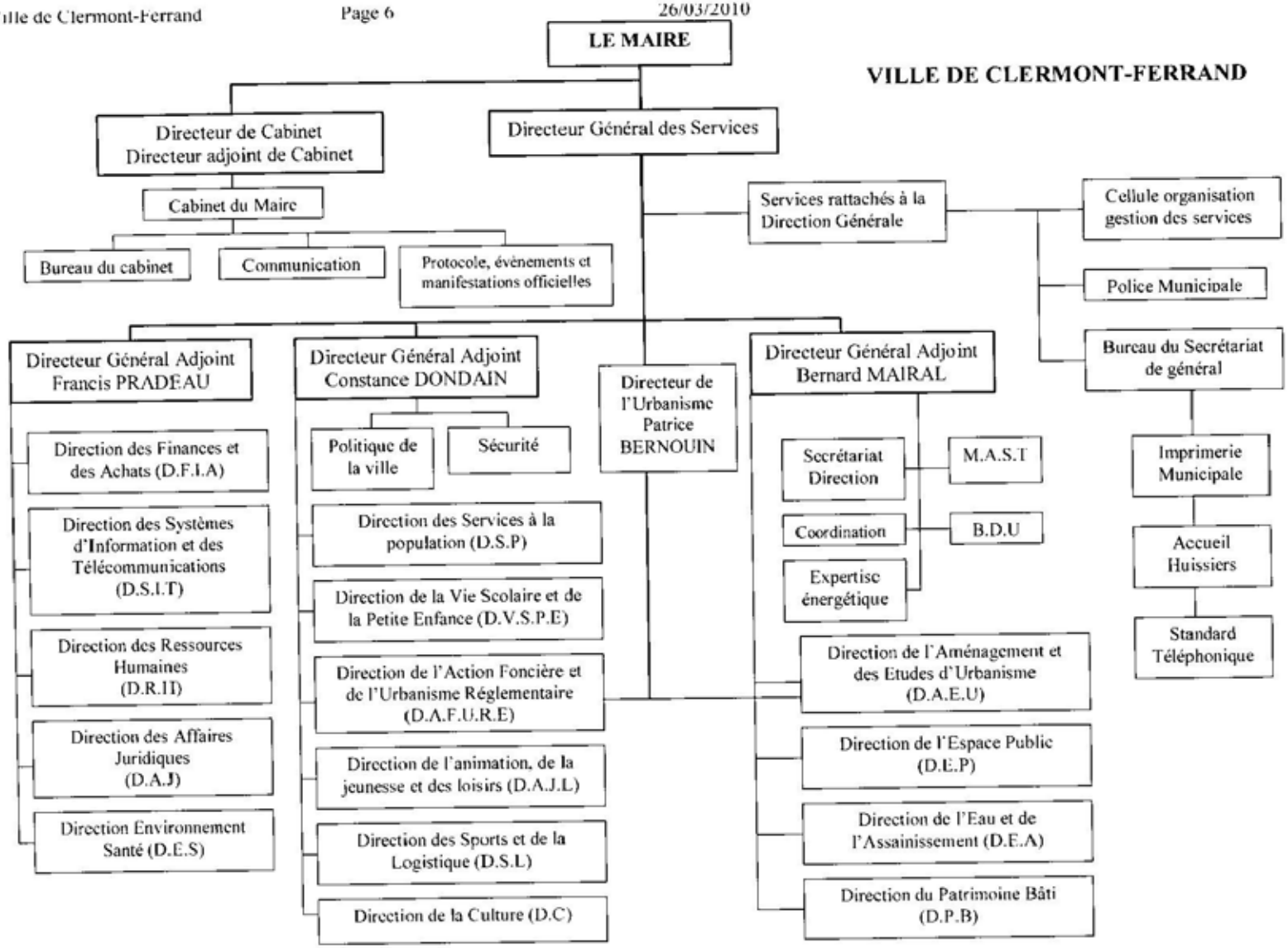
- **Culture :** Organisation et accueil de spectacles et manifestations culturelles, enseignement artistique (Conservatoire régional et Ecole de danse) , musées.

- **Animation socio-culturelle** : La Direction de l'animation, de la jeunesse et des loisirs gère l'accueil en centres de loisirs avec ou sans hébergement, des publics enfants et adolescents. Les adultes peuvent également s'inscrire à des activités de loisirs dispensées dans les différents centres socio-culturels ou Maisons de quartiers.

- **Relations internationales** : La mission des relations internationales, directement rattachée au Cabinet du Maire, entretient des partenariats et échanges avec les villes jumelées. Ces échanges permettent, d'une part, aux jeunes clermontois de s'ouvrir facilement à l'Europe et au monde et, d'autre part, aux communautés étrangères présentes dans notre région de mieux s'intégrer en Auvergne.

Au travers de ce grand panel d'activités, la ville de Clermont-Ferrand est devenue un acteur essentiel de la vie locale.

VILLE DE CLERMONT-FERRAND



3) Les effectifs municipaux :

Présentation générale des effectifs et évolution

Années	2005	2006	2007	2008
Effectif titulaire rémunéré	2229	2256	2270	2303
Age moyen de l'effectif titulaire	44 ans et 9 mois	45 ans et 1 mois et demi	45 ans et 2 mois et demi	45 ans
Effectif titulaire à temps complet	2164	2183	2198	2235
Effectif titulaire à temps incomplet	65	73	72	68
Effectif non titulaire				
Non titulaires permanents	280	276	248	249
Non titulaires non permanents (saisonniers compris mais hors vacataires)	320	294	294	314

Evolution de l'effectif des agents non-titulaires

Catégories d'emploi	Fondement législatif	Année 2006 Nombre d'agents	Année 2007 Nombre d'agents	Année 2008 Nombre d'agents
Non titulaires sur emploi permanent (contractuels + cat. A)	Art 3 al. 4 et 5 loi du 26/01/1984	27	20	26
Non titulaires sur emploi permanent (remplaçants + postes vacants)	Art 3 al. 1 loi du 26/01/1984	249	228	223
SAISONNIERS	Art.3 al. 2 loi du 26/01/1984	163	163	180
CEC et CES	Loi du 29/07/92, décrets du 02/10/92 et 05/04/94	1	0	0
APPRENTIS	Loi du 27/07/92, décret du 05/03/93, art. L. 115-1 du code du travail	1	13	11
CONTRACTUELS "occasionnels"	Art. 3 al. 2 loi du 26/01/1984	24	30	26
Assistantes maternelles	Loi du 17/05/77, décret du 29/03/78, loi du 12/07/92, décret du 27/11/92	93	91	88
EMPLOI JEUNE	Loi du 16/10/97, décret du 17/10/97	0	0	0
Collaborateurs de cabinet		3	3	3
CAE		7	3	0
CDI		2	3	6
VACATAIRES		1025	998	973

Effectif des non titulaires sur emploi permanent : 276 en 2006
Effectif des non titulaires sur emploi permanent : 248 en 2007
Effectif des non titulaires sur emploi permanent : 249 en 2008
(Contractuels et horaires recrutés en vertu de l'article 3 – alinéa 1 et article 3 – alinéa 4 et 5 de la loi du 26 janvier 1984)

Evolution de la répartition de l'effectif des titulaires par catégorie, par sexe et par tranche d'âges :

Année 2006	Cat. A	Cat. B	Cat. C	TOTAL
Hommes	79	143	942	1164
Femmes	86	142	864	1092
TOTAL	165	285	1806	**2256**
TOTAL %	**7**	**13**	**80**	**100**

Année 2007	Cat. A	Cat. B	Cat. C	TOTAL
Hommes	79	148	942	1169
Femmes	82	145	874	1101
TOTAL	161	293	1816	**2270**
TOTAL %	**7**	**13**	**80**	**100**

Année 2008	Cat. A	Cat. B	Cat. C	TOTAL
Hommes	81	150	955	1186
Femmes	82	160	875	1117
TOTAL	163	310	1830	**2303**
TOTAL %	**7**	**13**	**79**	**100**

ANNEE 2006										
Population année 2006	Tranches d'âges									
	Moins de 25 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	De 35 à 39 ans	De 40 à 44 ans	De 45 à 49 ans	De 50 à 54 ans	De 55 à 59 ans	Plus de 60 ans	Total
Titulaires rémunérés										
Hommes	13	54	123	190	205	219	176	172	12	**1164**
Femmes	6	53	106	135	201	202	198	159	32	**1092**
Total	19	107	229	325	406	421	374	331	44	**2256**

ANNEE 2007										
Population année 2007	Tranches d'âges									
	Moins de 25 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	De 35 à 39 ans	De 40 à 44 ans	De 45 à 49 ans	De 50 à 54 ans	De 55 à 59 ans	Plus de 60 ans	Total
Titulaires rémunérés										
Hommes	9	61	115	188	213	213	189	171	10	**1169**
Femmes	5	57	104	138	197	206	209	144	41	**1101**
Total	14	118	219	326	410	419	398	315	51	**2270**

ANNEE 2008										
Population année 2008	Tranches d'âges									
	Moins de 25 ans	De 25 à 29 ans	De 30 à 34 ans	De 35 à 39 ans	De 40 à 44 ans	De 45 à 49 ans	De 50 à 54 ans	De 55 à 59 ans	Plus de 60 ans	Total
Titulaires rémunérés										
Hommes	12	65	125	194	197	221	189	165	18	**1186**
Femmes	3	63	105	146	198	195	223	143	41	**1117**
Total	15	128	230	340	395	416	412	308	59	**2303**

Evolution de la répartition de l'effectif des titulaires par tranches d'ancienneté :

ANNEE 2006				
Tranches d'âges	Homme	Femme	Total	% Par tranche
- de 5 ans	153	157	310	14
de 5 à 9 ans	258	193	451	20
de 10 à 14 ans	161	173	334	15
de 15 à 19 ans	130	125	255	11
de 20 à 24 ans	158	134	292	13
de 25 à 29 ans	119	147	266	12
de 30 à 34 ans	129	113	242	11
+ de 35	56	50	106	5
Total	**1164**	**1092**	**2256**	

Ancienneté moyenne des agents dans la fonction publique : 17 ans et 6 mois
Ancienneté moyenne des agents dans la collectivité : 16 ans et 8 mois

ANNEE 2007				
Tranches d'âges	Homme	Femme	Total	% par tranche
- de 5 ans	154	160	154	15
de 5 à 9 ans	262	207	262	19
de 10 à 14 ans	146	166	146	15
de 15 à 19 ans	156	138	156	13
de 20 à 24 ans	127	105	127	10
de 25 à 29 ans	144	149	144	14
de 30 à 34 ans	115	128	115	12
+ de 35	65	48	65	4
Total	**1169**	**1101**	**1169**	

Ancienneté moyenne des agents dans la fonction publique : 17 ans et 7 mois
Ancienneté moyenne des agents dans la collectivité : 16 ans et 7 mois

ANNEE 2008				
	Homme	Femme	Total	% Par tranche
- de 5 ans	168	145	313	14
de 5 à 9 ans	277	244	521	23
de 10 à 14 ans	157	170	327	14
de 15 à 19 ans	140	129	269	12
de 20 à 24 ans	122	103	225	10
de 25 à 29 ans	151	143	294	13
de 30 à 34 ans	115	132	247	11
+ de 35	56	51	107	5
Total	**1186**	**1117**	**2303**	

Ancienneté moyenne des agents dans la fonction publique : 17 ans et 3 mois
Ancienneté moyenne des agents dans la collectivité : 16 ans et 3 mois

Evolution de la répartition de l'effectif des agents non-titulaires sur emploi permanent, par tranche d'âges et par sexe.

ANNEE 2006			
Tranches d'âges	Hommes	Femmes	**Total**
Moins de 25 ans	12	20	**32**
De 25 à 29 ans	20	49	**69**
De 30 à 34 ans	24	32	**56**
De 35 à 39 ans	23	23	**46**
De 40 à 44 ans	17	15	**32**
De 45 à 49ans	6	13	**19**
De 50 à 55 ans	4	9	**13**
Plus de 55 ans	6	3	**9**
Total	112	164	**276**

ANNEE 2007			
Tranches d'âges	Hommes	Femmes	**Total**
Moins de 25 ans	3	18	**21**
De 25 à 29 ans	20	43	**63**
De 30 à 34 ans	21	26	**47**
De 35 à 39 ans	14	23	**37**
De 40 à 44 ans	13	18	**31**
De 45 à 49ans	10	16	**26**
De 50 à 55 ans	2	8	**10**
Plus de 55 ans	6	7	**13**
Total	89	159	**248**

ANNEE 2008			
Tranches d'âges	Hommes	Femmes	**Total**
Moins de 25 ans	16	21	**37**
De 25 à 29 ans	20	39	**59**
De 30 à 34 ans	12	23	**35**
De 35 à 39 ans	12	24	**36**
De 40 à 44 ans	10	15	**25**
De 45 à 49ans	11	21	**32**
De 50 à 55 ans	2	12	**14**
Plus de 55 ans	5	6	**11**
Total	88	161	**249**

Evolution de l'effectif des non-titulaires occupant un emploi permanent, par catégorie, filière et par ancienneté.

ANNEE 2006

Filière	CATEGORIES			ANCIENNETE			Hommes	Femmes	TOTAL
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Moins de 3 ans	Moins de 3 ans à moins de 6 ans	6 ans et plus			
Administrative	15	5	31	40	10	1	17	34	51
Technique	2	12	127	92	36	13	67	74	141
Culturelle	6	24	6	17	12	7	14	22	36
Médico - Sociale	11	2	19	26	3	3	6	26	32
Sociale		5		5				5	5
Sportive		3		2	1		1	2	3
Animation		2	6	6	1	1	7	1	8
Médico - Technique									0
TOTAL	34	53	189	188	63	25	112	164	276

ANNEE 2007

Filière	CATEGORIES			ANCIENNETE			Hommes	Femmes	TOTAL
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Moins de 3 ans	Moins de 3 ans à moins de 6 ans	6 ans et plus			
Administrative	9	7	25	31	7	3	15	26	41
Technique	1	13	114	104	15	9	54	74	128
Culturelle	5	11	12	18	2	8	8	20	28
Médico - Sociale	9	6	20	29	2	4	4	31	35
Sociale	0	6	0	5	1	0	0	6	6
Sportive	0	2	0	1	1	0	1	1	2
Animation	1	3	3	4	2	1	6	1	7
Médico - Technique	1	0	0	1	0	0	1	0	1
TOTAL	26	48	174	193	30	25	89	159	248

ANNEE 2008

Filière	CATEGORIES			ANCIENNETE			Hommes	Femmes	TOTAL
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Moins de 3 ans	Moins de 3 ans à moins de 6 ans	6 ans et plus			
Administrative	13	5	21	31	5	3	8	31	39
Technique	3	11	112	103	14	9	53	73	126
Culturelle	6	26	6	20	5	13	16	22	38
Médico - Sociale	10	3	16	25	1	3	3	26	29
Sociale		3		3				3	3
Sportive		3	1	4			3	1	4
Animation		2	7	5	2	2	4	5	9
Médico - Technique	1					1	1		1
TOTAL	33	53	163	191	27	31	88	161	249

4) .Présentation du service santé et prévention sécurité

Le service santé et prévention sécurité au travail de la Mairie de Clermont-Ferrand bénéficie, depuis 2007, de locaux nouvellement construits, situés dans l'enceinte du CHU Gabriel Montpied, au 58 rue Montalembert, Clermont-Ferrand 63000.

Ces locaux regroupent le service de médecine de santé au travail et prévention des risques professionnels ainsi que le service de médecine statutaire et de contrôle. Les deux agents de prévention ont également leur bureau au même endroit.

A l'exception des 2 agents de prévention qui sont exclusivement au service de la Ville de Clermont-Ferrand, l'équipe du service santé et sécurité gère les agents de la Ville et les agents du CCAS.

A signaler également que la Ville emploie un formateur sécurité rattaché au service Formation de la DRH ; 1 contrôleur de travaux chargé des questions de sécurité, rattaché au service de l'Espace public, et un technicien également chargé de la sécurité, rattaché au service du la Direction du Patrimoine Bati.

Le service de médecine de santé au travail et prévention des risques professionnels :

Le personnel de cette entité se compose de :

- 2 médecins de médecine professionnelle dont 30% de l'activité est consacrée au personnel du CCAS
- 1 infirmière
- 1 secrétaire
- 1 agent d'accueil partagé avec la médecine statutaire

Sur un effectif global d'environ 3727 agents, pris en charge par l'entité, 1785 bénéficient d'une surveillance médicale particulière (métiers à surveillance et situations individuelles particulières.

En dehors des visites médicales du personnel de la Ville et du CCAS, les médecins de médecine professionnelle participent à des réunions, séminaires, groupes de travail internes ou externes, CHS/CTP, formations ou informations du personnel de la collectivité ayant rapport avec la préservation de la santé au travail. Ils consacrent un tiers de leur temps pour des actions sur le milieu du travail (Etudes de postes, visites des locaux professionnels)

Enfin les médecins participent à l'élaboration du Document Unique des différents services et organisent les soins d'urgence.

Le service de médecine statutaire et de contrôle :

Le personnel de cette entité se compose de :

- 1 médecin statutaire affecté à 85% Ville et 15% CCAS.
- 1 infirmière
- 1 secrétaire administrative
- 1 agent d'accueil partagé avec la médecine du travail

En 2008, la médecine statutaire a reçu en consultation 1112 agents dont 928 de la Ville et 184 du CCAS. La médecine statutaire assure également la campagne de vaccination antigrippale proposée chaque année par la Ville.

Ce service prend en charge les missions suivantes :

Concernant la maladie :

- Visites médicales d'aptitude à l'emploi des agents recrutés (contractuels, stagiaires et titulaires)
- Les contrôles médicaux par rapport :
  - aux demandes de congés de maladies ordinaires supérieurs à 6 mois consécutifs
  - aux demandes de congés longue maladie, longue durée ou grave maladie
  - aux demandes de réintégration à temps partiel thérapeutique ou à temps complet.
- Les bilans médico-sociaux pour les agents absents plus de 90 jours en maladie ordinaire, pour étudier leurs droits au congé longue maladie ainsi que pour anticiper les possibilités de reprises des agents qui étaient en longue maladie ou en longue durée.
- Les contrôles de congés pour grossesses pathologiques ou couches pathologiques
- Les contrôles de congés pour cure thermale
- Les contrôles des arrêts maladies et les validations de sorties libres

Concernant les accidents de service ou de trajet et les maladies professionnelles

- Etablissement des rapports médicaux relatifs aux accidents de travail et de trajet ou aux maladies professionnelles. Ces rapports sont établis avec la victime et en présence d'un ACFI afin de servir également à l'analyse des accidents.
- Traitement des demandes de reconnaissances en maladie professionnelle imputables au service.
- Gestion des demandes de prises en charge des soins relatifs à une rechute d'accident de service.

Autres activités de la médecine statutaire :

- Prévention du tabagisme et aide au sevrage.
- Participation aux réunion s du Comité médical et de la Commission de Réforme
- Participation aux Comités Hygiène et Sécurité et à diverses réunions et groupes de travail en interne ou externe.

La mission des 2 conseillers en prévention et conditions de travail

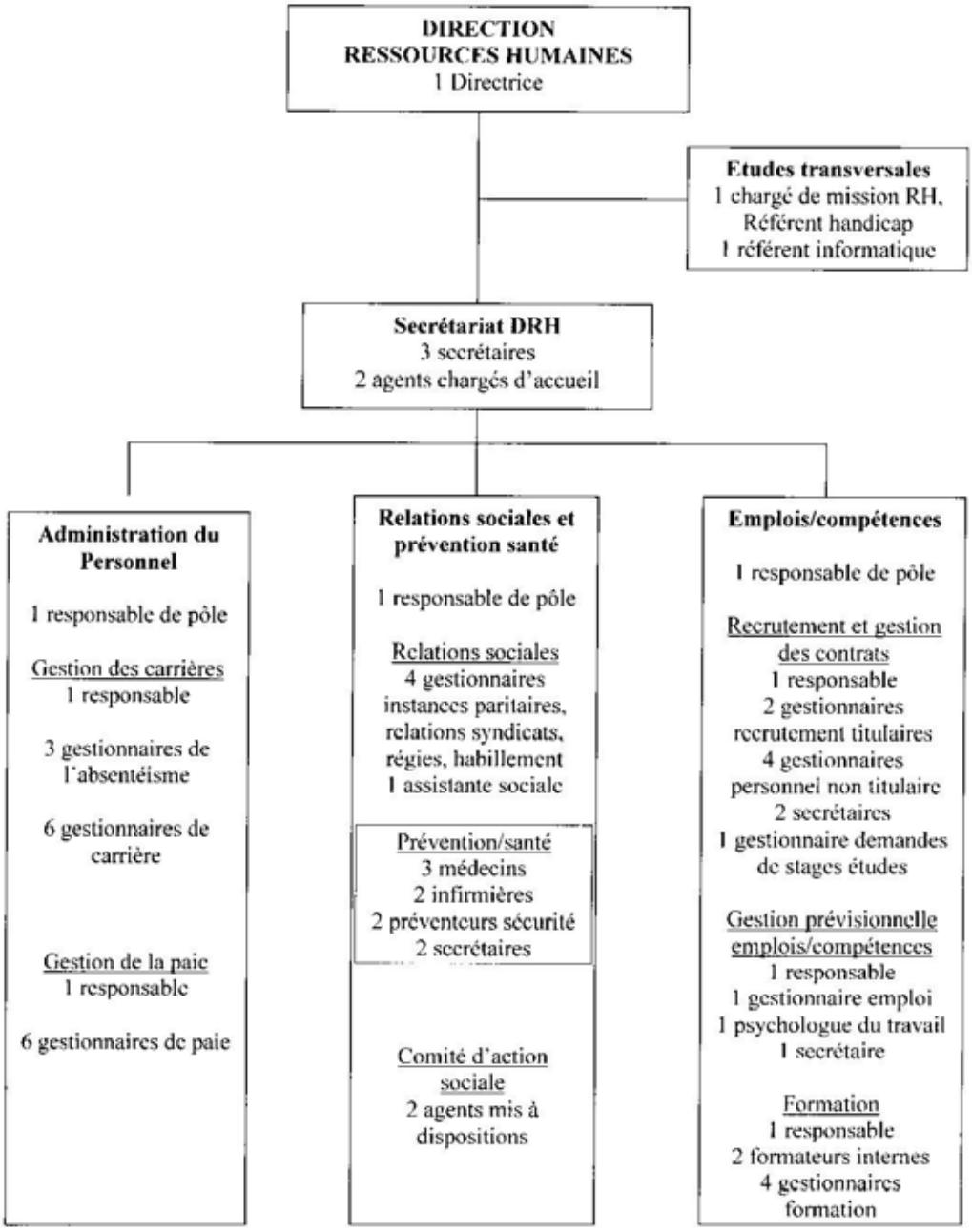
Les deux conseillers en prévention appelés aussi ACFI assistent et conseillent l'autorité territoriale dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant à :

- prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents
- améliorer l'organisation et l'environnement du travail en adaptant les conditions de travail
- faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques pour les résoudre.
- Veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières ainsi qu'à la bonne tenue des registres de sécurité dans tous les services.

De par leurs fonctions, ils participent directement à l'analyse des accidents de travail et sont associés de plein droit aux réunions du CHS de la collectivité.

Tous les agents du service Santé et Sécurité au travail sont rattachés à la Direction des Ressources Humaines de la Ville et, plus particulièrement, au pôle Relations sociales, prévention, sécurité.

ORGANIGRAMME DE LA DRH
VILLE DE CLERMONT-FERRAND



5) Données santé et sécurité au travail sur les derniers exercices :

Répartition du nombre de journées d'absence

ANNEE 2006		
Types	Nombre de jours d'absence des agents titulaires	Nombre de jours d'absence des agents non-titulaires
Maladie ordinaire	25 851	1 917
Maladie LD/LM – Grave maladie	27 847	365
Maladie professionnelle	290	0
Maternité/Adoption	3 868	760
Paternité	383	27
Disponibilité médicale	293	0
Accidents du travail quelque soit l'année de l'accident	3 866	457
TOTAL	**62 398**	**3 526**

ANNEE 2007		
Types	Nombre de jours d'absence des agents titulaires	Nombre de jours d'absence des agents non-titulaires
Maladie ordinaire	28 310	1 703
Maladie LD/LM – Grave maladie	26 895	336
Maladie professionnelle	370	8
Maternité/Adoption	4 624	873
Paternité	564	11
Disponibilité médicale	358	0
Accidents du travail quelque soit l'année de l'accident	3 707	555
TOTAL	**64 828**	**3 486**

ANNEE 2008		
Types	Nombre de jours d'absence des agents titulaires	Nombre de jours d'absence des agents non-titulaires
Maladie ordinaire	29 510	2 233
Maladie LD/LM – Grave maladie	23 233	360
Maladie professionnelle	572	0
Maternité/Adoption	5 401	639
Paternité	372	22
Disponibilité médicale		
Accidents du travail quelque soit l'année de l'accident	4 243	490
TOTAL	**63 331**	**3744**

Répartition de l'absentéisme des agents titulaires par service

ANNEE 2007							
SERVICES	Maladie Ordinaire		Longue Maladie		Longue Durée		TOTAL
	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours
CABINET DU MAIRE	259	18	302	1			**561**
DAFURE	181	11					**181**
DAJL	614	31	270	1	1095	3	**1979**
DES	155	13			365	1	**520**
DFIA	132	9					**132**
DSIT	304	7					**304**
ST - DPB	3245	123	1142	6	1482	5	**5869**
ST - DAEU	132	12					**132**
ST - DEA	850	41	529	3	365	1	**1744**
ST - DEP	5726	235	2181	11	4160	14	**12067**
ST - BDU	14	4					**14**
ST - Coordination	9	2			137	1	**146**
ST - Mission Achat	5	1					**5**
ST - Secrétariat	21	2	339	1			**360**
DAJ	112	5					**112**
DIRECTION DE LA CULTURE	1653	71	479	3	2217	7	**4349**
DIRECTION DES SPORTS	2900	74	985	6	1565	5	**5450**
DIRECTION GENERALE	723	37	351	1	17	1	**1091**
DRH	705	36					**705**
DSP	556	27			227	1	**783**
DVSPE	10014	384	2755	16	5932	19	**18701**
TOTAL	**28 310**	**1 143**	**9 333**	**49**	**17 562**	**58**	**55205**

Congés maternité :
4624 jours pour 43 agents

Congés paternité :
427 jours pour 40 agents

Congés d'adoption :
137 jours pour 2 agents

ANNEE 2008							
SERVICES	Maladie Ordinaire		Longue Maladie		Longue Durée		TOTAL
	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours
CABINET DU MAIRE	111	17			366	1	**477**
DAFURE	62	8					**62**
DAJL	714	39			1154	4	**1868**
DES	145	12			248	1	**393**
DFIA	283	11					**283**
DSIT	129	10					**129**
ST - DPB	2742	132	605	4	787	3	**4134**
ST - DAEU	143	28					**143**
ST - DEA	779	122			354	2	**1103**
ST - DEP	6639	237	1715	11	4034	14	**12388**
ST - BDU	19	3					**19**
ST - Coordination	6	2					**6**
ST - Mission Achat	5	1					**5**
ST - Secrétariat	31	5		1			**31**
DAJ	91	6					**91**
DIRECTION DE LA CULTURE	1847	33	464	3	2134	6	**4445**
DIRECTION DES SPORTS	2154	80	1079	8	1098	3	**4331**
DIRECTION GENERALE	1356	37			43	1	**1399**
DRH	681	34			323	1	**1004**
DSP	891	34	274	1			**1165**
DVSPE	10682	392	3373	18	5212	17	**19 267**
TOTAL	**29 510**	**1 243**	**7 510**	**45**	**15 723**	**53**	**52 743**

Congés maternité :
5401 jours pour 50 agents

Congés paternité :
372 jours pour 34 agents

Congés d'adoption :
0 jours pour 0 agents

Evolution de l'absentéisme pour accident au cours des années 2007 et 2008

ANNEE 2007				
ACCIDENTS DE SERVICE	**Avec arrêt**	**Nb jours**	**Sans arrêt**	**Total accidents**
Titulaires	116	2680	44	**160**
Non-titulaires	25	415	6	**31**
Sous total	**141**	**3095**	**50**	**191**
Nombre de jours d'arrêts générés sur 2007 imputables à accidents antérieurs		630		
Total pour accidents de service	**141**	**3725**	**50**	**191**
ACCIDENTS DE TRAJET	**Avec arrêt**	**Nb jours**	**Sans arrêt**	**Total accidents**
Titulaires	20	369	7	**27**
Non-titulaires	2	15	1	**3**
Sous total	**22**	**384**	**8**	**30**
Nombre de jours d'arrêts générés sur 2007 imputables à accidents antérieurs		153		
Total pour accidents de trajet	**22**	**537**	**8**	**30**

ANNEE 2008				
ACCIDENTS DE SERVICE	**Avec arrêt**	**Nb jours**	**Sans arrêt**	**Total accidents**
Titulaires	106	3031	46	**152**
Non-titulaires	24	357	12	**36**
Sous total	**130**	**3388**	**58**	**188**
Nombre de jours d'arrêts générés sur 2008 imputables à accidents antérieurs		743		
Total pour les accidents service	**130**	**4131**	**58**	**188**
ACCIDENTS DE TRAJET				
Titulaires	9	328	15	**24**
Non-titulaires	4	20	1	**5**
Sous total	**13**	**348**	**16**	**29**
Nombre de jours d'arrêts générés sur 2008 imputables à accidents antérieurs		254		
Total pour accidents de trajet	**13**	**602**	**16**	**29**

Bilan des accidents de travail des années 2006, 2007 et 2008 : récapitulatif par domaines de risques des accidents avec et sans arrêt.

Domaines de risques / Années	2006		2007		2008	
	Nombre d'accidents	Nombre de jours	Nombre d'accidents	Nombre de jours	Nombre d'accidents	Nombre de jours
Chutes de plain pied	48	960	39	981	49	1632
Chutes de hauteur	9	384	2	63	5	186
Chutes d'objets	6	68	4	10	5	79
Manutention manuelle	44	867	44	1434	32	1055
Activité physique/effort	11	252	13	273	11	34
Heurts/coincements	21	188	21	173	9	37
Machines outils	13	170	16	211	13	180
Outils manuels	19	222	15	180	19	147
Agression	11	66	2	10	1	0
Manœuvre de montage	6	40	11	245	10	124
Chimique/gaz	9	22	5	5	5	86
Coupures/brûlures	4	20	3	14	2	0
Electrique	5	0	0	0	0	0
Circulation routière	3	9	2	8	13	258
Divers	3	0	10	70	8	29
Travaux voie publique	1	48	2	131	0	0
Bruit	2	8	6	6		
Total	**215**	**3324**	**190**	**3814**	**182**	**3947**
Moyenne de jours d'arrêt par accident	**15**		**20**		**21,7**	

Commentaire sur l'évolution des accidents de travail et sur les absences maladies depuis 2007 :

Le tableau précédent permet de constater que si le nombre d'accidents est en diminution depuis 3 ans, le nombre de jours correspondant à ces accidents est en augmentation.

Par contre nous constatons un petite diminution du nombre de jours d'absence pour tous types de maladies, entre 2007 et 2008.

Evolution du taux d'accident de travail et effectifs par service de 2006 à 2008

Services / Années	2006		2007		2008	
	Taux d'accidents	**Effectif du service**	**Taux d'accidents**	**Effectif du service**	**Taux d'accidents**	**Effectif du service**
Direction vie scolaire et petite enfance	6%	1043	7%	902	6,4%	902
Direction Espace public	13%	497	9%	498	9%	498
Direction patrimoine bati	10%	282	9%	275	9,8%	275
Direction des sports et de la logistique	6%	357	3%	385	4%	385
Direction de l'Eau et assainissement	9%	99	3%	98	15%	98
Direction animation jeunesse et loisirs	4%	399	8%	184	5,4%	184
Directions administratives						
Police	12%	34	3%	39	7,7%	39
Direction de la culture	2%	330	5%	281	2,5%	281

Commentaires sur l'absentéisme :

Les services les plus touchés par l'absentéisme sont ceux où l'on trouve des métiers physiques. Les absences sont particulièrement nombreuses dans les métiers de catégorie C de la petite enfance, ainsi que dans les métiers d'entretien de la voie publique et du nettoyage ou de la maintenance des locaux..

En outre, depuis 2006, les demandes de reconnaissances en maladie professionnelle s'intensifient. Vingt quatre agents ont reçu un avis favorable de reconnaissance.

Les troubles musculo-squelettiques représentent 13 dossiers sur 24, puis viennent la surdité (4 dossiers sur 24) et, à égalité, : les troubles anxio-dépressifs et les dermites (2 dossiers pour chaque motif)

Consciente de cette évolution inquiétante, la Ville de Clermont-Ferrand a décidé de lancer, en 2008, dans le cadre du recul de l'âge de la retraite, une étude sur les problématiques de pénibilité au travail afin de voir comment il serait possible de limiter la pénibilité et l'usure professionnelle au travail, lorsqu'elles existent.

Ce groupe de travail, comme celui précédemment mis en place par la Ville, sur les risques psychosociaux, associent élus, représentants du personnel et partenaires sociaux, ainsi que des experts de la médecine du travail et de la DRH. Les membres de ces assemblées sont aidés dans leur démarche par l'ARACT (Association Régionale pour l'amélioration des conditions de travail).

A noter que l'étude sur les risques psychosociaux est terminée et a abouti à l'établissement d'une procédure d'alerte, largement diffusée au sein de la municipalité, afin que les agents en difficulté soient identifiés et pris en charge.

Autres données concernant la santé au travail et le personnel porteur de handicap :

	Agents titulaires		Agents non titulaires	
	2007	**2008**	**2007**	**2008**
Nombre d'accidents de travail ou trajet mortels	0	0	0	0
Nombre de maladies imputables au service	3	12	0	0
Nombre d'agents présentant une incapacité permanente	5	7	0	1
Nombre d'agents ayant bénéficié d'un reclassement	5	4	0	0
Nombre d'agents ayant bénéficié d'un mi-temps thérapeutique	39	31	1	0
Nombre d'agents recrutés avec le statut de personne handicapée.			2	2

Renseignements sur le temps de travail annuel et le nombre annuel de réunions des instances paritaires à la Ville de Clermont-Ferrand	**Année 2007**	**Année 2008**
Nombre de jours travaillés dans l'année	223 jours	223 jours
Durée hebdomadaire de travail dans l'année	35 heures	35 heures
Nombre de réunions de Comité hygiène et sécurité	5	3
Nombre de réunions du Comité technique paritaire	4	5

2EME PARTIE : LA DEMARCHE D'ETUDE SUR LA PENIBILITE AU TRAVAIL A LA VILLE DE CLERMONT-FERRAND :.

I) Caractérisation de la démarche :

1) Contexte ayant justifié l'étude sur la pénibilité au travail :

La pyramide des âges du personnel de la ville de Clermont-Ferrand révèle un vieillissement des effectifs. C'est d'ailleurs le cas dans bon nombre de mairies. Les évaluations ont montré qu'un tiers du personnel de notre collectivité devrait prendre sa retraite d'ici 2020, ce qui a conduit à la mise en place d'une politique de gestion prévisionnelle des emplois et compétences ayant pour objectifs de prévoir les remplacements mais aussi et surtout de favoriser la reconversion ou la mobilité des agents et notamment ceux qui sont concernés par une activité pénible ou par l'usure professionnelle.

En outre, la nouvelle réglementation sur les retraites, dont la conséquence est de repousser l'âge de fin d'activité, nous amène à s'interroger sur la manière de préserver le capital humain et le conduire jusqu'à la retraite dans un état de santé satisfaisant.

C'est dans ce contexte que la Ville de Clermont-Ferrand, alertée également par un nombre croissant d'agents en restrictions médicales, a décidé, en 2005, de restructurer sa Direction des Ressources Humaines, en instituant une cellule de Gestion prévisionnelle des emplois et compétence (GPEC). Elle est chargée de gérer notamment les agents en restriction médicales pour raison de santé. Dans ce cadre, une méthode de gestion de ce personnel a été élaborée en 2007 et a permis de résoudre de nombreuses situations concernant des agents en attente de reconversion ou de reclassement professionnel pour raison de santé.

Bien que cette méthode ait apporté des résultats très positifs, il s'est vite avéré que le repositionnement, sur poste vacant, atteint ses limites lorsque le nombre des personnes à gérer augmente rapidement et que les possibilités d'accueil dans les services sont saturées. Le moment était donc venu de pousser la réflexion plus loin et de penser à anticiper la reconversion de manière à éviter la survenance ou l'aggravation de problèmes de santé engendrés par des situations de travail difficiles.

Dans cette optique, la réflexion sur la pénibilité au travail constitue une suite logique.

Les partenaires sociaux ont alors souhaité la mise en place d'un groupe de réflexion sur ce thème.

Monsieur BARDOT, Adjoint chargé du personnel et Mme REMBERT/MANTELET, Présidente du CHS ont donné suite à cette demande qui a été validée, en Comité Technique paritaire du 24 juin 2008 et en Comité Hygiène et Sécurité du 2 juillet 2008. A ce stade, il a été proposé de mettre en place une commission ad'hoc mixte CTP/CHS composée de 8 représentants de la collectivité et 8 représentants des personnels ainsi que d'experts permanents (médecins du travail, technicien de sécurité, psychologue du service GPEC). Les travaux de cette commission sont confiés à Mme Nicole LOTTIER, Chargée de mission à DRH, également référent handicap pour l'emploi.

2) Objectifs attendus d'une étude sur la pénibilité au travail

La mise en œuvre de l'étude pénibilité au travail demandée, initialement, par les représentants du personnel, avait comme objectif premier de réfléchir à des formes de compensation de la pénibilité pouvant affecter certains métiers ou fonctions exercés à la Ville de Clermont-Ferrand. Cette étude se situait dans le cadre plus général de l'allongement de la période d'activité, conséquence de la nouvelle réglementation des retraites, mais aussi dans le contexte particulier des métiers exercés à la Ville de Clermont-Ferrand et compte tenu du vieillissement de son personnel et du nombre croissant d' agents victimes de restrictions médicales.

Par ailleurs, la lutte contre les pénibilités est devenue une priorité municipale. Cette volonté politique consiste à privilégier l'action sur le long terme . Le but étant aussi que cette question évolue vers une préoccupation permanente au sein de la collectivité.

L'organisation des premières réunions du groupe de travail permet de mûrir la réflexion. Ces rencontres aboutissent à cerner les attentes des parties, préciser la demande et formaliser l'organisation méthodologique Les objectifs évoluent progressivement vers une conception beaucoup plus large. Celle-ci permettrait, non seulement de rechercher, étudier les pénibilités et en identifier les causes, mais aussi entreprendre une étude, plus approfondie, sur l'organisation du travail. Elle devrait conduire à envisager les moyens de lutte contre la pénibilité à travers une démarche anticipative. Cette dernière serait menée au niveau du service de gestion prévisionnelle des emplois et compétences avec adaptation des outils de GPEC. Il ne s'agit donc plus seulement de trouver des solutions d'éradication ou d'atténuation de la pénibilité existante mais d'anticiper sa survenance. La GPEC est au cœur de ce dispositif.

Parallèlement, au regard de l'ampleur de la tâche à réaliser et dans la perspective de mieux s'approprier la démarche tout en capitalisant le savoir et les compétences dans la durée, l'option est prise de former des agents de la Ville au repérage des situations de pénibilité. Ceux-ci devraient pourvoir, ensuite, réfléchir à des propositions constructives pour améliorer ces situations.

Ainsi, est-il prévu de rechercher des solutions, collégialement et paritairement, aux fins de préserver la santé des agents. Cela doit consister à fournir les moyens nécessaires à une réduction de la pénibilité (ergonomie des postes, révision de l'organisation du travail). Il est également prévu d'anticiper ses méfaits, dans le cadre de la Gestion prévisionnelle des emplois et compétences dont les outils seront adaptés en conséquence (Refonte des fiches de poste, établissement d'un référentiel métiers, adaptation des entretiens d'évaluation, anticipation des parcours professionnels individuels…)

Le résultat attendu : des agents venant travailler dans de bonnes dispositions physiques et mentales et réussissant, ainsi, à sauvegarder leur capital santé le plus tard possible. Parvenir à un tel résultat sous-entend une démarche partagée par tous les acteurs de la collectivité. Chacun doit se sentir directement concerné et se retrouver dans un processus « gagnant/gagnant ».

II) Mise en œuvre opérationnelle de la démarche :

1) La commission ou groupe de travail sur la pénibilité

Pour faire suite à la requête des représentants syndicaux, de mettre en place des mesures de lutte contre la pénibilité au travail et à l'acceptation de la Ville de Clermont-Ferrand de s'engager dans cette démarche, une étude sur ce thème est décidée au sein d' une commission ad-hoc CTP/CHS. Cette démarche est évoquée lors du CTP du 24 juin 2008 puis du CHS du 2 juillet 2008, une commission ad'hoc mixte, CTP/CHS est alors constituée

Ce groupe de travail se compose de 25 personnes :

8 représentants de la Ville et plus précisément :
4 élus
Le Directeur général adjoint des service
La Directrice des Ressources Humaines
2 membres du personnel (Le Directeur du service de Gestion et Maintenance de l'Espace public et 1 animateur de la Direction de la Vie scolaire et petite enfance)

8 représentants du personnel (partenaires syndicaux)
2 membres de la CFDT
2 membres de la CGT
2 membres de FO
1 membre du SDU/CLIAS
1 membre de l'UNSA

Des experts permanents et notamment :

Les 2 médecins du travail ; la psychologue du service GPEC ; 1 technicien de prévention ; 1 attaché territorial, chef de projet.

Ainsi que le souhaitait M. BARDOT, adjoint au Maire, membre de cette commission, la première réunion du groupe a lieu, le 30 septembre 2008, avant même la date des élections professionnelles qui ont lieu en novembre 2008.

2) Les premières réunions de travail et la formalisation du projet

La réunion initiale, du 30 septembre 2008, est surtout prévue pour montrer aux partenaires syndicaux la volonté de la municipalité de s'engager dans cette démarche. A ce titre elle constitue d'abord une prise de contact. Cependant, il faut attendre les élections professionnelles pour que les nouveaux membres s'installent et que des changements interviennent, éventuellement, parmi les membres de la commission. Ce n'est qu'avec la réunion du 27 janvier 2009 que le processus démarre réellement.

D'autres réunions de la commission, tout au long de l'année 2009, seront nécessaires, pour un démarrage effectif du projet.

Ces réunions permettront, notamment, de réfléchir à la stratégie opérationnelle: de structurer les équipes du groupe projet tout en précisant le rôle de chacun. Elles aboutiront enfin au choix d'une formation d'agents de la Ville, au repérage de la pénibilité sur les postes, par un prestataire de service. Cette formation devra également aider les participants à proposer, aux instances paritaires, des moyens de lutte contre les pénibilités recensées.

Rappel du contenu des réunions du groupe en 2009 :

Lors de **la seconde rencontre du groupe, le 27 janvier 2009** ***(voir compte rendu joint en annexe)***, les nouveaux partenaires sociaux, issus des élections professionnelles de novembre 2008, sont présentés au groupe de travail. En fait il y a peu de changement par rapport à la situation antérieure. Il est rappelé, à cette occasion, l'objectif du groupe de travail sur la pénibilité. Il est nécessaire de mettre en place une méthode de travail pour laquelle il est proposé de faire appel à l'ARACT (Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail) qui a déjà aidé la Ville, avec succès, dans sa démarche de réflexion sur les risques psychosociaux.

Lors de la réunion du 25 mars 2009 *(voir compte rendu joint en annexe)*, le groupe de travail valide la proposition d'intervention de l'ARACT, en appui du groupe projet, dans le cadre général de la méthode de travail. Il est, par ailleurs, envisagé de solliciter l'aide d'un consultant pour le repérage des situations pénibles et leur traitement. Il est enfin décidé de confier à un groupe technique (restreint), le choix d'un « service test » destiné à entamer l'étude sur la pénibilité au vu de statistiques fournies par la DRH sur l'absentéisme, les agents en restrictions médicales, les maladies professionnelles. Ce «service test » sera soumis à l'approbation du groupe plénier lors de la prochaine rencontre.

Lors de la réunion du 27 mai 2009 *(voir compte rendu joint en annexe)*, le groupe projet est défini plus précisément dans son organisation et ses missions. Par ailleurs l'annulation, par le Tribunal Administratif, des élections professionnelles donne plus de liberté et permet d'intégrer au sein du groupe de travail la Responsable du Service GPEC et le Chef du Pôle Emplois/Compétence. Il est alors convenu de lancer un appel d'offre pour le choix d'un consultant chargé de former des agents de la Ville au repérage de la pénibilité sur les postes. Ces derniers pourront ensuite rendre compte de leur travail et proposer des solutions pour limiter au maximum la pénibilité à la Ville de Clermont-Ferrand.. Le Service de l'élagage, proposé par le groupe technique au comité de pilotage, est validé en tant que service « test » pour l'étude de terrain qui sera faite lors de la formation. Ce choix est motivé par les raisons suivantes :

- C'est un service dont le nombre d'agents est limité (une trentaine d'agents)
- Le travail nécessite une bonne condition physique
- Certains outils utilisés requièrent des précautions d'emploi
- L'élagage se fait à l'aide de plate-formes élévatrices
- Plusieurs agents de ce service ont eu des restrictions médicales nécessitant une reconversion.

Lors de la réunion du 21 octobre 2009 *(voir compte rendu joint en annexe)*, est présenté, le Cahier des charges de la formation au repérage de la pénibilité sur les postes : formation destinée aux agents faisant partie du groupe de travail mais aussi à des ACMOS. Ce Cahier des charges, établi par la DRH avec l'aide méthodologique de l'ARACT/AUVERGNE, a servi au lancement de l'appel d'offre de formation . Sa présentation permet aux membres du groupe « pénibilité » de formuler des remarques qui pourront être transmises au formateur et intégrée dans la formation.

Lors de la réunion du 18 novembre 2009 *(voir compte rendu joint en annexe)* le programme de la formation au repérage de la pénibilité, est présenté par le Cabinet ARRGOS/YOU STUDIO. Ce dernier a été retenu à l'issue de l'appel d'offre lancé par la Municipalité durant l'été 2009. Le groupe de travail souhaite également que soient revus les services qui serviront de test à l'étude, dans le cadre de la formation. Lors de cette réunion sont, à nouveau, validés les rôles des acteurs oeuvrant dans le cadre de l'étude « pénibilité » ainsi que les principales règles de fonctionnement du groupe. En outre, cette réunion permet de présenter les nouveaux représentants syndicaux après la réorganisation des élections professionnelles qui viennent de se dérouler suite à l'annulation des précédentes élections en mai 2009.

Lors de la réunion du 16 décembre 2009 *(voir compte rendu joint en annexe)*, il est décidé que les métiers « test » retenus dans le cadre de la formation, sont : le métier d'Assistante territoriale spécialisée des écoles maternelles (ATSEM) ; le métier d'agent de propreté de la voirie ; le métier d'accueil. Par ailleurs, les organisations syndicales communiquent les noms de leurs membres qui participeront à la formation dont le démarrage est prévu le 5 janvier 2010.

3) Le groupe de travail pénibilité et ses missions :

La réunion du 27 mai 2009 redéfinit plus précisément le rôle des différents acteurs faisant partie du groupe sur la pénibilité, c'est à dire :

- **1 chef de projet,** validé lors du CHS du 24/06/2008, qui suit les dossiers, prépare, organise, anime les réunions et rédige les comptes rendus.

- **1 groupe de gestion de projet réunissant autour du chef de projet,** le responsable du pôle Emplois/compétences de la DRH, la responsable du service GPEC, la psychologue du travail et le Directeur général adjoint des services. Ce sont des personnes ressources intervenant dans la préparation des réunions .

- **1 Comité de pilotage constitué par les membres de la commission ad/hoc** (voir plus haut au paragraphe 1 de la mise en œuvre de la démarche). Le Comité de pilotage agit en qualité de « maître d'ouvrage » et se porte garant de la méthode et des contenus. Il transmets le compte rendu de ses travaux sur la pénibilité aux instances paritaires. Son calendrier de réunions est fixé en fonction de celui des instances paritaires (4 à 5 réunions par an)

- **1 groupe technique pénibilité composé de représentants du personnel désignés en CHS** et de techniciens tels que médecins, préventeurs, psychologue du travail, ergonomes,...Les membres de ce groupe technique sont formés (formation/action objet de l'appel d'offre) pour réaliser les études demandées par le Comité de pilotages concernant l'analyse de la pénibilité à partir des postes et de l'organisation.

- **Des groupes opérationnels composés par des acteurs de terrain** (agents, cadres intermédiaires ou de proximité, impactés par les études réalisées dans leur service ainsi que de l'assistante sociale de la ville, si nécessaire. Ces groupes sont réunis et impliqués provisoirement, en fonction de l'étude de leur service .

Ces différentes entités constituent les acteurs directs du projet d'étude sur la pénibilité au travail. Le groupe technique, en particulier, doit être formé par un prestataire externe à la collectivité, afin de pouvoir effectuer les études concernant le détection de pénibilité sur les postes de travail.

La réunion du 18 novembre 2008 permet de faire valider, les principales règles de fonctionnement du groupe de travail, c'est à dire :

- qu'il s'agit d'un groupe de réflexion où les apports de chacun seront entendus
- d'un groupe travaillant en lien direct avec les instances paritaires
- que la mission du Cabinet de formation est de donner des outils au groupe
- que ce groupe est légitimé par le Maire et que la lutte contre la pénibilité est une priorité donnée à la DRH et aux responsables de services
- qu'il est important que chacun dans le groupe, puisse s'exprimer dans le respect des opinions des autres afin que le débat s'en trouve enrichi
- que la formation n'a pas vocation à faire des agents, des experts en matière de pénibilité, mais qu'elle demande néanmoins un engagement important aux personnes qui la suivront
- que les personnes formés ne sont pas nécessairement membres du groupe pénibilité
- que ces formations, y compris dans leurs aspects pratiques, répondent aux mêmes règles que les formations professionnelles organisées au sein de la collectivité.

4) L'appel d'offre de formation et l'organisation de la formation/action

Le choix d'une « formation/action d'agents de la Ville » pour détecter la pénibilité au travail et proposer des solutions d'amélioration de ces situations, a vu le jour progressivement. En effet cette option semble mieux adaptée que celle précédemment envisagée de confier l'étude de terrain sur la pénibilité à un prestataire extérieur. La formation des acteurs en interne à l'avantage de faciliter l'appropriation de la démarche par les agents de la collectivité, notamment les partenaires sociaux et les experts de la Direction des Ressources Humaines. Elle devrait favoriser la motivation des personnels impliqués, leur apporter les compétences utiles à la réflexion et à l'amélioration des conditions de travail. Enfin, et ce qui semble le plus important, c'est que ce choix de formation devrait procurer une capitalisation des connaissances en interne. Il sera ensuite possible d'étendre la démarche à tous les postes de travail et intervenir, si nécessaire, sur l'organisation du travail et le management. La DRH, se trouve directement impliquée dans ce processus qui sous entend de mobiliser divers outils statistiques (requêtes sur des indicateurs de pénibilité) ou de GPEC tels que les fiches de postes, les entretiens annuels d'activité, les parcours professionnels, les référentiels métiers et compétences.

Tous ces éléments apparaissent dans l'appel d'offre *(Voir copie jointe en annexe)*. Le candidat retenu, doit l'intégrer dans son programme d'intervention. La formation/action prendra en compte les contextes qui lui seront communiqués et plus spécifiquement : le contexte économique, les caractéristiques des activités de la Ville de Clermont-Ferrand, ses projets d'évolution (services et effectifs), le contexte légal, les difficultés formulées par la municipalité, les pratiques Ressources humaines et les outils de gestion et de développement RH mis en place par la collectivité.

Le démarrage de la formation initialement prévu, dans l'appel d'offre, en octobre 2009 pour ne pas perdre de temps et obtenir rapidement des résultats concrets, sera finalement repoussé de 3 mois. La formation de terrain se concentrera, sur des services ou situations de travail « test » choisies par le groupe de travail. Ceci afin de diversifier les facteurs de pénibilité qui ne sont pas forcément tous représentés dans un environnement ou un métier particulier.

Suite à l'ouverture des plis, le 28 août 2009, c'est la Société ARRGOS/YOU STUDIO qui est choisie. Son programme de formation allie connaissances théoriques et formations/action sur le terrain avec prise en compte du jeu des acteurs de la collectivité.

Le programme proposé par ARRGOS/YOU STUDIO *(voir document joint en annexe)*.s'organise de la manière suivante :

Début de la formation le 5 janvier 2010 et fin des sessions en octobre 2010. La méthode pédagogique mise en œuvre par ARRGOS/YOU STUDIO est participative prenant en compte l'expérience des participants. Elle est dynamique, impliquant chaque acteur et la mise en place d'outils permettant de créer une synergie de groupe, tout en valorisant la diversité des compétences de chacun.

Les sessions sont réalisées en dehors des vacances scolaires. Elles s'étalent donc sur une période effective de 6 mois. Vingt quatre agents participent au stage. Cette formation/action comprend entre 10 et 14 jours effectifs de présence par agent. La répartition s'organise en 3 jours de formation théorique ; 1.5 jour consacré à la méthodologie opérationnelle et la conduite d'un diagnostic interne des postes de travail ; 4 jours réservés à la formation de terrain (par groupe en situations test) et enfin 2 jours pour la communication et l'analyse des pratiques avec élaboration d'un plan d'action. Il est également prévu une session supplémentaire de 2 jours, réservée à des agents du service de la Direction des Ressources Humaines de manière à construire des indicateurs de santé au travail (quantitatifs et qualitatifs). En dehors de ces périodes que nous venons d'évoquer, un nouveau laps de temps devra être consacré, à des investigations sur le terrain. Ce temps peut être globalement estimé à 4 jours. Soit un total de 14 à 18 jours selon les agents impliqués dans la formation.

Du point de vue des participants, la parité est respectée. Font partie du stage 12 représentants syndicaux et 12 agents appartenant à différents services de la ville, dont la Direction des Ressources Humaines. La constitution des groupes de formation est réalisée en prenant en compte cette parité.

De plus, le programme doit intégrer, dès le début des sessions théoriques, le témoignage des membres du groupe de travail sur les risques psychosociaux (RPS) qui ont effectué une démarche similaire à la Ville. Ce témoignage vise à informer les participants à la formation de la méthode de travail employée au sein du groupe des Risques psychosociaux et à transmettre les pratiques qui ont bien fonctionné dans cette première expérience d'étude paritaire. Il est intéressant de signaler ici que quelques membres du groupe de travail sur les RPS sont présents dans le groupe pénibilité, par contre aucun participant à la formation sur le repérage de la pénibilité n'a fait partie du groupe RPS, sauf un des deux agents de prévention.

5) De la formation des acteurs à la mise en œuvre de solutions concrètes et à la communication :

A l'issue de la formation/action, les stagiaires doivent être capables d'évaluer les formes de pénibilité, repérées au sein des situations de travail de notre collectivité, et de proposer, autant que faire se peut, au groupe de pénibilité, des solutions propres à y remédier.

Plus précisément, les objectifs de la formations sont les suivants :

- Etre capable d'analyser la pénibilité à partir de l'examen des postes et de l'organisation du travail.
- Etre capable de proposer des pistes d'action concrètes pour diminuer la pénibilité.
- Eclairer le projet de la Ville de Clermont-Ferrand et les différents acteurs autour de la prévention de la pénibilité au travail.
- Prendre en compte la problématique particulière de la Ville de Clermont-Ferrand et ses enjeux (état des lieux, pistes d'actions et faisabilité opérationnelle des solutions proposées)
- Accompagner méthodologiquement les membres du groupe de travail à l'analyse des situations de travail (démarches, outils concrets)
- Contribuer activement à la construction des plans de prévention de la pénibilité au travail, à partir des diagnostics réalisés par le groupe de travail, en intégrant les questions de la pénibilité physique/psychique/la santé au travail, les éléments organisationnels, la gestion des ressources humaines, les parcours professionnels et l'usure professionnelle des agents.
- Aider à formaliser les modalités de mise en œuvre et les critères d'évaluation du projet.

En référence au mode de fonctionnement testé lors de l'étude sur les risques psychosociaux, les partenaires sociaux, présents à la formation pénibilité, doivent se positionner en qualité de techniciens et non de représentants syndicaux. Il est également prévu d'associer à cette action quelques ACMOS ou agents référents rattachés aux services de la Ville les plus importants en terme d'effectif. Le but recherché est d'assurer une plus grande diffusion de la démarche ainsi qu'un enrichissement des connaissances de ses acteurs.

Le groupe pénibilité est en lien direct avec les instances paritaires du CHS et du CTP auxquelles est relaté, périodiquement, l'état d'avancement des travaux. Il revient ensuite, à ces instances, de soumettre des propositions à l'autorité territoriale pour des mesures permettant de lutter efficacement contre la pénibilité ou l'usure professionnelle. Ces instances sont aussi des lieux de négociation où pourront être discutés des moyens logistiques à fournir de façon à atteindre cet objectif, notamment en matière d'ergonomie des postes, de prévention/sécurité ou de révision de l'organisation du travail.

A ce stade de la réflexion, une phase d'analyse scientifique des données, par un ou plusieurs organismes compétents, appelés en tant que ressources relais, pourra s'avérer nécessaire pour alimenter l'étude, en complément de la formation des acteurs . En effet certains indicateurs repérés lors du diagnostic auront peut être besoin d'être approfondis, notamment ceux relatifs au stress ou à l'usure dans le travail. Il faudra alors en rechercher les causes, scientifiquement, afin de mieux les combattre et agir sur les bons leviers.. Des moyens financiers supplémentaires seront à prévoir dans ce cas.

L'étude pénibilité conduira, la DRH, à mieux considérer cette problématique dans la gestion des ressources humaines en intégrant certaines données importantes au niveau des outils GPEC tels que la fiche de poste ou l'entretien annuel d'évaluation. Il faudra certainement prévoir des parcours professionnels à l'attention des agents occupant des fonctions reconnues comme « pénibles » ou « usantes » et, de fait, envisager leur accompagnement à la reconversion, dès que possible. Le plan de formation sera également impacté ainsi, sans doute, que les modalités d'avancement et la révision éventuel du régime indemnitaire. Plus tôt la collectivité anticipera les effets de la pénibilité et de l'usure professionnelle, moins il y aura d'agents confrontés aux effets destructeurs de ce fléau. Le document unique devra, quant-à lui ; intégrer les éléments concernant les risques relatifs à la pénibilité.

Cette démarche sera, en outre, l'occasion de réfléchir à l'organisation du travail et à la répartition des activités dans les différents services. De même, s'il s'avère que des pratiques managériales, peuvent causer de la pénibilité, il conviendra d'en tirer les conséquences et s'activer à y apporter les traitements appropriés.

Si enfin, malgré toutes les solutions proposées pour tenter d'éradiquer la pénibilité, certaines activités demeurent pénibles, se posera la question de la compensation. Cela fera l'objet d'une négociation entre l'autorité territoriale et les partenaires sociaux, dans le cadre des instances paritaires.

A l'image de ce qui vient d'être accompli, sur le thème des risques psychosociaux, une information sur les travaux du groupe « pénibilité », sera diffusée au personnel de la Ville . Cette communication se fera d'abord par l'intermédiaire du journal interne (distribué mensuellement avec la fiche de paie des agents), mais aussi au travers de réunions d'information ou de séminaires. En outre, une restitution de la démarche est également prévue à l'occasion d'une journée des cadres. Naturellement, les services concernés par les différentes investigations, utiles à la réalisation de l'étude seront associés directement à ce travail.

En conclusion, il est souhaitable que la démarche, mise en place à la Ville de Clermont-Ferrand, puisse servir à d'autres collectivités qui seraient intéressées par cette problématique. Aussi devrons-nous communiquer, le plus largement possible, lors de manifestations (Colloques ou Salons) tels que « Préventica » ou dans la presse et particulièrement dans les journaux professionnels (ex : « Gazette des communes », «Moniteur », « Lettre du Cadre » …)

3EME PARTIE : CALENDRIER PREVISIONNEL ET BUDGET DE L'ETUDE SUR LA PENIBILITE AU TRAVAIL.

I) CALENDRIER PREVISIONNEL

1) Formalisation de la démarche

La formalisation de la démarche a duré un an : de septembre 2008 à septembre 2009. Cet intervalle de temps, un peu long, s'explique par les perturbations engendrées par la réorganisation des élections professionnelles fin 2009, suite à l'annulation prononcé par le Tribunal Administratif en mai 2009. Le nom des nouveaux représentants syndicaux n'a pu être connu que le 10 novembre 2009. En outre, il s'est avéré nécessaire, au fil des premières réunions, de prendre un peu de temps pour élaborer un diagnostic rapide par rapport aux données d'absentéisme dans les différents services. Ce travail préalable s'avérait nécessaire pour aider au choix de services test.

De ce fait la mise en œuvre opérationnelle a souffert de ce retard involontaire et la formation n'a pu démarrer que le 5 janvier 2010.

2) Mise en œuvre de la démarche

La mise en œuvre de la démarche s'est concrétisée avec le démarrage de la formation. Celle-ci va permettre, aux agents qui la suivent, d'acquérir une méthode d'investigation utile au repérage des situations de pénibilité . Elle devrait aboutir, à travers l'observation réalisée sur les métiers test, à structurer un démarche de travail et à la définition d'indicateurs de pénibilité qui pourront être utilisés dans la poursuite de l'étude et son extension à toutes les situations de travail. Ce n'est qu'à l'issue de cette formation tout au long de laquelle le groupe pénibilité sera tenu informé de l'avancement des travaux, que des préconisations pourront être soumises, d'abord au Groupe pénibilité puis en CHS et CTP. Ces instances négocieront alors, avec le Maire, les moyens nécessaires à une réduction des problématiques de pénibilité à la Ville de Clermont-Ferrand.

II) BUDGET
(Voir document joint en annexe)

Pièces jointes :

Extrait du procès verbal du CTP du 24/06/2008
Extrait du CHS du 02/07/2008
Extrait du procès verbal du CHS du 9 décembre 2009
Compte rendus des réunions du groupe pénibilité et fiches de présence
Appel d'offre de la formation au repérage de la pénibilité
Proposition de formation de la Société ARRGOS/YOU STUDIO
Programme de la formation au repérage de la pénibilité
Planning de la formation au repérage de la pénibilité
Convocations aux sessions de formation
Fiches de présence des sessions de formation ayant déjà eu lieu
Copie du programme d'intervention de l'ARACT Auvergne
Article(s) parus dans le journal interne concernant l'étude « pénibilité » (Flash de décembre 2009 et Flash de janvier 2010)

VILLE DE CLERMONT FERRAND

VILLE DE CLERMONT-FERRAND - BUDGET PREVISIONNEL DE L'ETUDE SUR LA PENIBILITE AU TRAVAIL

Rubriques des dépenses (*)	Coût externe (en € TTC)	Coût interne (en € TTC)		Total (en € TTC)
		Personnel H & S	Autres personnels	
1) FORMALISATION DE LA DEMARCHE				
Temps passé par les membres de la commission "Pénibilité" (hors chef de projet et élus) en réunions du Comité de pilotage pour la formalisation de la démarche (7 réunions de 2 heures dont 18 membres sont pris en compte dans le calcul)		1 921,36	4 860,24	6 781,60
Temps passé par les membres de la commission "Pénibilité" réunis en comité restreint pour les réunions de préparation à certaines réunions pleinières. (réunions du 12 mars et du 14 mai avec l'ARACT et du 22 avril avec le groupe technique et réunion avec les partenaires syndicaux et l'Aract le 17/11/09)		77,56	1 336,62	1 414,18
Temps consacré par 2 agents du groupe projet (N. Lottier et B. Solodki) et 1 agent (catégorie B) du service des marchés publics , à la préparation de l'appel d'offre de formation/action (7 h x 3 jours = 21 h))			516,69	516,69
Coût de l'intervention d'un organisme extérieur en appui méthodologique				
Intervention de l'ARACT Auvergne pour appui à la méthode dans le cadre de la formalisation du projet (5 journées, soit 5 x 1000 €)	5 000,00			
Coût total pour la formalisation du projet :	**5 000,00**	**1 998,92**	**6 713,55**	**8 712,47**
2) REALISATION DE LA DEMARCHE (période du 01/01/2010 au 31/12/2010)				
Animation-conduite de projet				
Valorisation du travail du Chef de projet				

Temps passé par le Chef de projet en préparation, animation et élaboration de compte rendus des réunions de la commission "Pénibilité" pour la formalisation du projet : 7 réunions (2 jours x 7 réunions = 14 jours, soit 7h x 14 jours = 98 heures)		*2 721,46*		*2 721,46*
Temps passé par le Chef de projet en préparation, animation et élaboration de compte rendus des réunions intermédiaires : 3 réunions (1 jours x 3 réunions = 3 jours, soit 7h x 3 jours = 21 h)		*777,56*		*777,56*
Temps passé par le Chef de projet à préparer des documents statistiques sur l'absentéisme et à faire des recherches sur le thème de la pénibilité au travail (8 jours, soit 56 heures)		*1 555,12*		*1 555,12*
Temps consacré par le Chef de projet au suivi du dossier vs le FNP		*2 332,66*		*2 332,66*
Total Chef de projet		***7 386,80***	***0,00***	***7 386,80***
Valorisation du travail des membres de la commission pénibilité				
Pilotage, validation, mise en œuvre préconsisation, ...		*1 921,36*	*4 860,24*	*6 781,60*
		77,56	*1 336,62*	*1 414,18*
			516,69	*516,69*
Total Commission pénibilité	***0,00***	***1 998,92***	***6 713,55***	***8 712,47***
Réalisation du projet				
Formation action				
Temps passé par les agents inscrits en formation/action (Evaluation faite sur la base de 12 jours de formation pour 24 participants)		*5 292,00*	*40 152,00*	*45 444,00*
Temps passé par les agents du groupe DRH en formation (2 jours de formation prévus)		*294,00*	*2 071,02*	*2 365,02*

Temps passé par les membres du Comité de pilotage (hors chef de projet) en réunions (4 réunions prévues)		*788,48*	*3 233,92*	*4 022,40*
animation des réunions du groupe de travail et élaboration de compte rendus des réunions de la commission "Pénibilité" dans le cadre de la réalisation du projet. (4 réunions prévues) soit 2 jours x 5 = 14 h x 5 = 70 heures)			*1 960,00*	*1 960,00*
Temps consacré par le groupe projet en réunions intermédiaires (3 réunions prévues)			*784,02*	*784,02*
Intervention de l'ARACT Auvergne en appui de la méthode de travail dans le cadre de la réalisation du projet (3 journées, soit 3 x 1000 €)	*3 000,00*			*20 000,00*
Coût de la formation/action dispensée par un intervenant extérieur	*32 400,00*			
Intervention d'un prestataire externe pour analyse scientifique des données et préconisation de solutions concernant l'organisation du travail	*20 000,00*			
Total Formation action	***55 400,00***	***6 374,48***	***48 200,96***	***74 575,44***
Mise en œuvre préconisations				
Temps passé par les agents de la DRH à préparer les requêtes pour alimenter les indicateurs de pénibilité (1		*294,00*	*1 120,00*	*1 414,00*
Temps passé par le service GPEC pour l'adaptation des fiches de postes et l'élaboration de parcours professionnels prévisionnels			*13 159,00*	*13 159,00*
Total préconisation	***0,00***	***294,00***	***14 279,00***	***14 573,00***

Communication				
Restitution de la démarche en journée des cadres (200 personnes x 2 h)			*8 400,00*	*8 400,00*
Total Communication	***0,00***	***0,00***	***8 400,00***	***8 400,00***

TOTAL GENERAL : Formalisation réalisation de la démarche et communication	**60 400 plafonné à 20 000€**	**18 053,12**	**84 307,06**	**122 360,18**

Subvention FNP proposée : 88 680€

DELIBERATION

La proposition mise aux voix est adoptée à et convertie en délibération.

Pour ampliation certifiée conforme.

Fait à Clermont-Ferrand, le

Le Maire,