

# Compte rendu du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail du 24 novembre 2014

## A – Approbation du procès verbal du 26 juin 2014

Vote à l'unanimité

## B - Informations

- Médecine préventive : arrivée du docteur Anne HYETE au 1<sup>er</sup> février 2015 et d'une interne pour 6 mois de novembre 2014 à avril 2015.
- Label diversité-mixité : revalidation de ce label pour la ville de Nantes obtenu à la fin novembre 2014.

## C – Suivi des avis et interpellations

Mise en place en 2013 :

- de 39 décisions actées dans le relevé de décisions
- de 29 décisions clôturées et 10 en cours (voir le tableau du relevé de décisions CHSCT à disposition au syndicat)

## D – Présentation du bilan de la ½ journée d'accueil des nouveaux arrivants par le service social du travail

Dans le cadre des actions collectives, le service social du travail a mis en œuvre un projet intitulé « bien connaître la collectivité pour bien l'intégrer » qui s'inscrit dans une visée préventive.

Dans l'ensemble, les agents sont satisfaits de ces informations apportées par le Service Social du Travail.

Toutefois, le Service Social du Travail déplore que les auxiliaires ne soient pas conviées à ce nouveau dispositif.

## E – Programme d'action en santé et sécurité au travail du CHSCT

### Point d'étape sur les actions engagées en 2013 – présentation du dossier :

- Concernant le travail sur les registres d'observations, la CGT a demandé la mise en place d'un intitulé « santé et sécurité » (intitulé légal).  
La formation obligatoire des les mandatés du CHSCT qui se tient une fois dans le mandat, s'inscrira aussi dans le cadre d'une formation concernant les risques psycho-sociaux.

### Articulation CT/CHSCT:

- Concernant les changements ou les réorganisations dans les services, le CHSCT est compétant sur les questions des conditions de travail, le CT en matière d'organisation de service.  
Ainsi, le CHSCT pourrait se prononcer sur les conséquences des réorganisations sur la santé au travail, la pénibilité.
- Sur le rôle institutionnel du CHSCT, concernant les relations CT/ CHSCT, il est à rappeler la mise en place d'un droit d'alerte du CHSCT sur le CT sur les projets des réorganisations au projet de changement (droit d'interpellation). Le cadre avec les mandatés CHSCT sera à définir.
- Sur le fonctionnement du CHSCT, les mandatés pourront saisir le CHSCT plénier sur des sujets d'importance ou non, résolubles au sein des services.
- La CGT s'interroge sur la réunion de préparation plénière CHSCT : les questions abordées lors de cette instance ne sont pas portés en débat en plénière. En effet, ces questions de fond ne sont pas mises à l'ordre du jour pour en débattre avec les élus.
- De même, les mandatés CGT s'interrogent sur le temps imparti pour nos questionnements, nos interrogations.
- Sur les groupes de travail CHSCT, deux nouveaux groupes sont définis par direction :
  - o la DRU
  - o la Direction des Solidarités
  - o et un groupe interservices à définir pour l'année 2015.
- Sur la communication en matière CHSCT, son travail sur les registres d'observations sera proposé avec les mandatés.  
Le lien entre le Service HSCT et les élus du personnel est à définir sur le rôle de chaque acteur :
  - o CHSCT plénier
  - o groupes de travail
  - o membres du CHSCT

○ Bilan des arrêts de travail :

- une hausse sensible du nombre des accidents de travail (313 accidents de travail)
- une hausse importante de jours d'arrêt consécutifs (4916 jours d'arrêt, hausse de 34% par rapport à 2012).
- Une hausse générale des indicateurs globaux d'accidentologie.
- Amélioration des résultats pour les accidents de trajets (-16% en fréquence, 73% en gravité)

La CGT s'interroge sur ces résultats :

- Serait-ce un manque d'effectifs ?
- Une précipitation des gestes des agents mis sous pression par leur direction ?
- Un travail effectué sous tension ?

Rapport annuel du service HSCT :

- Poursuite de l'accompagnement des directions dans la mise en œuvre systématique d'une analyse des accidents de travail.
- Communication sur le réseau de prévention, le rôle et fonctionnement du CHSCT, le dispositif agression et le dispositif « fortes chaleurs et canicule ».
- Importance de continuer d'harmoniser nos procédures et nos outils avec Nantes Métropole.
- Etre vigilant quant aux impacts potentiels des changements dans nos organisations sur nos pratiques en matière de sécurité au travail.

Conclusion du rapport 2013 de la médecine préventive :

- Problème d'usure professionnelle de plus en plus présente (qui risquent de s'accroître dans certaines directions qui ont une pyramide des âges vieillissante / recul du départ en retraite.
- Augmentation du nombre d'agents en mobilité ou en reclassement, difficulté à trouver des postes adaptés. Certains agents sont contraints de rester chez eux durant une longue période, ce qui est souvent mal vécu et peut compliquer le retour à l'emploi.
- Nécessité de continuer à travailler sur tous ces phénomènes pour préserver la santé physique et mentale de tous les agents de la collectivité grâce à un travail de réseau avec la DRH, les CR et le CHSCT.

### Dispositif agressivité :

- Augmentation du nombre total d'agressions enregistrées et hausse des agressions physiques.  
La CGT propose au-delà de la protection individuelle des agents agressés, de travailler sur les causes de ces hausses d'agressivité dans les services, entraînant entre autre de l'absentéisme.

### Piloter la gestion des inaptitudes (données 2013) :

- Une organisation depuis le 1/09/2013 est mise en place pour accompagner les agents en mobilité suite à l'ouverture d'un nouveau service « accompagnement dans l'emploi en lien avec le SOM ».  
Hors, l'allongement de la durée moyenne du parcours de mobilité pour les agents est en moyenne de 2 ans, sinon plus.  
Des agents attendent en effet depuis des années une mobilité. Constat de beaucoup de demandes pour peu de propositions.

### FIPH – bilan 2013 :

- 9 recrutements sur postes vacants
- 4 recrutements d'emploi d'avenir
- 14 bilans professionnels
- 47 agents concernés par des parcours personnalisés de formation
- 9 remboursements de prothèses auditives
- 18 aménagements de poste / 19 adaptations de poste
- 28 agents concernés par le recours aux auxiliaires de vie professionnelle
- 7 situations ont fait l'objet d'un travail pluridisciplinaire commun pour accompagner les encadrants et les équipes.

## a) Proposition de programme du CHSCT pour 2015

Les deux dernières années ont démontré la difficulté de mener trop d'actions.

Aussi, il est proposé pour 2015 de centrer le programme d'action du CHSCT sur la prévention de l'usure professionnelle et des risques psycho-sociaux, démarches structurantes pour les années à venir.

## b) Point sur la démarche « Usure Professionnelle »

Cette démarche a fait l'objet de plusieurs rencontres en 2014.

On peut particulièrement citer les groupes de travail animés par l'ANACT les 19/03 et 03/04 et l'adoption en CHSCT du 26 juin d'un cahier des charges nous permettant de produire un diagnostic et des préconisations concernant la Direction de l'Education.

A ce titre, un appel d'offres est lancé d'ici la fin de l'année, une audition sera organisée afin de choisir un intervenant pour démarrer l'intervention.

Par ailleurs, le groupe de travail « pénibilité et usure professionnelle » échangera pour mener à bien le choix de la 2<sup>ème</sup> direction pilote.

La CGT opte pour une direction administrative.

Toutefois, les mandats CGT s'interroge sur les moyens que se donnent la municipalité pour travailler cette question dans son ensemble, dont l'organisation du travail, qui, bien souvent est la cause des problèmes rencontrés par les agents.

## G –Analyse des risques

### 1. Organisation du département RH :

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2014 il y a eu la création d'un département RH comme fonction entièrement commune à la ville de Nantes et de Nantes Métropole.

Une démarche associant les acteurs de ce projet a été mise en place pour élaborer le diagnostic partagé avec tous les agents RH.

Une forte mobilisation des agents concernés a eu lieu autour d'un questionnaire. 74,5% des intéressés ont répondu.

### 2. Principaux points de convergence :

Suite à ce questionnaire, différents points de convergence ressortent, dont :

La création thématique de pilotage de projets transversaux dont :

- La masse salariale ville de Nantes et Nantes Métropole
- Le service juridique
- Le dialogue social

## H – Enveloppe CHSCT

Lors de cette plénière, de nouvelles demandes ont été adoptées à l'unanimité :

- 100% pour un sonomètre
- 100% pour un lève-malade (guidon de levage facilitant le transport des résidents en EHPAD)
- 100% pour un luxmètre (appareil de mesure des ambiances lumineuses)
- 50% pour une campagne de mesures portant sur les trichloramines et le CO<sup>2</sup> dans les piscines.

## I – Visite CHSCT

Voici la liste prévisionnelle des visites CHSCT pour l'année 2015 :

- Maison des Confluences (nouvelle maison de quartier Nantes Sud) et multi-accueil Nantes Sud (ouverture en septembre 2012).
- EHPAD l'Hirondelle de Sèvre (en remplacement de l'EHPAD Pirmil Sud) ouverture en 2014.
- Chantier d'élagage
- Chantier de fouilles archéologiques du Square du Maquis de Saffré au 2<sup>ème</sup> trimestre 2015.
- Groupe scolaire Henri Bergson : travaux de réhabilitation en 2013.
- Gymnase Malakoff Pré Gauchet : équipement neuf livré en 2013
- Hôtel de Ville