

Compte rendu du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail

Séance plénière du 11 mai 2017

A - APPROBATION DU PV DU 6 FÉVRIER 2017

- adopté à l'unanimité

B - INFORMATIONS

- deux nouveaux médecins de prévention sont arrivés, ce sont des internes de l'hôpital, l'un d'eux, sous réserve d'obtention de son diplôme, restera en fonction dans nos collectivités à partir du 1^{er} novembre 2017.

En réalité, l'un de ces internes temporaires remplace Madame De Queiros, actuellement en arrêt, ce qui nous fait 4 médecins permanents sur 5 possibles.

- Plaquettes et communication du dispositif Agression.

Des plaquettes papiers sont éditées et, pour l'instant diffusées sur des lieux ad hoc (salle d'attente médecine préventive, du COS, des lieux RH, journée d'accueil nouveaux agents...). La CGT propose qu'elles soient diffusées plus systématiquement par le biais des infos RH communiquées par papier aux agents non connectés. Les autres ont un accès direct sur Intranantes.

C – SUIVI DES AVIS ET INTERPELLATIONS

- Nettoyage des vêtements professionnels : obligation légale mise en place en juin 2017 pour le SEVE (direction qui existe depuis plus de 20 ans...) ENFIN un combat des élus et mandatés CHSCT reconnu !. Une étude est en cours sur l'ensemble des types de prestations (ticket de pressing, location de vêtement, prime pour le lavage...) pour connaître son utilisation la plus proche des besoins des agents.

Au vu des énergies dépensées par les services et les Organisations Syndicales sur ces obligations vestimentaires et sanitaires, nous pouvons imaginer le coût de lavage de chaque vêtement, au moins pour cette première année !!! Quelle économie au final ? Quelle autre direction doit-on viser maintenant ?

- Suivi de chantier rue d'Enfer: les mandatés CHSCT, les responsables du BATI, les agents de la QVST ont tous été interpellés par les agents de la DRU, situés dans le bâtiment de la mairie centrale dont le second étage est en rénovation, rue d'Enfer. Ces agents ont vu leurs conditions de travail se dégrader considérablement pendant la déconstruction des locaux. Des graves problèmes d'empoussiérage, de bruit, de vibrations, ne leurs ont pas permis d'assurer leurs tâches professionnelles sereinement.

Malgré l'intervention de tous les représentants de la Ville, la gestion de ce chantier est restée bien en deçà de l'acceptable.

La question reste donc posée pour la gestion des prochains chantiers commandités par la ville.

La CGT s'interroge sur la réelle prise en compte de la ville sur les conséquences de telles perturbations pour un rendu efficace du service public aux usagers.

Elle s'interroge aussi sur l'image que renvoie ce manque d'autorité vis à vis d'un prestataire, au regard des exigences appliquées aux propres agents de la Ville.

Recrutements d'auxiliaires pour l'accompagnement de personnes en situation de handicap:

la CGT s'interroge sur la formation des personnes recrutées pour accompagner les personnels de la ville en situation de handicap. Il s'avère que le choix de la ville pour le recrutement se base sur les compétences professionnelles au détriment de compétences d'assistance à la vie quotidienne dans les espaces de travail.

D – ANALYSE DES RISQUES

D.1 – Prise en compte du risque amiante – prévention du risque amiante lors des activités d'entretien des sols en dalles vinyle amiante

3 directions sont particulièrement concernées par les risques amiante de par leurs interventions de ménages sur des revêtements vinyle en dalles: la DVAJ, l'Education, la DIRIMMO.

Il est convenu de proscrire toutes interventions manuelles et/ou mécaniques avec des abrasifs trop puissants, Les agents concernés doivent être informés dans les meilleurs délais par les directions, La CGT ne manquera pas de suivre l'effet de ces prescriptions.

D.2 - Direction Parcours de Vie des Aînés (DPVA) – Lancement d'une étude Risques Psycho-Sociaux et Qualité de Vie au Travail en EHPAD

Le département est la cible d'une enquête financée par la CNRACL sur les Risques Psycho-sociaux des personnels des structures d'accueil des personnes âgées, 5 sites à Nantes parmi d'autres à St Nazaire, Clisson, au CHU de Nantes sont choisis. Elle a pour objectif d'étudier les absentéismes et conditions de travail en général dans ces structures ?

La CGT a votée favorablement le projet, tout comme les autres OS.

D.3 – Direction Petite Enfance (DPE) – Evolution de l'organisation de certains MAPE : Transfert et regroupement d'établissements petite enfance

Le dossier revient sur les mutualisations de crèches pour optimiser les moyens humains et matériels, un nouvel organigramme est présenté, supprimant deux postes de responsables de structures d'accueil.

La CGT s'est abstenue sur ce dossier au motif de remplacement de crèches municipales du centre ville par des structures associatives de droit privé.

D.4 – Sports – Evolution du dispositif d'astreinte de décisions

Dossier reporté

E.1 – Présentation du Schéma Directeur des Locaux Administratifs (SDLA)

Présentation et objectifs suivis par ce service: rentabilisation de l'usage des locaux utilisés par la Ville et NM.

La CGT demande un bilan de l'ensemble des déménagements depuis 2010 des services de la Ville et NM. Elle souhaite par là attirer l'attention sur les répercussions envers les agents de ces changements de lieux physiques, sur les contraintes de déplacements domicile/travail subit par les agents et les retombées sur les conditions de conciliations entre la vie pro et privée.

E.2 – Présentation du Programme Pluri-annuel d'Investissement (PPI)

E.3 – Direction des Ressources Numériques – Evolution des outils de la messagerie : Remplacement d'OUTLOOK

Bien que programmée, l'annonce a été faite d'un changement pour janvier 2018 de l'ensemble des boîtes de messagerie des agents de la Ville et NM (soit 5500 utilisateurs). Il s'agit de changer de prestataires d'hébergement des messageries des deux collectivités devenu obsolètes.

Après renseignements, la CGT s'étonne du peu d'information des agents de la Direction des Ressources Numériques, (le cordonnier) sur le sujet.

Un cahier des charges va nous être communiqué et les offres semblent s'orienter vers des prestataires "open source".

La Cgt s'inquiète du calendrier de mise en place dans lequel aucune action de formation n'apparaît. Ces formations semblent être intégrées dans le cahier des charges. À suivre...