

Compte rendu du Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail du 17 février 2014

A – PROCES VERVAL

Approbation du procès-verbal du dernier C.H.S.C.T du 4 Novembre 2013.

B – INFORMATIONS

Médecine du travail :

Un recrutement de médecin est en cours.

La C.G.T déplore le fait de ne pas avoir anticipé le départ du docteur AGULLO.

Liste des référents handicap :

Certains services n'ont pas encore de référents. Le référent pour la C.G.T. est : Francis GILBERT

Salon prévention :

Il aura lieu le 7, 8, 9 octobre 2014 à Nantes dans le cadre de la fonction publique, il s'agit de réfléchir sur la santé et la sécurité au travail, au travers de certains thèmes tels : la prévention des maladies professionnelles, la sécurité des travaux, incendie, les équipements de protection etc....

Présentation d'un questionnaire sur l'évaluation de la communication en sécurité et prévention des risques :

Ce document sera transmis à tous les agents par voie papier ou intra-Nantes.

La C.G.T reste vigilante quant à la confidentialité de ce questionnaire, via intra-Nantes.

C – SUIVI DES AVIS ET INTERPELLATIONS

Les élus CHSCT de la C.G.T ont soumis des questions pour la plénière :

a) Conditions de travail :

La salle 23, rue de Strasbourg n'est pas adaptée en plénière, elle est trop exigüe pour travailler correctement.

La direction a entendu la C.G.T : la plénière s'est tenue dans une salle municipale plus spacieuse.

b) Médiathèque :

Les élus CHSCT, ont signalés, en 2010, la dangerosité des plaques métalliques entreposées sur une vieille étagère, à l'entrée de la salle de détente.

Les plaques métalliques ont été éliminées lors de la réorganisation des espaces de travail à la médiathèque.

c) Base nautique de la Jonelière :

Suite au déménagement des extérieurs de la base nautique, il restait néanmoins des monticules de troncs sous l'eau. La sève s'est chargé de détruire ces gravats de chantiers.

d) Château des Ducs :

Les locaux sont la propriété de la ville.

La C.G.T s'interrogeait sur la capacité d'intervention des élus CHSCT de la ville auprès de ces agents et de ces bâtiments.

e) Convention FIPHFP :

Sur les situations de reclassement professionnel, au délai d'un bilan annuel présent en septembre dernier, il en sera de même en 2014.

La maire n'a pas répondu à la proposition de la C.G.T de reclassement professionnel en doublon, pour apprendre un nouveau métier.

f) Cas de gale à la mairie annexe de Beaulieu :

La C.G.T a déploré le fait d'un non-traitement de la moquette occasionnant des bactéries, dont un cas de gale déclaré.

La direction signale qu'une procédure générale a été appliquée. Depuis, les agents de cet équipement ont intégré depuis le 6 février 2014 le pôle de service public Viviani.

g) Visite des locaux municipaux :

Quelle est l'utilité de visite de locaux municipaux pour signaler des dysfonctionnements si aucun fait ne suit ?

La mairie signale qu'un rappel sera fait aux directions sur la nécessité d'apporter des réponses aux organisations syndicales sur les points soulevés lors de ces visites.

h) Réorganisation de la D.D.A :

Les agents d'accueil de la maison des associations de Félix Thomas changent de bureau. Des aménagements semblent décidés sans aucune communication avec le CHSCT.

La mairie estime que plusieurs aménagements ont été réalisés en concertation avec les deux agents concernés.

Concernant l'accès aux toilettes et points d'eau, les agents sont contraints de passer à l'extérieur du bâtiment.

La mairie signale qu'ils peuvent passer par la salle de réunion afin de ne pas sortir à l'extérieur !

i) Port de lunettes de soleil pour les ETAPS :

Les lunettes de soleil sont inscrites à la liste de dotation vestimentaire des ETAPS sur la base d'un

modèle « nautique » et commun à l'ensemble des ETAPS. Les lunettes solaires ne peuvent pas être considérées en EPII comme le demandait la C.G.T.

D – ROLE ET FONCTIONNEMENT DU CHSCT

Plan de communication

Au sujet de la mise en œuvre d'un plan de communication relatif d'une part à l'instance du CHSCT et d'autre part à la prévention des risques professionnels en général, les actions se poursuivront en 2014.

Identification des membres du CHSCT lors de leurs interventions sur le terrain au moyen d'un brassard fluo avec l'inscription « CHSCT ».

La rédaction d'une double page d'information sur le rôle du CHSCT et de ses membres dans le mensuel « Nantes S'Engage. ».

E – MANAGEMENT DE LA SECURITE AU TRAVAIL

Déploiement du réseau des assistants de prévention :

Il existe 7 conseillers de prévention et 130 assistants de prévention à la Ville de Nantes.

Le conseiller de prévention est le spécialiste de la sécurité.

L'assistant de prévention est une personne ressource dans les CR qui assure le lien entre les agents, leur hiérarchie et le conseiller de prévention.

Plan de formation 2014 : Les assistants de prévention sont désignés par le directeur du CR.

Ils ont obtenu une formation de 3 jours (9 sessions) en 2013.

Une formation complémentaire de 2 jours est prévue en 2014 (8 jours).

F – ANALYSE DES RISQUES

a) Accidentologie point des situations des accidents du 01/09/2013 au 31/12/2013.

En 2013, il y a eu une augmentation d'accidents de travail.

Dans un même temps, nous assistons à une baisse d'accidents de trajet (glissade, manipulation, chute de dénivellation).

• Répartition des accidents des non-titulaires et titulaires :

- D'un an à moins de 5 ans : 48% d'accidents de travail
- Moins d'un an : 32%

La C.G.T remarque encore une fois le manque de formation à l'embauche des agents.

b) Risques spécifiques :

La Ville de Nantes, présente son plan d'action concernant l'usure et la pénibilité à la direction de l'Education.

Ce travail s'explique par un contexte où 25% des agents ont plus de 55 ans, d'un taux d'absentéisme supérieur à celui de la collectivité, d'un nombre important de restriction d'aptitude, d'un taux significatif de maladies professionnelles et de taux de fréquence et d'accidents de travail stables mais supérieurs à la moyenne de la ville.

L'objectif est d'agir sur les causes de pénibilité pour prévenir l'usure professionnelle.

Les métiers concernés sont : les AER, ATR, Concierges et ATSEM.

La méthode employée est une démarche co-construite avec les représentants du personnel CHSCT.

La première étape s'appuiera d'un accompagnement par l'ANACT afin d'établir un diagnostic et d'établir un plan d'actions.

L'autre étape s'accompagnera d'un prestataire extérieur.

La C.G.T exprime le fait que de s'appuyer sur un service aussi important que l'éducation risque de prendre beaucoup de temps.

Le choix sur un service plus petit aurait permis de dégager plus rapidement des pistes de travail afin d'en retirer une lecture globale pour les autres CR.

Monsieur BOLZER réplique que c'est la C.G.T qui a demandé que le CHSCT travaille sur le CR.

La C.G.T dénonce cette lecture. En effet, les élus CHST de la C.G.T ont mis l'accent sur la réforme des rythmes scolaires, facteur engendrant une pénibilité des métiers du personnel et ont demandé de s'appuyer sur l'éducation, pour dégager des actions sur l'usure professionnelle, nuance !!!

Aussi, la C.G.T sera-t-elle vigilante et présente dans ce groupe de travail proposé !

La C.G.T pointe aussi le fait de lier ce travail sur la pénibilité et l'usure professionnelle aux organisations de service dans les C.R, que bien souvent, mettent à mal les agents dans leurs activités professionnelles.

G – ACTIONS ET PREVENTIONS

1) Observatoire Social et Prévention :

Présentation de ce dossier par Mme CHAUMEAU :

Point d'étape :

3 directions pilotes dès 2011

- La petite enfance
- Le sève
- Les sports

- 2012 : Education et DEMS
- 2013 : DGSTP, Direction des Solidarités, DPA
- 2014 : 3 nouveaux CR : Mission Cité, Dru, Culture

Les intérêts de l'observatoire social sont :

- Analyser et faire des liens entre les données RH
- Favoriser une vue d'ensemble des problématiques RH
- Contribuer aux actions de prévention

puis aider aux décisions

Présentation lors de la plénière maintien dans l'emploi des agents du Sève.

- 15 agents repositionnés au Sève avec changement de métier ou de champs d'activité.

Agir en prévention pour avoir de moins en moins d'agents en restriction d'aptitude.

- Accompagnement des parcours professionnels.

Projet 2014 :

Travailler sur le maintien dans l'emploi par les agents en restriction d'aptitude.

• DPE :

Bien être au travail et prévention de l'absentéisme.

Les actions menées en faveur des éducateurs des jeunes enfants où le taux d'absentéisme était en 2009 de 9,8% contre 15,1% en 2008. En 2011 et 2012 de 11%

Un temps de concertation avec les OS pour établir une fiche de poste détaillée.

Des délégations clarifiées.

Clarification des missions et de l'organisation au travail.

Prendre en considération les remontées du terrain.

L'étude faite par madame CHAUVEAU est intéressante.

Toutefois la C.G.T reste vigilante quant aux perspectives d'action mise en œuvre par les directions.

H – ENVELOPPE CHSCT

Deux enveloppes présentées :

- Achat de 80 brassards « évacuation, brassard sur mesure, à destination des services et des établissements travaillant sur une procédure d'évacuation incendie.

Montant : 1274,88 euros (100% enveloppe CHS)

Vote : la C.G.T a voté pour.

- Achat d'une sangle de manutention pour les piscines : harnais de déménagement pour le portage de charges lourdes et volumineuses, charges pouvant atteindre 150 kg.

Montant : 610,88 euros (100 % enveloppe CHS)

Vote : la C.G.T a voté pour.

G – GESTION DES PLANS D' ACTIONS RH ET DU POLE ENVIRONNEMENT

Présentation du dossier Précarité

Il s'agit d'une analyse des sources de précarité financière des agents de la ville de Nantes reçus par les services sociaux du travail.

Annexes de référence : 2010 – 2011- 2012

Ce document pointe le fait que la précarité des agents de la ville de Nantes est issue à la fois de la vie professionnelle, familiale, conjugale et de la vie quotidienne, d'où la nécessité de l'aborder de façon transversale ; cette transversalité touche à la fois la politique salariale, le recrutement, la formation, l'action sociale.

La C.G.T souligne le fait que la précarité peut aussi être une cause de la pénibilité au travail.

D'autre part, une réflexion sur les aides sociales du COS a été menée.