



Compte rendu de la plénière CHS du 14 juin 2012

I – Procès verbal

Approbation du procès verbal du CHSCT du 16 janvier 2012

II - Contexte

Il s'agit d'un CHS de bilan annuel des actions faites au cours des 12 derniers mois dans lesquels nos interventions ne peuvent se cantonner qu'à rappeler les questions déjà posées antérieurement, sans réponse.

Nous avons des éléments d'informations à disposition au syndicat concernant ce bilan.

III – Renforcement de la prévention pour préserver la santé et garantir la sécurité au travail

a) Accidentologie/maladies professionnelles :

La CGT rappelle que tout accident de travail, même bénin ou anodin doit être signalé au supérieur hiérarchique.

Le service HSCT constate qu'il manque des éléments de faits avérés.

b) Rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels et programme de prévention des risques professionnels.

Le document est à disposition au syndicat.

Dans ce rapport annuel, la CGT réclame un bilan des actions concrètes, matérielles, malgré les sollicitations de celle-ci à maintes reprises.

Ex : qu'en est-il de l'évolution de la rénovation des bâtiments niveau 5 à la DASI, au CCAS.

La CGT sollicite donc un listing complet d'interventions.

IV – Réduire les causes d'altération de la santé au travail

a) Un bilan est dressé contenant le rapport d'activité 2011 de la médecine préventive et professionnelle (à consulter au syndicat)

Ce document est plus étoffé que les années précédentes.

Les réactions des médecins de prévention présents à la plénière nous laissent penser qu'une collaboration avec les élus CHS du personnel est plus que jamais nécessaire.

b) Dispositif de prévention des agressions internes ou avec le public (à consulter au syndicat).

La CGT remarque à travers ce bilan, un manque d'effectif pour accueillir au mieux les usagers.

Ainsi, à la DASI, au CCAS, le manque de personnel à l'accueil induit l'agressivité chez les usagers.

D'autre part, dans ce CR, ou dans certaines mairies annexes, la CGT fait état d'un manque de concertation entre les agents et leurs responsables pour aborder les problèmes d'agressivité, signifiant aux élus CHS de la mairie, la part de violence institutionnelle dans certains CR : mairies annexes, bibliothèques, CCAS.

Le management actuel dans les CR révèle une augmentation des agressions entre collègues, due à

un sous-effectif du personnel.

La CGT relève alors le fait que, les encadrant n'accompagnent pas assez les agents lorsqu'ils sont agressés. Hormis le fait qu'ils peuvent quitter leur poste, aucune régulation n'est mise en place pour travailler les causes du comportement des usagers à leur égard ou entre collègues.

La commission communale de médiation, mise en place par le CR SPORTS est intéressante et devrait être développée dans d'autres CR de la mairie de Nantes, entre autre pour ceux qui accueillent du public.

En conclusion, la CGT relève des difficultés de management en général, dans les services de la mairie de Nantes.

le nombre total des agressions enregistrées diminue mais les agressions les plus graves (agressions physiques, menaces) ont fortement augmentées.

La CGT porte le fait que la plupart des agressions sont dues bien souvent à un certain nombre de paramètres :

- Des locaux mal adaptés
- Des conditions de travail qui se dégradent par manque de personnel
- Une organisation de travail qui cloisonne et isole les agents, les rendant plus fragiles dans leur travail.
- Un management polarisé de plus en plus sur du quantitatif, du résultat au détriment de la qualité du service rendu aux usagers.

Cette violence institutionnelle menée dans la plupart des services de ville de Nantes, amène la CGT à se maintenir dans un état de vigilance permanente afin de ne pas banaliser ces agressions.

V – L'absentéisme

La maladie ordinaire représente toujours la grande part du taux d'absentéisme pour raison de santé. Ce bilan apporte plus de détail que celui de l'an dernier et souligne une stabilisation du taux d'absentéisme pour raison de santé en 2011 par rapport à 2012.

Une très légère hausse du taux d'absentéisme pour accident du travail et maladie professionnelle.

VI – L'observatoire social

Un document est à disposition au syndicat.

Ce travail concerne 3 CR :

- DPE
- SEVE
- Sport

Il va permettre de dégager une réflexion pour prévenir et gérer les risques psycho-sociaux et l'usure professionnelle.

VII - Travaux

Les travaux en cours et leur programmation sont à consulter dans le document au syndicat.

VIII – L'enveloppe CHS

La question concernant l'enveloppe CHS a été abordée 10 mn avant la fin de la séance.

Les élus CHS CGT et des autres syndicats n'ont pu s'exprimer, ni voter de façon réglementaire.