



Retour sur le Comité Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail du 9 septembre 2016

1. Point sur les travaux à la Manu

Florent Cortet (Bâti) Isabelle Lefebvre (Immobilier)

Les 4 niveaux du bâtiment B de la Manu sont impactés par un lourd problème de structure : le phénomène de fissuration est impressionnant et anxiogène pour les agents mais la structure du bâtiment ne présente pas de signe laissant présager un risque de ruine imminent des planchers. Aucune causalité n'existe avec les travaux du rdc de la Maison de la tranquillité publique.

Les agents ont été informés au fur et à mesure de l'avancée du diagnostic de la pose des étais dans le bâtiment.

Le mode opératoire : il faut vider entièrement le bâtiment B afin d'expertiser sa structure.

Les déménagements sont donc à conduire rapidement. Les locaux à rechercher devaient être immédiatement disponibles, minimum de travaux à réaliser, équipés de la fibre, de surface suffisante, accessibles (agents et usagers), desservis en transports en commun, avoir la possibilité de stationner les véhicules de service.

A ce jour, l'Immobilier a trouvé réponse à toutes les situations, les agents vont visiter rapidement les lieux.

Réussite éducative (4 agents en bât B + 5 agents autre bâtiment) -> bâtiment St Jean, Mairie

Sport : Nant'île (avec les collègues relogés pendant les travaux du Palais des Sports)

Bâti : Nant'île

Tranquillité publique : reste à la Manu car besoin de proximité avec les autres services

Santé Publique : Laisse sa place à la Tranquillité publique et s'installe Tour Bretagne, à proximité des services du CCAS.

Les nouveaux locaux sont mobilisés pour 2 à 3 ans, le coût actuel avoisine 500 K€ par an.

2. Dossiers présentés par l'établissement

Préalable : intervention UNSA/CFDT sur l'organisation de la séance plénière un 9 septembre : la date communiquée début juin pour un CHSCT portant uniquement sur les bilans, ne laisse pas la place pour les questions des représentants du personnel. Par ailleurs, la précipitation n'a pas permis de pouvoir présenter le bilan FIPH (2 ans de fonctionnement de la nouvelle convention) ni celui de Discrim'alerte : les deux sollicités lors de la plénière du 24 mai par la CFDT. De l'aveu même de la direction QVST, la date de ce CHSCT a mis les équipes en tension.

Il est inadmissible que le fonctionnement même des instances liées au CHSCT soit génératrice de RPS !

Rappel que la CFDT avait demandé à acter dans le règlement intérieur du CHSCT, la tenue de 4 séances plénière par an : cette demande avait été jugée non nécessaire. En 2016, le planning des instances a été construit avec 3 séances (mars, mai, novembre), puis revu en juin avec 5 séances (+1 en septembre ; +1 en décembre).

Promesse de faire mieux en 2017, comme en 2016, 2015...

Les différents bilans (santé, sécurité, social, RPS...) pourraient être présentés plutôt au printemps de chaque année.

Rapport de la médecine du travail sur l'année 2015

Dr ML Sauvage

En 2015, davantage d'agents ont pu être vus en visite par rapport à 2014 grâce à la présence constante d'internes.

Points forts de l'année 2015 :

Les visites liées aux nouvelles habilitations (notamment en rapport avec le port d'EPI liés aux nouvelles procédures amiante)

Les principales restrictions sont liées à : la manutention lourde, les mouvements répétés des membres supérieurs, les postures contraignantes pour le dos, les astreintes.

Les principaux aménagements demandés concernent : les équipements de protection (semelles, ceinture de contention), les aménagements de temps de travail, les aménagements de postes de travail, les aménagements de l'organisation des tâches de travail.

Concernant les maladies professionnelles reconnues en 2015 (13 contre 9 en 2014), elles portent principalement sur des TMS. Cependant, à venir en 2016 : 3 reconnaissances d'imputabilité au service de syndromes dépressifs et anxio-dépressif.

L'année 2015 a été marquée par la mutualisation des services Ville/Métropole, impliquant les déménagements des services (santé, social, prévention) sur 3 sites distincts : bouleversement des habitudes de travail et difficultés quotidiennes de suivi des dossiers. Les effectifs de médecins étaient toujours insuffisants ; fin 2016 l'interne Jane Ouvrard termine son internat et intègrera le service. Les dossiers de reclassement prennent énormément de temps et sont une source de découragement pour les agents, volonté d'améliorer la prise en charge. La prévention du mal être au travail et l'animation du plan de prévention RPS sont des dossiers à continuer de faire avancer.

Les objectifs du service de médecine préventive pour 2016 :

- Améliorer les pratiques
- Redéployer des tâches (ex : gestion des agressions transféré au service PRT),
- Pouvoir garantir la formation continue des agents du service, y compris les médecins
- Participer au projet d'aménagement des nouveaux locaux
- Travailler avec le DRN sur un nouveau logiciel de gestion des dossiers (complexité : reprendre l'historique des dossiers agents)
- Améliorer le suivi des agents en repositionnement,
- Améliorer l'accompagnement des agents en arrêt longue durée
- Entamer la réflexion sur le dossier de l'usure professionnelle
- Améliorer la prévention et la gestion des agressions entre agents,
- Poursuivre le déploiement du plan de prévention RPS,
- Poursuivre la prévention des addictions.

La position de la CFDT :

D'année en année le rapport de la médecine du travail présente les mêmes difficultés de fonctionnement et les mêmes problématiques médicales pour les agents, la situation ne s'améliore pas. Pourtant, la présentation du Dr Sauvage dénote l'énergie et l'envie de faire avancer les dossiers dans l'intérêt des agents. Il est notamment rappelé par le médecin que le collectif de travail qui existait avant la mutualisation des services RH entre Médecine/Social/GEDC/GIAP a été cassé et est

difficile à remettre en place dans la nouvelle organisation ; la conséquence est une réelle difficulté de travailler aux dossiers de reclassement, cette difficulté impacte d'autant plus le service EDC puisqu'il est en première ligne pour les agents. Une des cause du profond malaise à EDC.

Le médecin mentionne le nécessaire amorçage d'un travail sur la prévention de l'usure professionnelle : cela est demandé par la CDFT depuis de nombreuses années. Pour autant, les services sont-ils en mesure de fournir ce travail supplémentaire actuellement ?

Forte inquiétude de voir 3 reconnaissances d'imputabilité au service des syndromes dépressifs alors que ça fait 5 ans qu'on travaille au plan de prévention RPS.

Bilan des accidents du travail/accidents de trajets sur l'année 2015

L Pelé

Le nombre de jours d'arrêts liés aux accidents du travail reste élevé mais il faut noter que les taux de fréquence et les taux de gravité sont à la baisse.

Les DG les plus impactées sont la DGESEU et le Département territoire et proximité

En bref : une légère amélioration de la situation, mais les problèmes de dos restent un point noir (les douleurs lombaires restent le premier motif d'accident de travail). En 2016-2017 l'objectif est d'évaluer les dispositifs « Pamal » et « Rrem » avant d'aller plus avant sur la prévention des TMS.

Concernant les agressions, davantage de mains courantes et quelques plaintes (dans ce cas, le service juridique prend la suite). Lorsqu'une agression est le fait d'un usager identifié, un courrier signé de l' élu est expédié.

La position de la CFDT :

Ce bilan reprend les chiffres présentés dans chaque groupe de travail CHSCT. La démarche est intéressante pour mettre en perspective toutes les directions sauf qu'aucune analyse des chiffres n'est réalisée, ni plan d'action.

Point d'étape sur la démarche des RPS

P Capovilla

L'ensemble des indicateurs d'évaluation ont été testés sur 5 directions pilotes : DRN, direction petite enfance, direction de la relation aux usagers, pôle Erdre et Loire, SEVE. Les directions se disent satisfaites de bénéficier d'un système de données.

Pas de bilan à ce CHSCT : des temps d'échange viennent d'être calés pour les représentants du personnel fin septembre et début octobre : deux temps sur les indicateurs, un temps sur la présentation RPS aux groupes de travail CHSCT.

Les plannings de formation s'étendent jusqu'à fin 2019.

L'avancement des mesures prioritaires en 2015 fera l'objet d'une présentation en CHSCT de décembre 2016.

La position de la CFDT :

Rien de nouveau sur l'avancement du dossier. Le planning de formation qui nous amène à 2020 est inadmissible (début du travail sur les RPS en 2010...)

Bilan des formations 2015

C Borel

Formations règlementaires et formations liées à la sécurité + amiante

A noter

- L'intervention systématique de QVST dans le cadre des cycles de management,
- L'absentéisme récurrent y compris pour les formations obligatoires (causes : exigences de service, agents malades, résistance de la part des agents – désintérêt ou incompatibilité d'horaires- inscription eudonet) – à explorer.

Compte-rendu de l'enquête CHSCT sur l'accident du travail à Etier en mars 2016

L Pelé

Enquête sur une tentative de suicide menée par PRT, Conseiller prévention Direction déchets, 4 mandatés CHSCT (1 par OS) : neuf réunions de travail, nombreux entretiens, CR des faits, arbre des causes, proposition d'actions envisagées.

Le CR de l'enquête a été présenté à tous les agents entendus, à la direction, à la victime (actuellement en mission au Protocole).

La procédure a été longue et difficile à mener compte-tenu de la particularité de l'accident, interrogation de L Pelé : si une autre situation de ce genre se présentait, il serait peut-être opportun de se faire assister d'un intervenant professionnel extérieur.

La position de la CFDT :

Plutôt d'accord avec cette analyse, une personne extérieure permettrait également de prendre davantage de recul plus rapidement et d'examiner les faits sans à priori ni conflit d'intérêt.

Bilan de l'absentéisme de l'année 2015

P Capovilla

Les absences pour raison de santé (maladie ordinaire, accidents de travail/trajet, maladies professionnelles) sont en constante hausse, hausse plus forte entre 2014 et 2015.

La position de la CFDT :

Dossier regroupe les chiffres par ailleurs présentés lors des groupes de travail CHSCT. La globalisation est très intéressante afin d'établir une situation de la collectivité. Sauf qu'aucune analyse de ces chiffres n'est proposée. A voir dans le cadre du travail RPS ?