



SYNDICATS TERRITORIAUX

Nantes Métropole · Mairie de Nantes · UFICT
CCAS · Opéra Angers Nantes · École des Beaux-Arts

Compte-rendu de la Formation Spécialisée Santé, Sécurité et Conditions de travail

Séance du 16 octobre 2023

L'Adjointe au Personnel, Mme Bassal, est excusée
M. Cocotier préside la séance en son absence

1. Approbation du Procès-verbal de la séance plénière du 19 juin 2023

Avis favorable à l'unanimité

2. Questions des mandatés

- Locaux du service Courrier :

Intervention CGT : dans les faits, depuis avril lors de la dernière visite, rien n'a changé.

Réponse de l'Administration : Il y a des choses qui avancent mais pas tout :

Problématique de mobilier de bureau, la DAELE est sollicitée, cela va rentrer dans l'ordre.

Mise à disposition des postes informatiques qui fonctionnent de manière performante : en cours auprès du DRN

Bouchons moulés pour un agent : c'est fait

Pose de film sur les vitres : travail en cours avec la direction du patrimoine. Evaluation en cours sur le produit

Fuites sur la climatisation : la société de maintenance est intervenue. Investigations en cours

Vestiaires : nécessité de casiers, avec cloisons qui isolent le sale du propre. Délais de livraison un peu long sur ce type de matériel

L'Administration réactive le DRN et le BATII.

3. Dossiers présentés par la collectivité

3-1 Direction Générale Culture et Arts dans la Ville

3-1-1 Horaires de travail du service des Archives

Baisse de lectorat dans les salles de lecture.

La collectivité propose de fermer la salle de lecture le vendredi (salle ouverte du mardi au jeudi), avec une ouverture possible le vendredi une fois par mois pour les chercheurs notamment.

Fermeture pendant la dernière semaine de l'année.

Mise en œuvre au 6 novembre, le temps d'informer sur le site internet.

Pour la CGT, les retours des agents sont favorables à cet aménagement, qui sont liés aux conditions d'accueil des usagers dans des locaux vétustes. Ils attendent depuis longtemps un déménagement dans des locaux adéquats (avec accès PMR notamment).

Réponse de l'Administration : les recherches sont toujours en cours avec des contraintes spécifiques en termes de superficie, de sécurité, d'accessibilité depuis le centre-ville, l'hygrométrie. L'inscription est faite à la PPI.

Pour : CFTC, CGT, Unsa

Abst : FO, CFDT

3-2 Direction Générale Fabrique de la Ville Ecologique et Solidaire

3-2-1 Direction des Opérateurs Publics de l'Eau et de l'Assainissement

Secteur Direction changement variante horaires de travail

Au sein du Secteur Direction de la DOPEA, la secrétaire de direction et l'assistante des services ont fait part de leur besoin personnel et professionnel d'avoir accès à la variante horaires variables « décalés » en raison des horaires de collaboration qui dépassent parfois les bornes établies pour la variante horaires variables « classiques ».

La CGT s'interroge sur le changement de régime horaires proposé par la direction de la DOPEA, car même si cela est à la demande des deux agents afin d'avoir plus de flexibilité, l'amplitude est plus grande (Plages horaires de 7h à 13h le matin (minimum 2h) et de 13h à 19h30 l'après midi (minimum 2h), durée pause méridienne 45 mn minimum (entre 11h et 15h) que sur la variante dite « classique » (Plages horaires obligatoires de 9h40 à 11h55 et de 14h15 à 16h00, durée pause méridienne 45 mn minimum (entre 11h55 et 14h15).

Que se passera-t-il le jour où la direction vient à changer où change d'orientation RH ? Le risque pour les agents est de se retrouver piégés dans une situation délicate avec des horaires imposés.

Pour : CFDT, CFTC, Unsa, FO

Abstention : CGT

Secteur maintenance des équipements : changement variante horaires de travail

Au sein du service Maintenance des équipements d'assainissement collectif, le coordonnateur Exploitation Maintenance et le technicien informatique industrielle sont actuellement sur la variante « horaires variables décalés ». Ce choix avait été fait suite à différents ateliers de travail avec le service. Cependant au regard du lien fonctionnel entre les missions exercées par ces deux agents et l'activité des ateliers, il apparaît souhaitable aux agents et au chef de service de passer sur une variante horaire fixe coordonnée avec celle de ces ateliers (dont les horaires sont 7h45 à 12h00 et 12h45 à 16h15 du lundi au vendredi).

La variante horaire la mieux adaptée pour les agents concernés est ainsi la variante horaire fixe à 8h par jour avec les horaires 07h45 / 12h - 12h45 / 16h30. La mise en oeuvre est prévue au 1er janvier 2024 afin de finir l'année de badgeage avec les cycles actuels.

Intervention CGT :

La CGT s'est positionnée favorablement sur ce deuxième dossier de la DOPEA, car à l'instar du premier dossier, celui-ci va vers une réduction de l'amplitude horaire des agents en proposant le passage de la variante « horaires décalés » à la variante « horaires classiques » afin de mieux correspondre aux besoins des agents ainsi que du services. Nous notons néanmoins que l'amplitude des journées est plus grande.

Pour à l'unanimité

3-3 Direction Générale Territoires, Proximité, Déchets et sécurité

3-3-1 : Astreinte sécurité routière

- 1ère partie, regroupement de secteurs
- Sur les moyens lourds, un agent mobilisation avec habilitation grue
- Pas connaissance des plannings d'astreinte

Intervention CGT : Information agents non satisfaisantes, problème de véhicules lors des astreintes, 1 seul cadre décisionnel pour les secteurs regroupés c'est peu

Réponse de l'Administration :

Sur le secteur élargi, il s'agit d'une astreinte téléphonique avec peu d'appels, ce qui semble donc faisable
Sur les plannings, effectivement ils sont faits et auraient pu être communiqués.
De 6 à 9 semaines mobilisables sur les moyens lourds.

Véhicules : l'agent prend son véhicule pour aller chercher le véhicule de service

Sur le temps de récupération : selon les dispositions prévues

Intervention CGT : temps d'intervention d'1h pour couvrir toute la ville, ne connaissant pas forcément le lieu d'intervention, avec en plus l'usage de son véhicule personnel pour aller chercher le véhicule d'astreinte.

Réponse de l'Administration : On sait qu'on ne sera peut être pas en capacité de tenir sur 1 heure, sur des situations extrêmes, avec des itinéraires compliqués. Mais on est sur une dizaine d'intervention à l'année, et un accompagnement sera effectué. Le Craiol peut être sollicité sur les itinéraires

Suspension de séance demandée par les organisations syndicales :

Dossier non abouti, trop léger au vu des impacts sur les agents, demande de report du dossier par les toutes les organisations syndicales.

Réponse de l'Administration : calendrier contraint, dossier maintenu. Un dossier complémentaire sera transmis, selon les résultat des votes

Contre : toutes les OS

Une prochaine plénière sera reconvoquée

3-3-2 : Astreinte propreté urbaine

Astreinte de décision

Astreinte nettoyage

Astreinte graffiti : proposition de former des accompagnants

Dossiers sur lesquels il n'y a pas de caractère d'urgence en termes d'intervention, comme c'est le cas pour la sécurité routière.

Intervention CGT :

Suite à une réunion d'information au service Graffiti, les agents ne sont pas favorables.
Les agents n'ont pas eu de suivi par la Médecine du Travail depuis 10 ans, ni de radio des poumons.
Le nettoyage en pleine journée pose problème.
Et un manque de concertation est relevé.

Réponse de l'Administration :

On travaille déjà avec des astreintes, et non les interventions ne se font pas dans n'importe quelles conditions.

Sur la notion d'urgence, analyse de la situation.

La qualité des interventions menées est saluée. Il s'agit de mieux encadrer et de mieux organiser les interventions en étant vigilant à la conciliation des temps de vie privée et professionnelle.

L'intention est de limiter les astreintes à 5 par an.

Sur les 3 dernières années, une vingtaine d'astreintes ont eu lieu.

Les agents sont sortis 1 fois sur 3.

Graffiti : 14 agents + 6 agents accompagnants

Chauffeurs PL : 29

Les accompagnants ne seront pas certifiés comme les titulaires.

Mais pas d'obligation de binôme, donc on apporte une aide, mais c'est un adjoint au spécialiste graffitis.

Votes :

1-décisions

Abstention : Unsa, Cftc

Contre : FO, CFDT

Pour : CGT

2- Nettoyement

Abstention : Unsa, CFT

Contre : FO ; CGT, CFDT

3 Graffitis

Abstention : Unsa, CFTC

Contre : FO, CGT, CFDT

3-3-3 Astreinte CSU (Centre de Supervision Urbain)

Intervention actuelle sur la base de bénévolat, le Responsable n'approuve pas cette solution

Une solution de remontée d'information au DG par le CRAIOL a été mis en place pour la semaine, il reste la problématique du week-end.

A termes, il y aura 3 agents de maîtrise qui pourront être associés lorsqu'ils seront montés en compétences.

La situation actuelle ne durera pas, puisque des solutions sont prévues.

Astreinte au 1^{er} janvier 2024 pour l'Agent de la maîtrise.

On compte 1 trimestre d'acclimatation pour qu'un AM puisse entrer dans le dispositif

Intervention CGT :

La situation proposée repose sur 2 agents et ce n'est pas tenable (1 week-end sur 2, toutes les périodes de congés du collègue en binôme).

Les dossiers présentés successivement sur des astreintes font état d'une manque de moyens humains pour faire fonctionner les services.

Faire peser l'astreinte sur les 3 agents de maîtrise arrivant n'est pas correct, au vu des différences de grade avec les 2 cadres A.

Abstention : CFTC, FO

Contre : CGT, Unsa, CFDT

3-4 Direction Générale Déléguée à la Cohésion Sociale

3-4-2 Direction du Parcours de Vie des Aînés

Candidature CLACT 2023-2024 auprès de l'ARS pour les EHPAD

5 Projets :

1/ Mise en œuvre de massage pour l'ensemble des agents des EHPAD :

Massages assis de 20 mn par une entreprise depuis 2021

Déjà en place. L'idée est d'obtenir des financements par l'ARS

2/ Sur l'établissement Renoir :

Activité physique ou sophrologie. Temps de cohésion d'équipe, de relâchement, d'échanges

Un prestataire est recherché

3/ Sur l'établissement Haute Mitrie :

Retrouver du sens et du plaisir à venir travailler. Equilibre vie privée-vie professionnelle

Techniques de Sophrologie, relaxation,

4/ Sur l'établissement de Chambellan :

Yoga et pilâtes : limiter le stress mental et les tensions physiques

5/ Aménagement d'une climatisation dans la lingerie d'Hirondelle de Sèvres :

Bâtiment qui date de 2017 mais besoin d'équiper cet endroit avant l'été prochain

Intervention CGT : Toute souffrance doit être combattue.

Nous souhaitons que cela se fasse sur du temps de travail

Est-ce qu'il y aura une continuité dans le temps ?

En cas de réponse défavorable de l'ARS, quel serait le choix de la collectivité de pallier ? Quelle priorisation ?

Réponse de l'Administration :

C'est bien sûr, du temps de travail.

Pas de projets actuellement sur d'autres sites, mais si il y a des propositions, elles seront étudiées.

Même sans aide de l'ARS, décision de mise en œuvre

Sur la lingerie, étude également sur la Madeleine. Sur Chambellan, la question est plus vaste en fonction du lieu

Pour : toutes les OS

3-5 Direction Générale Ressources

3-5-1 Département des Ressources Humaines

3-5-1-1- Direction Qualité de Vie et Santé au Travail

3-5-1-1-1 Plan d'actions Qualité de Vie et Conditions de Travail

Co-construction avec les OS sur les 4 axes.

Focus sur le marqueur Egalité, la sécurité au travail, garantie d'équité de traitement.

Intervention CGT :

Toutes les actions énumérées sont intéressantes, la CGT a été partie prenante des groupes de travail, et il y avait selon nous des possibilités d'aller plus loin encore dans les propositions d'action.

En matière de prévention des risques professionnels, la CGT rappelle la revendication portée au niveau national d'une semaine de 32h sur 4 jours, afin de rééquilibrer réellement les temps personnels et professionnels.

Si nos collectivités veulent faire face tant aux enjeux démographiques du territoire qu'au manque d'attractivité dont souffrent nos métiers, se doter d'un plan d'actions QVCT ambitieux peut être un levier, même s'il n'éluide pas la question des rémunérations.

Au travers de ce document, l'intention semble être là, mais nous savons que malheureusement cela ne suffit pas toujours. Et que le décalage entre l'intention et le résultat est souvent important (exemple des dossiers Astreinte présentés précédemment).

Donc pour la réussite de ce plan d'actions, quels moyens déployez-vous pour le faire vivre ? Quelle communication, quelle implication et quel portage politique et bien sûr, quelle évaluation ?

Intervention Médecin du travail :

Réfléchir à la Médecine Préventive Professionnelle : la réflexion a déjà eu lieu, la MPP fonctionne en mode dégradé.

Il serait préférable d'indiquer « Renforcer le service de MPP, en recrutant des médecins »

Réponse de l'Administration :

Bilan annuel pour effectuer l'évaluation

Partage l'importance de la prévention des RPS. 4 indicateurs minimum qui sont identifiés sur le document, mais une cinquantaine sont utilisés en interne dans les directions suivies.

Pour à l'unanimité

3-5-1-1-2 Baromètre QVCT

Focus sur la participation des agents. Lors de la dernière édition, certaines catégories de personnels ont peu participé (ex : Education, Ehpad...)

3 questions ont été supprimées qui concernaient la crise sanitaire

Remplissage par internet, QR code présent sur affiche, magazines internes et diffusion aux agents non informatisés.

QVST ira dans les 6 Ehpad pour faire remplir le questionnaire par les agents.
L'anonymat est garanti par la collectivité et par le prestataire

Intervention CGT :

Pour que le baromètre soit exploitable, il faut que l'assiette soit la plus large possible (problématique des agents non informatisés).

Quelles perspectives, suite aux résultats et à la comparaison avec les résultats de 2020 ?

Réponse de l'Administration :

En 2020, le baromètre a contribué à alimenter le projet de collectivité et le plan d'actions QVCT.
De nombreuses interventions sur les rémunérations, sur le télétravail, qui ont abouti à de nouvelles mesures sur ces sujets.

Sur la participation, on peut viser plus de 50 %

Ce qu'il faut viser, c'est la représentation de toutes les catégories de métiers.

3-6 Direction Générale Information et Relation à l'Usager :

3-6-1 Mission relation multicanale aux usagers – Aménagement des lieux d'accueil (information)

Eléments graphiques : signalétique et gammes de couleur seront étudiés
Les agents de l'accueil sont associés à la démarche.

Intervention CGT :

Suite à l'expérimentation en mairie centrale, plusieurs constats :

Les matériels testés en mairie centrale n'étaient pas adéquats.

Les tablettes sont trop lourdes. Les collègues se retrouvent beaucoup debout car il y a toujours des usagers à arriver en mairie centrale. Les hauteurs de bureaux et sièges n'étaient pas adaptés, le cloisonnement n'était pas non plus une bonne idée.

Réponse de l'Administration :

C'est tout l'intérêt de l'expérimentation, ne pas reproduire des erreurs

le multicanal : Accueil physique + téléphonique + courrier + réseaux sociaux

Intervention du Président de séance quant à l'invitation par Madame la Maire à l'hommage rendu en mairie centrale le soir-même, concernant le drame d'Arras

Renforcement de la sécurité aux abords des établissements, du contrôle d'accès des personnes et des véhicules (dispositif « Urgence Attentat »)

Consignes rappelées aux personnels dans les établissements scolaires notamment : l'accueil est assuré par 1 professionnel de l'établissement.

1 seule entrée du public autorisé

1 contrôle visuel des sacs

Identité des personnes étrangères à l'établissement vérifiée par 1 professionnel de l'établissement

Les attroupements doivent être évités
Chaque école doit activer son PPMS si nécessaire
Toute menace doit être signalée au 17
Sortie scolaire : Académie peut suspendre si besoin
Toute réunion scolaire la semaine du 16/10 est suspendue et doit être reportée après les vacances scolaires

Site de la Manu : il y a 2 entrées.
Renfort d'un agent de sécurité pour 3 semaines, en plus du SIAP qui est sur l'accès porte blanche.

Situation dans les écoles : Attention à ne pas faire de contrôle d'identité, les personnels ne sont pas habilités.

3-5-1 Département des Ressources Humaines

3-5-1-1-3 Compte-rendu mission inspection par le CDG4 sur l'atelier menuiserie de la DAEELE

Limite de l'inspection : constat à partir des documents de la collectivité et des témoignages recueillis.
Donc ce n'est pas exhaustif mais cela permet une analyse et des préconisations en matière de prévention

En présence, peu de préconisations, mais il s'agit d'une direction qui dispose d'une certification QSE depuis 2008.

95 % de satisfaisant mais il reste 5 % qu'il faut approfondir.

La moitié sont des problèmes de formation

L'autre moitié sont des petites choses qu'il convient de rectifier (suppression de balayettes, pose de garde-corps)

Sur les 12 non conformités, 6 seront réglés rapidement (d'ordre technique)

Il restera à voir les formations, risque chimique, éveil musculaire, gestes qui sauvent...

Manipulations extincteurs = formations spécial Bati à venir prochainement

Problématique des agents inscrits en formation obligatoire, qui n'y vont pas. Quid des habilitations ? In fine, l'agent perd son habilitation et pourrait être suspendu.

Donc il convient d'encourager et de sensibiliser pour que les agents effectuent leur formations.

3-5-1-1-4 Bilan horaires d'été et canicule 2023 (Information)

Maintien des Titres restaurant

15 mn / jour pour générer des récupérations

Constat :

Juin : chaud

Juillet : pas très chaud

Août : non plus

fin août-septembre : chaud

Donc été différent des autres années.

Globalement les retours sont plutôt positifs. **Certains s'interrogent sur les dates puisqu'il fait souvent chaud en juin, mais pas forcément élargir à septembre à cause de la rentrée scolaire.**

En déchetterie, quelques mécontentements.

Dans les cimetières, plutôt bien. Un agent a repris ses horaires normaux sur 1 jour pour pouvoir échanger avec son collègues.

Sur les fortes chaleurs, les directions ont joué le jeu.

A Magellan, système de climatisation en panne, bureaux surchauffé : solution proposée de télétravail déplafonné pour celles et ceux qui le veulent.

Fortes chaleurs : travail à initier sur les vêtements d'été (EPI). Voir avec les différents fournisseurs ce qu'ils peuvent proposer de plus léger.

Intervention CGT : Problématique pour la DNJ, qui a bien conservé ses tickets restaurant mais pas de 1/4 d'heure pour générer des récup. Donc x semaines consécutives et non possibilité de récupérer la perte de 6 jours de congés. La gronde monte.

3-5-1-1-5 Droit à la déconnexion (information)

Evaluation de l'expérimentation aux agents qui ont participé.

Les retours sont les suivants :

- Ateliers de sensibilisation : prise de conscience

A l'issue des ateliers, la majorité a modifié ses pratiques de déconnexion

- Comparatif des habitudes en dehors du temps de travail (consultation/réponse) :

Entre les 2, la proportion a diminué

- Sur la concentration sur des tâches complexes : amélioration depuis

- Plus mitigés : Trop de mails

- Charge mentale : toujours importante mais en baisse

- Amélioration de la conciliation des temps

- Faut-il déployer les ateliers de sensibilisation de manière plus large à tous les agents : 98 % de oui

- Importance des conditions de réussite

A venir : en janvier 2024, déploiement dans toute la collectivité

Sur les agents badgeurs : il y avait des 2. Le fait de débadger marque davantage la déconnexion

Portage managérial est important, ainsi que l'exemplarité.

Le DGS souhaite que le portage soit large (élus, DGA, et autres directeurs)

Malgré tout, pas de souhait d'imposer, mais un panel de choix de possibles.

3-5-1-1-6 Retour enquête accident site Morhonnaire : électrisation agent

L'accident a eu lieu le 11 avril (il y a 6 mois). L'agent ressent encore des suites (brûlure doigt, avant-bras + suivi médical)

Les mandatés ont été associés à l'enquête.

Retrait du radiateur

Bureau de contrôle

Rappel à l'ensemble des directions (à venir) : tout matériel électrique doit avoir recueilli l'accord préalable du Batii

Intervention CGT :

L'agent a eu le sentiment d'avoir été mis en cause dans cet incident. Il avait notamment alerté plusieurs fois urgence Bati sur l'absence de chauffage dans ces locaux. Il souhaiterait être mis hors de cause.

Réponse de l'Administration :

Le retour de Quali-consult : branchement conforme dès lors que l'appareil n'est pas défectueux.

Problème de chauffage : le convecteur en question était installé sous la chaudière et faussait donc la sonde du thermostat.

Le Batii va reprendre contact avec l'agent car il n'est nullement l'intention de l'incriminer.

3-5-1-1-7 Information sur les situations de santé particulières sur deux sites de travail (information) : cas de légionellose et tuberculose

Centre technique du Bêle, Pôle Erdre et Loire.

Un collègue a été hospitalisé pour légionellose : période de contamination entre le 23/08 et le 6/09, ce qui correspond à la période de forte chaleur

pas de contamination inter-humaine.

Des mesures de contrôle sur les balayeuses, nettoyeurs haute pression, cuves réservoir d'eau ont été réalisées sur ce centre technique et doivent être effectuées sur les autres CT du pôle, sur une logique de précaution.

Cas de tuberculose à l'Ehpad de la Madeleine chez une personne qui a travaillé à l'Ehpad et une personne qui souhaitait garder l'anonymat.

Un courrier a été diffusé à l'ensemble des agents potentiellement concernés sur la période identifiée pour avoir un dépistage radiographique thoracique.

Et fin novembre, pour certain.e.s, des prises de sang spécifique auront lieu.