



## SYNDICAT CGT TERRITORIAUX

Ville de Nantes & UFICT CGT · Nantes Métropole  
CCAS · SMANO · EBANSN

### Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail du 15 Septembre 2020

En préambule à la séance du CHSCT plénier, Mme la présidente maire, Johanna ROLLAND, est intervenue afin de rappeler l'importance du dialogue social en cette période de crise sanitaire et renouveler l'engagement de la collectivité sur le sujet.

La Présidente Maire a présenté une partie de son équipe municipale dont Mme Aïcha BASSAL, notre nouvelle élue au personnel.

A la suite de son introduction, Mme la présidente maire a proposé un temps d'échange avec les représentants du personnels mandatés au CHSCT.

**Le secrétaire du CHSCT** a formulé, en accord avec tous les mandatés, la remise en place des instances COVID-19 sur la fréquence d'une réunion tous les 15 jours. (réunions qui avaient lieu toutes les semaines pendant le confinement).

La demande a été entendue et acceptée par les responsables RH ainsi que la QVST.

La collectivité nous confirme le maintien du jour de carence, rétabli à partir du 11 Juillet 2020 par l'état, dans le cadre d'un arrêt maladie lié au COVID-19.

**La CGT** intervient sur le fait qu'un agent potentiellement contaminé ne va pas forcément le déclarer à cause de cette mesure.

La collectivité nous répond que nombres d'agents souffrant de pathologies ou maladies graves se voient retirer également ce jour de carence.

**La CGT** demande une clarification de la procédure pour les cas contact liés au COVID -19 notamment dans les écoles.

En réponse, Mme la présidente maire nous renvoie sur les préconisations de l'agence régionale de santé (ARS) si cas confirmé, et étudié au cas par cas.

#### Procès Verbal

Approbation du Procès Verbal CHSCT du 28 Mai 2020.

**Avis Favorable**

#### Dossiers Présentés par la collectivité

**3-1-1-1 Pôle Erdre et Loire**

**Avis Favorable**

**Pour la CGT** l'ensemble de ce dossier semble cohérent promotion d'un agent et création d'un poste de conseiller de prévention.

### **3-1-1-2 Pôle Loire Sèvre et Vignoble**

**Abstention**

**La CGT** s'abstient sur ce dossier car comme dans toutes les réorganisations, la collectivité ne peut nous garantir la pleine satisfaction des agents impactés.

**Ex :** mise en concurrence des agents (interne et externe au pôle) sur des grades cibles par promotion.

Le responsable du pôle exprime aussi la difficulté de recruter sur les postes de technicien, dessinateurs et logistique, et ainsi de garder les agents alors que l'activité augmente. (perte de 10 postes sur 15 ans au sein de ce pôle)

### **3-2-1 B.A.T.I / P.M.A : Évolution de l'organisation du service Fêtes, Manifestations et logistique**

**Abstention**

**La CGT** s'abstient également sur ce dossier pour des raisons similaires à celles du dossier précédent.

**Ex :** Glissement et transfert de compétences, modification d'horaires, montée en compétence et grades cibles en interne, mise en concurrence des agents .

**La CGT** intervient sur l'absence de communication quand au déménagement des agents suite à cette réorganisation, en réponse la direction du B.A.T.I nous informe qu'aucun déménagement n'est prévu pour l'instant car il s'agit d'un ré-aménagement des locaux existants.

La direction du B.A.T.I nous annonce la création d'une salle de sport et d'échauffement, afin de mettre en place des séances d'éveil musculaire (20 mn) pour les agents sur leur temps de travail.

Cette même salle est mise à disposition des agents pendant leur pause méridienne et après leur temps de travail et ce jusqu'à 18h.

### **3-2-3-2 D.R.N : Stratégie d'équipements numériques des agents**

**Information**

Actuellement => 8000 machines dont 1/4 d'ordinateurs portables, rendre le numérique accessible pour 3500 agents de terrain. D'ici fin 2020 à peu près la moitié du parc d'ordinateur seront en fixe et portable. Le but étant d'atteindre les 90 % de matériel informatique nomade à la fin du mandat.

**La CGT** intervient sur l'importance d'avoir une vigilance sur l'ergonomie et l'adaptation des postes de travail en lien avec l'utilisation des ordinateurs portables.

(Taille de l'écran, souris,clavier...)

**La CGT** demande un bilan sur les TMS liées aux pratiques des agents pendant la période de confinement via le travail à distance ainsi que sur la vigilance quand à l'ergonomie du poste de travail d'autant plus sur un ordinateur portable.

**La CGT** alerte sur le nombre d'agent qui n'ont pas accès à un poste informatique ou de connexion internet sur leur lieu de travail.

Réponse du DRN sur la présentation dans une autre instance CHSCT d'un plan de fracture numérique concernant essentiellement les agents de terrain.

### **3-2-3-1 Modalités RH : gestion de la crise sanitaire (COVID-19)**

**Avis Favorable**

La reconduction des mesures liées à la crise sanitaire.

**Ex :** mise en place des horaires décalés dans le cadre du COVID-19.

**a) Astreintes : Pôles Nantes Ouest, Sports et D.R.U**

**Avis Contre**

Astreintes mises en places pendant la crise sanitaire et qui ne seront pas reconduites.

La **CGT** rappelle la règle s'appliquant aux astreintes devant être effectuées par binômes et par véhicule pour des raisons de sécurité. En aucun cas, un agent doit se retrouver seul en astreintes dans le véhicule de service. Règle mise en place par la collectivité.

**b) Astreintes : B.A.T.I / P.M.A**

**Avis Contre**

Astreintes dans le cadre de la crise des migrants mêlée à la crise sanitaires toujours en cours.

La **CGT** intervient sur la présentation globale de ce dossier astreintes mêlant plusieurs directions. Problématique sur la forme du dossier (a et b) et non les astreintes en elles même.

La **CGT** demande la mise en place d'un cadre général et non d'un groupement de plusieurs directions avec des problématiques de mise en place propre à chacune d'entre elles.

La **CGT** demande aussi un bilan des astreintes depuis le début de la crise sanitaire.

**3-2-2-2 Q.V.S.T : Évolution de l'organisation du pôle égalité au travail**

**Abstention**

La **CGT** alerte sur la cellule d'écoute dont les temps de réponses et de remontée des dossiers sont souvent trop longs ce qui génère du mal-être au travail pour les agents.

**3-2-3-3 Q.V.S.T : Bilan 2019 de la direction Q.V.S.T**

**Information**

La **CGT** interpelle sur la mise à disposition du cahier de remarque sur certain sites de Nantes Métropole pas toujours à la disposition des agents.

La **CGT** demande la mise en place du même cahier de registre d'observation et de suggestion comme il existe à la ville de Nantes.

**3-2-3-4 Q.V.S.T : Bilan 2019 des accidents travail et trajet**

**Information**

**3-2-3-5 Q.V.S.T : Bilan 2019 des agressions**

**Information**

La **CGT** alerte la collectivité sur le fait que même si les chiffres montrent une baisse des agressions, pour autant, elle rappelle que toutes les agressions ne sont pas toujours déclarées.

**3-2-3-6 Q.V.S.T : Rapport d'activité 2019 médecine préventive**

**Information**

La **CGT** intervient sur les délais souvent longs pour une visite de reprise suite à un arrêt pour maladie et ou maternité ainsi que les accidents de travail.

La collectivité nous renvoie au délais légaux mis en place qui sont de 30jrs après la reprise de l'activité professionnelle.

### **3-2-3-7 E.D.C : Bilan 2019 des formations sécurité**

**Information**

Les formations sont en augmentation suite notamment aux sessions sur les risques psycho-sociaux ( agents et encadrants ) 1024 agents, ainsi que l'armement des policiers municipaux ( Pistolet impulsion électrique, lanceur de balle de défense...) 30 agents.  
Gestion des situations difficiles et délicates 15 agents.  
Comportement ,approche et capture des chiens 9 agents.

### **3-2-3-8 Q.V.S.T : Baromètre Q.V.T méthode et calendrier**

**Information**

Engagement du CHSCT dans le cadre de la démarche de prévention des risques psychosociaux.

Compléter le système d'évaluation annuelle des directions par le recueil de la perception et des attentes de chaque agent en matière de santé et de la qualité de vie au travail.  
Mesurer les liens entre la qualité de vie au travail et la qualité de service ( impact du management...)  
Pas de recueil de ce type depuis l'enquête de 2009 « Bien-être au travail et qualité de service »

#### **Les différentes étapes :**

Novembre => Mise en place du questionnaire ( en ligne et papier )

Décembre => Traitement des données

Janvier – Mars => Groupes d'analyse qualitative ( groupes d'agents et d'encadrants )

Mai – Juin => Conclusion et restitutions (Différentes instances dont le CHSCT )

### **3-2-3-9 Q.V.S.T : Point situation épidémie COVID-19**

**Information**