



SYNDICATS TERRITORIAUX

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

Compte Rendu du Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail :

Séance du jeudi 17 novembre 2022

1 APPROBATION DES PROCÈS-VERBAUX

- Approbation du procès-verbal du CHSCT du 13 septembre 2022 (Avis)

Avis favorable

La CGT est intervenue sur quelques petites erreurs et modifications à apporter à ce procès-verbal.

Mme Retailleau :

- Remerciements pour le travail de l'équipe QVST pendant le mandat et la qualité du PV
- Citad'elles : pas eu de réponse au courrier syndical de la CGT daté de Juillet 2022. Qu'en est-il ?
- Page 10 : intervention de Patricia Retailleau « elle » c'est la CGT
- Page 25 : intervention de Géraldine Pinson sur les postes (avant les votes), c'est en fait l'intervention de Mme Bouteria
- Page 32 : intervention de Patricia Retailleau, rajouter « au moins » un point positif, en parlant du télétravail

Mme Chabourine :

- Page 38 : intervention de Mme Chabourine sur l'égalité hommes-femmes. Il s'agit en fait des propos de Mme Voineau-Tuffin

2 QUESTIONS DES MANDATÉS CHSCT

Intervention de Laurent Pellé :

Mardi 15/11 à 23h30. Un agent de la police municipale a été victime d'un accident dans le cadre d'un contrôle routier. Le conducteur a traîné le PM sur 150 mètres. Ce dernier s'est accroché au véhicule. Le véhicule contenait des stupéfiants. La Police nationale est intervenue, les PM ont été pris en charge par un psychologue du travail.

Interpellation sur la Direction des Déchets – déclaration CGT + UNSA (Voir la déclaration en ligne)

Mme Bassal et M. Coroyer découvrent la situation et demandent un envoi officiel au Dialogue social, pour y apporter une réponse officielle.

Ce sujet a été évoqué en toute fin de groupe de travail thématique, la Direction concernée n'était pas au courant.

Interpellation sur la Prévoyance, suite à notre courrier CGT.

Pourquoi ce sujet, présenté en CT, ne l'est pas en CHSCT, alors que nous y traitons la sinistralité et les arrêts longue durée, etc. Profond regret que ce dossier ne soit pas soumis au CHSCT. Dans notre courrier, nous demandons que compte-tenu des baisses de pouvoir d'achat, l'augmentation de 15 % soit prise en charge par la collectivité. Le syndicat FO l'a également demandé oralement en réunion de suivi. Bonne nouvelle attendue pour la fin d'année.

=> M. Coroyer explique la compétence Prévoyance relève du CT. Nous sommes sur le volet maladie et pas sur le volet santé.

=> Mme Bassal : une réponse écrite sera apportée

3-1 – Direction Générale Délégué à la Cohésion Sociale

3-1-1 - Direction Parcours de Vie des Aînés

Évolution de l'organisation du travail de l'équipe du portage des repas à domicile (Avis)

Suite au passage aux 1607h, évolution vers 4 journées de travail de 9h. Commencent 15mn plus tôt pour éviter la circulation pendant les livraisons. Se pratique à titre expérimental depuis le 1^{er} mai. (Myriam Robert)

La CGT intervient sur ce sujet en stipulant que des journées de 9h ne sont pas anodines sur la santé des agents, notamment en matière d'usure professionnelle, nous resterons attentifs aux effets induits et nous nous abstiendrons donc sur ce dossier.

Absent : CFDT

Favorable : UNSA, FO

Abstention : CGT

3-1-2 - Direction de l'Éducation

Dotation numérique et déploiement de la Wifi dans les écoles (Information) (Célia Pouget)

Dotation numérique :

Démarche « tous connectés », projet d'équipement et d'accompagnement aux usages. Projet lancé en 2019. Les AER seront dotés d'outils partagés au sein des espaces de restauration. Pour les concierges, dotations de smartphones. Pour les ATSEM, le choix s'est porté sur un PC portable par équipe, déployé de janvier à juin 2023 voire même avant fin juin.

Parcours de formation : dispositif travaillé avec le département RH, le formateur se déplace sur les sites, 18h de temps de connexion aux outils numériques ont été intégrés dans le temps de travail des agents.

Déploiement de la Wifi :

En 2015, l'Éducation nationale a levé le principe de précaution.

Le filaire étant trop compliqué à gérer (risques de chutes liés aux câbles). Donc la technologie sans fil s'avère plus adaptée car les écoles sont équipées en ordinateurs et smartphones.

Donc le principe de précaution étant levé, la collectivité respectera les préconisations de l'Éducation nationale. Sites pilotes pour expérimentation pour les enfants et les personnels. Démarrage en 2023.

3-2 - DG Territoires Proximité, Déchets, Sécurité

3-2-1- Pacte de coopération et de solidarité métropolitaines

Évolution des services communs entre Nantes Métropole et les communes membres (Avis)

- SIG Géonantes : Thouaré rejoint le dispositif
- Archives : renforcement du service par archivage électronique Niveau 2, 9 nouvelles communes rejoignent ce service (création de poste)
- Centre de supervision urbain : 2 nouvelles communes (renfort de personnel + 5 agents)
- Instruction des ADS qui était déjà un service commun : intégration
- CRAIOL : 5 nouvelles communes (max 500 appels supplémentaires)
- Lecture publique : 13 communes rejoignent le dispositif

Pour la CGT, sur le fond, nous sommes d'accord, notamment sur les questions de sécurité pour les communes de 1^{ère} couronne.

Interrogation sur le nombre de postes. Sur les ADS, le poste existant depuis 18 mois et reconduit pour 4 ans, selon les agents sur place, cela devrait être un poste pérenne.

Concernant le CRAIOL, au vu des 500 appels supplémentaires recensés, et avec de grosses communes telles que Saint Herblain, la crainte est qu'à l'avenir le nombre soit supérieur à celui indiqué.

Pour la lecture publique, un service composé d'un seul poste risque d'être insuffisant.

La CGT, pour l'ensemble de ces raisons, s'abstiendra sur ce dossier.

Absent : CFDT

Favorable : UNSA, FO

Abstention : CGT

3-3 – Direction Générale Territoire, Proximité, Déchets, Sécurité

3-3-1 - Pôle Loire, Sèvre et Vignoble : Ajustement du temps de travail (Avis)

Cadre horaire atypique pour les balayeuses (5h45-13h30).

2 conducteurs de balayeuse déjà concernés, mais également 2 agents supplémentaires qui les accompagnent. Il est proposé de faire évoluer à leur avantage ce qui leur fait bénéficier de 3,5 jours de récupération grâce aux suggestions.

La CGT s'abstiendra sur ce dossier dans la mesure où elle est contre l'application des 1 607 heures.

Absent : CFDT

Favorable : UNSA **Abstention :** CGT, FO

3-4 – Direction Générale Ressources

3-4-1- Département du BATII :

Point d'actualité sur les enjeux énergétiques, saison de chauffe et crise énergétique, gestion des coupures et sobriété (Information)

Coupures électriques : Éducation, petite enfance et CCAS ont été rencontrés en priorité mais aussi les Sports et la DVAJ qui ont de nombreux bâtiments.

Liste de référents par site en cours d'élaboration.

La CGT se pose des questions sur les délais de prévenance des coupures électriques "délestage" (page 7).

- *La collectivité a-t-elle des informations concernant le zonage ?*

Sur le volet "mesure des impacts" :

- *Quid des mesures de sécurité des personnes et des biens ?*

- *Sommes-nous opérationnels si coupure dans 3 jours ? Et quels redémarrages ?*

- *Quel ordre de priorité au niveau des coupures sur les bâtiments ?*

Questions sur la recherche de sobriété (page 8) :

En parallèle des objectifs de baisse de consommation très ambitieux d'ici 2050 (décret) :

Quelles mesures sont prises en interne concernant l'isolation des bâtiments au même titre que pour les fortes chaleurs ?

Quelle démarche au niveau de l'urbanisme lors de la construction de nouveaux bâtiments ?

Réponse de la collectivité:

Une partie des réponses seulement, car pilotage par l'État, en lien avec RTE. Ce sont eux qui pilotent en fonction de la météo "Ecowatts".

1ère réunion seulement le 15 novembre : situation inédite et consignes sont en train de se formaliser. Nous ne décidons pas des zones et ce sera vraisemblablement des zones de coupures élargies, dans lesquels l'ensemble des points de distribution seront coupés (donc pas de priorisation), hormis sites prioritaires définis par la Préfecture (2 ou 3 sur la Métropole). Les ERP ne sont pas considérés comme sites prioritaires.

Créneaux de 2h à 2h30, quitte à en faire plusieurs fois dans la journée, ce qui est plus facile pour nous en termes de gestion.

Protocoles de mise à l'abri des personnes : tout n'est pas finalisé

Les coupures du soir seront plus faciles à gérer que celles du matin, puisque nous sommes prévenus le matin-même car les délais de prévenance seront plus courts.

Inconfort thermique : vérification par thermomètre pour dépannage rapide.

Isolation des bâtiments : enjeu fort du BATII. Intégré dans les plannings et les budgets.

Sur les investissements lourds dans les groupes scolaires notamment, pour des constructions neuves.

Obligation de respecter le décret tertiaires sur les bâtiments existants.

PPI du mandat, des crédits importants sont mobilisés qui risquent de ne pas être suffisants, et problématique de trouver des entreprises pour effectuer les travaux.

3-4-2 - Département Ressources Humaines

3-4-2-1 - Direction Qualité de Vie Santé au Travail (QVST)

3-4-2-1-1 - Le droit à la déconnexion (Information) - (Priscilla Capovilla)

3-4-2-1-1-1 – Poser le cadre

- En dehors du temps de travail : droit de ne pas se connecter et droit de ne pas répondre aux sollicitations professionnelles

Quelles actions selon les spécificités métiers ?

- Guide du droit à la déconnexion

- Sensibilisation/ ateliers : prise de conscience individuelle et collective
Encourager les pratiques vertueuses

La CGT revendique un droit à la déconnexion et une frontière étanche entre vie professionnelle et vie privée. Nous voterons pour ce dossier mais il est primordial d'analyser la charge de travail de l'agent pour que celui-ci ne soit pas contraint de travailler en dehors de ses heures de connexion.

Droit mais aussi devoir de déconnexion, au même titre que les congés afin de minimiser l'impact sur la santé mentale.

En dehors du temps de travail : quel cadre pour les agents non badgeurs, notamment les cadres au forfait ?

Guide du droit à la déconnexion à destination des encadrants : ce sont souvent les premiers concernés.

Réponses de la QVST :

- Devoir d'exemplarité des élus et des Directions générales.
- Bornes horaires : sera vu dans le cadre de l'expérimentation, peut-être 19h30 - 20
- Signalement : de l'ordre de la signalisation concernant les pratiques.
- Santé mentale : médecine du travail sensible au sujet de l'addiction.

3-4-2-1-1-2 – Définition (Avis)

Absent : CFDT

Favorable à l'unanimité

La collectivité nous informe de l'arrivée de 2 nouveaux médecins du travail

- Céline SOCEANU, Médecin collaborateur (reconversion suite à médecine générale)
- Clément PEYREZABES, en contrat pour 6 mois
Un autre médecin (excusé) : Dr Thomas

3-4-2-1-2 - Prévention des Risques Psycho-Sociaux

3-4-2-1-2-1 - Point annuel sur la démarche de prévention

Directions prioritaires, déploiement de l'intégration dans le DUERP (Information) (Priscilla Capovilla)

Évaluation annuelle des RPS repose sur un socle de 45 indicateurs quantitatifs relevés pour 56 unités

Retour sur unités prioritaires 2017 : Déchets, Nature et Jardins, Protocole, Dpt Ressources Numériques

Unités prioritaires 2018 : DDC, DPVA

Unités prioritaires identifiées pour 2022 :

Sports : volume d'activités, dernière réorganisation pas digérée ou pas évaluée

Département des Ressources Humaines : charge de travail (contre-coup crise sanitaire, accompagnement des directions, projets SIRH...), contexte de l'emploi (difficultés de recrutement), locaux Cambridge...

Bilan évaluation annuelle, évaluation de 6 années d'évaluation (cf diaporama)

3-4-2-1-2-2 – Fusion des plans de prévention (Driss Saïd)

Fusion des plans de prévention RPS – QVT

Chantier prioritaire RH

Démarche vers la QVCT conciliation de la qualité de vie et des conditions de travail des agents et la qualité du service public.

Processus concerté à toutes les étapes.

Rappel des plans d'action actuels de prévention et systèmes d'évaluation

Axe 1 : favoriser l'articulation des sphères de vie et la conciliation des temps

Axe 2 : améliorer les conditions d'exercice du travail

Axe 3 : parcours professionnel favorisant la valorisation, l'utilité et le sens du travail

C. Corbou : Enjeu collectif de remonter à de la prévention primaire et secondaire plutôt que de faire de la prévention RPS. (tertiaire)

La CGT est d'accord avec les axes définis. Ces questions ont beaucoup évolué dans nos collectivités.

M. Saïd : Le plan est transversal à toutes les directions et peut se décliner dans chacune d'entre elles, mais souvent issu de l'évaluation des RPS ou évaluation du document unique.

Travail à faire sur la lisibilité et la déclinaison dans les directions.

C. Corbou : certaines directions sont certifiées (BATI ou DOPEA) qui peuvent nécessiter d'aller au-delà du plan global (obligations, attendus de la part des organismes certificateurs)

Absent : CFDT Favorable : CGT, UNSA

Abstention : FO

3-4-2-1-3 - Prévention des agressions (Information) (C. Corbou)

Rappel du contexte et éléments de bilan (cf dossier)

- Besoin de reconnaissance
- formation en lien avec les spécificités des publics accueillis
- logique de territoire ou de site
- protection physique des agents

Poursuite de ces actions

A. Bassal : Tolérance 0 quant aux agressions verbales ou physiques par des usagers
Invite les agents à faire remonter ces incidents, ce qui n'est pas toujours le cas.

3-4-2-1-4 - Point enquête CHSCT : Tentative de suicide EHPAD Hirondelle de Sèvre (information) (C. Corbou)

Point d'étape : En CHSCT du 13/09, pas de prestataire pour accompagner la collectivité dans cette enquête. Finalement 1 prestataire trouvé qui est déjà intervenu dans des structures médico-sociales pour des TS. Notification en cours auprès du candidat non retenu, donc le nom du candidat retenu ne peut être communiqué aujourd'hui. 1 représentant de chaque OS sera présent afin de suivre cette enquête jusqu'à sa conclusion.

3-4-2-1-5 - Bilan fortes chaleurs 2022 (information) (L. Pelé)

Période exceptionnelle de 5 semaines (cf dossier)

Directions qui se sont mises rapidement en ordre de marche, notamment approvisionnement en eau (fraîche), adaptation des horaires.

- difficultés d'approvisionnement en eau fraîche
- difficultés d'exhumation dans les cimetières
- quelle action dans les locaux ? Une direction fermée et pas l'autre alors que sont dans les mêmes locaux
- aménagement du télétravail, souplesse, horaires décalés
- Vêtements : tenue plus légère (EPI), tenue des hommes en civil...
- retour du dispositif fortes chaleurs après le 15 août : fatigue

La CGT signale ces différents points :

Bilan non complet. Interpellation à la DOPEA. Quelle action pour les agents qui travaillent sous le niveau de la terre (taux d'humidité extrême, espaces confinés, à la limite du malaise car transpiration excessive et respiration difficile)

Demande de création d'un groupe de travail spécifique sur le prochain mandat afin de mener une réflexion de fond sur la manière dont les différents dispositifs s'imbriquent ou pas et y compris pou peut être initier les réactions des directions (ex : Petite Enfance)

Effet yoyo des horaires fortes chaleurs/ souci d'approvisionnement en eau et inégalité de traitement selon les directions / après le 15 août, ce ne sont pas que les changements d'horaires qui fatiguent les agents mais surtout les fortes chaleurs

Mme Bassal remercie l'ensemble des agents de la Direction QVST, L. Pellé, N. Hopp, P. Coroyer, les mandatés CHSCT.

15h35 : FIN DE SÉANCE