



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 Lundi 30 mai 2022

Appel : 5 représentants pour les collectivités, présidence confiée à MA Benatre le temps de l'absence de Mme Bassal. Cette dernière arrive à 10h10.

FO et UNSA se joignent au contenu de la déclaration de la CGT (voir lien en fin de CR) sur la réouverture des négociations RI.

1 APPROBATION DES PROCÈS-VERBAUX

- Approbation du procès-verbal du CHSCT du 25 février 2022 (Avis) **favorable**
- Approbation du procès-verbal du CHSCT extraordinaire du 29 mars 2022 (Avis) **favorable**

2 QUESTIONS DES MANDATÉS CHSCT

Information sur un incident de camion Nantes Métropole sur le pont de Cheviré le 11 mai à 11h50, celui ci aurait perdu une roue dans la descente du pont, le chauffeur à réussi à maîtriser son véhicule sans créer d'accident avec les usagers.

3 DOSSIERS PRÉSENTÉS PAR LA COLLECTIVITÉ

3-1 – Direction Générale déléguée à la Cohésion Sociale

3-1-1 – Département Prévention et Solidarités

3-1-1-1 - Point d'étape déménagement St-Similien (Information)

Les nouveaux locaux sont bien à l'étude dans une partie (neuve) de l'ancienne clinique St Augustin (1, rue Eugène Tessier). Des groupes de concertation sur les fonctionnalités des espaces de travail, seront organisés par un cabinet d'architecte, dont le choix est en cours. Les réflexions actuellement menées dans le cadre des « bureaux de demain » sont prises en compte pour faire évoluer ces espaces de travail et/ou d'accueil.

La CGT s'accorde sur la nécessité de changement de locaux. La surface sera-t-elle suffisante au vu de l'évolution des services ? Le retour aux mesures sanitaires (COVID) annoncées est-il pris en compte ? Le PRUAD sera positionné où ?

Réponses : personne ne restera sur le site de Saint Similien y compris le PRUAD prévu de déménager en 2024 même si le lieu n'a pas encore été trouvé par le BATI.

3-1-1-2 - Direction Parcours de Vie des Aînés : évolution du dispositif MAIA vers le dispositif d'appui à la coordination (Avis)

CGT : nous apprenons aujourd'hui le rattachement du DAC44 à la Fonction Publique Territoriale, (le CHU n'est plus membre fondateur). Co pilotage sur 1 an à partir de maintenant, sans que les équipes ne soient stabilisées, aucun agent titulaire n'a souhaité intégrer ce DAC44.

Pour : UNSA

Abstention : CGT, CFDT et FO

3-2 – Direction Générale Citoyennetés et Territoires solidaires

3-2-1- Direction du Protocole : présentation du projet de direction (Avis)

Intervention d'un expert pour la CGT : (voir annexes au CR)

Les collègues sont surpris par le contenu de la dernière réunion avec les OS avec le sentiment d'un changement de rythme des évolutions d'organisation, demande de report de ce dossier.

Etude RPS largement concertée depuis sa parution, donc on accélère pour avancer sur cette réorganisation. La description des tâches de chacun a été faite avec les agents - mais pas de fiche de poste pour le CT- il nous faut donc avancer maintenant.

Abstention : CFDT et FO

Contre : CGT et UNSA

3-2-2 Direction de la Relation aux Usagers : Incivilités (information)

Descriptif exhaustif des mesures de sécurisation mises en place. Pour rappel, à la demande des OS, nous avons tenu un CHSCT extraordinaire sur les questions d'agressions dans les déchetteries et la DRU.

Interpellation de la CGT sur les difficultés des agents de l'état civil : réunion régulière avec Mme Kemer, Mme Breteau surprises des retours d'informations des collègues. Toutes les deux annoncent que tout est mis en place pour améliorer les conditions de travail (c'est aussi reconnaître qu'elles sont dégradées), même si cela prendra du temps.

3-3 – Direction Générale déléguée à la Fabrique de la Ville Ecologique et Solidaire

3-3-1- Direction Nature et Jardins

3-3-1-1 - Evolution de l'organisation du service au public et éducation – phase 2 (Avis)

Le responsable du service animation de la DNJ nous a exposé les modifications d'organisation des suites de l'audit du cabinet DERON.

Le dossier semble cohérent dans son ensemble cependant quelques points posent questions et ceci malgré la concertation des agents.

Ex : plus d'agent de maîtrise, les agents se retrouvent seuls à animer leurs animations alors qu'auparavant ils étaient deux.

Dorénavant, les agents créent, accueillent, animent et gèrent les plannings avec les groupes scolaires.

Pour la CGT cela ne relève plus du poste de simple exécutant (cat.C) mais de la fiche de poste de cat.B comme dans d'autres directions.

Ex : animateur sportif à la direction des sports.

Pour les potentielles conséquences sur le long terme de cette réorganisation, la CGT s'est abstenue sur ce dossier.

Abstention : CGT et UNSA

Pour : FO et CFDT

3-3-1-2 - Service production végétale et logistique : modalités de fonctionnement horaires pour les week-ends travaillés (Avis)

Il a été proposé aux agents une importante modification de leur planning ainsi que de leurs conditions de travail. Deux choix leurs ont été proposés dont l'un mis en avant par la direction étant l'annualisation du temps de travail comprenant les interventions du week-end pour effectuer l'arrosage.

Il y a eu un manque de concertation et une mauvaise approche de ce dossier de la part de la direction ce qui a généré de fortes tensions au sein de l'équipe, néanmoins, grâce à l'intervention de la CGT, la direction est revenue avec un dossier prenant en compte la plupart des revendications des agents et en leurs proposant de se positionner démocratiquement à l'aide d'un vote.

Au vu des circonstances et du climat dans lesquelles se sont passés les concertations cités ci-dessus, la CGT s'est également abstenue sur ce dossier.

Abstention : CGT et FO

Pour : CFDT et UNSA

3-4 – Direction Générale Ressources

3-4-1 – Département du BATII

3-4-1-1 – DAEELE : Horaires saisonniers : Service Fêtes, Manifestations et Logistique (Avis)

Concernant la mise en place d'horaire saisonnier au DAEELE, nous pensons qu'on est simplement dans l'adaptation des moyens de service à la charge de travail. Même si tout le monde sera d'accord pour dire qu'il fait moins chaud le matin pour faire des travaux pénibles. La CGT votera contre ce dossier.

Pour : CFDT

Abstention : UNSA et FO

Contre : CGT

3-5 – Direction Générale Territoires, Proximité, Déchets et Sécurité

3-5-1- Pôles de Proximité : Horaires d'été 2022 (Avis)

La mise en place des horaires d'été ne doit pas être un moyen pour réduire les acquis du personnel, voir les traiter moins bien que leurs propres collègues. La mise en place d'une journée continue qui n'en est pas vraiment une : 6h30-14h30 et 6h-14h avec une pause de 45 min non prise en compte dans le temps de travail est une véritable discriminations par rapport à tous les agents qui effectuent leur travail en journée continue avec une pause de 30 min intégrées au temps de travail avec maintien des tickets restaurants. Nous demandons simplement qu'il en soit de même pour tous les agents qui effectuent ce type d'horaires. La remise en cause des RTT, pendant 2 mois n'a pour objectif que de limiter le nombre de récupérations de nos collègues. Ce qui peut être justifié dans un dispositif limité que sont les fortes chaleurs ou canicule mais lorsqu'il s'applique sur 2 mois complets cela reste fortement discutable. Au regard des dossiers proposés ici, nous nous interrogeons également sur les disparités de traitement entre les agents des différents pôles. Un système au sud-ouest, pas d'application à Nantes Loire et Nantes ouest au nom de la centralité ? La centralité, préserverait-elle de la chaleur ? L'application reportée d'un an à Erdre et Loire, et application stricte pour les autres. Qu'est ce qui justifie de telles disparités ? Sommes-nous bien dans la même collectivité, ou chaque direction de pôle est-elle devenue dirigeante de sa petite entreprise ? Pour toutes ces raisons la CGT votera contre ce dossier.

Abstention : UNSA

Contre : CGT, CFDT et FO

3-5-2- Direction des déchets :

3-5-2-1 - Incivilités (Information)

3-5-2-2 - Installation de la vidéosurveillance sur la déchetterie de la Prairie de Mauves (Avis)

La CGT revendique le fait que la vidéosurveillance ne sera bien utilisée qu'à des fins de sécurité et de protection des agents et non à de la surveillance de présence, d'assiduité ou de contrôle des faits et gestes de ceux-ci.

Elle fait remarquer au directeur que lors de la visite CHSCT du 17 avril 2022, les agents de sécurité étaient absents, Didier Fillion Nicolet nous répond qu'il n'est pas responsable de l'absentéisme de la société de surveillance

Pour : CGT, UNSA et FO

Abstention : CFDT

3-6 – Direction Générale Cultures et Arts dans la ville

3-6-1 - Direction du Patrimoine et de l'Archéologie : évolution de l'organisation dans le cadre du projet de direction (Avis)

Problèmes de locaux trop récurrents pour les Archives municipales et les archéologues pour nous proposer des réorganisations, malgré l'annonce de modulaire à la Morrhonnière et un très lourd projet pour les Archives dont on entend parler depuis plusieurs mandats.

Les modifications d'organisation aux Archives sont déjà appliquées depuis plusieurs années !

Pour : UNSA et CFDT

Abstention : CGT et FO

3-7 – Direction Générale Ressources

3-7-1 – Département du BATII

3-7-1-2 – Direction de la Stratégie Patrimoniale :

3-7-1-2-1- RADON : Synthèse de l'inspection réalisée par l'Autorité de Sûreté Nucléaire (Information)

Faut aérer !!!

3-7-1-2-2 - Charte aménagement des locaux (Information)

Questions de la CGT sur les « profils », les liens doivent être faits avec les directions en réaménagement (ex du CCAS), communication à effectuer sur cette charte.

Les profils sont les particularités des postes de travail, en tenant compte des infrastructures existantes
Communication charte en cours d'élaboration avec la com interne, comme un outil à destination des services pour aide à la décision plus collective.

3-7-2 - Direction Qualité de Vie et Santé au Travail

3-7-2-1 – Périmètre des formations spécialisées de services ou de sites (Avis)

La transmission tardive du dossier (reçu le mardi 24 mai à 14h30 pour un CHSCT le 30 mai) ne nous a pas permis de nous concerter.

Nous sommes étonné de l'heure de passage de ce dossier en fin de journée, alors qu'il va nécessiter une heure de débat,

Nous nous questionnons sur l'affirmation de la collectivité qui tendrait à laisser penser que l'unanimité des organisations syndicales seraient pour une attribution d'au moins un siège à chaque OS dans ces formations de sites et/ou de services. L'idée de la collectivité serait de ne pas tenir compte des résultats des élections mais bien d'avoir un maximum des représentants d'OS différents.

Enfin, à aucun moment depuis le début des négociations pour les élections professionnelles, les répartitions d'heures syndicales n'ont été mises sur la table. Ce qui ne manque pas de nous inquiéter sur le respect des proportionnalités en lien avec les résultats des urnes.

Contre : CGT demande de report refusé.

Pour : CFDT, FO et UNSA

3-7-2-2 - Travailleur isolé : Définition et proposition d'une démarche (Avis)

Ok avec la démarche globale, la CGT émet une alerte sur l'utilisation du GPS dans les chaussures connectées qui ne doivent être utilisés qu'à des fins de sécurité.

pour : toutes les OS

3-7-2-3 - Point sur la situation épidémie COVID19 (Information)

Baisse des nombres de cas Covid mais encouragement auprès des agents par la collectivité à respecter les gestes barrières.

A noter toujours une trentaine d'agents en confinement pour ASA Covid personnes vulnérables depuis 2 ans.

17h30 FIN DE SEANCE

Trouvez ci après en annexes le lien vers la déclaration préalable de la CGT lors de l'ouverture de séance ainsi que l'intervention de notre expert sur le dossier du protocole.

Déclaration préalable CGT au CHSCT :

Faire un copier coller du lien dans la barre de recherche => <https://cgt-nantes.fr/spip.php?article1215>

Intervention d'un expert mandaté par la CGT sur la direction du Protocole :

Bonjour à toutes et à tous,

Depuis mon arrivée dans la direction, il y a de cela 10 ans déjà, j'ai toujours senti une profonde envie de changement qui traversait l'ensemble des services. La méthode ancienne qui consistait à attendre le départ à la retraite ou en mutation des 'chefs' pour changer les habitudes de travail ne suffisait plus.

Les ateliers RPS ainsi que les concertations organisés par Éric Vandembulcke ont mis en exergue la perte de sens ainsi qu'un management qui n'a pas les moyens des défis et aspirations de notre époque et encore moins de celle à venir.

- la première étape a été de changer de directeur, ce qui a été bien accueilli et d'ailleurs j'aimerais remercier notre nouvelle directrice Sophie Escande-Sorin pour son écoute et le partage d'informations depuis le début de sa prise de fonction.
- la deuxième c'est d'être rattaché à la DG cités, ce qui n'est toujours pas très bien compris par une partie des agents,
- et enfin nous présenter le mercredi 4 mai, un changement de nom de la direction ainsi qu'un nouvel organigramme qui sépare la direction en deux et ajoute un niveau de management supplémentaire.

Malheureusement après cette présentation et un recueil d'avis 'à chaud', aucun temps d'échanges et de feed-back n'est prévu par la direction pour recueillir notre avis à tête reposée.

Est-ce que le planning de présentation puis de vote n'est pas trop ambitieux/court ?

Pourquoi séparer en deux une direction qui travaille ensemble et en concertation ?

Qu'elles vont être les missions précises des deux nouveaux cadres A ?

Qui sera chargé de réceptionner les demandes et coordonner les actions de la direction ?

N'y a-t-il pas un risque de surcharger la voie hiérarchique et décisionnelle ?

Dans une ré-organisation à effectif constant, la création de plusieurs postes de management ne va-t-elle pas 'grignoter' les effectifs de terrain et renforcer la pression du travail sur les agents restants ?

La création du poste de référent d'établissement patrimoine et sécurité n'est-il pas un placard ? Qu'elles seront ses missions ?

Toutes ces questions font craindre aux agents un flou qui sera amplifié par la création des deux nouveaux services et donc de postes de A, sans garantie d'outils de travail transversaux pour la poursuite de la collaboration entre les différents acteurs de la direction.