



## 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 vendredi 19 juin 2023

#### 1 APPROBATION DES PROCÈS-VERBAUX

- Approbation du procès-verbal de la F3SCT du 19 juin 2023 (Avis)

Avis favorable

#### 2 QUESTIONS DES MANDATÉS F3SCT

##### 1/ Intersyndicale sur la Direction du Protocole (tous les syndicats) :

Problématique de locaux insalubres en mairie centrale

##### **Réponse de l'Administration**

Cour d'honneur : travaux pendant 6 mois

Bâtiment Rosmadec : travaux à venir 2nd semestre, selon arbitrages PPI (Plan Pluriannuel d'Investissement)

Les collègues seront relocalisés pendant ce temps-là

Sur la DAELE :

Fin 2022 et 2023 : +4 postes pour faire face à l'activité mais difficulté à les pourvoir (métiers en tension : plombiers chauffagistes, électriciens...)

Sur la sécurité des agents, lors de la F4SCT du Batii, il y a eu une présentation. Les conditions de travail sont plutôt satisfaisantes

##### 2/ Proches aidants:

La CGT demande un relai RH identifié de manière claire et formelle. La réponse de l'Administration, à savoir une rubrique dédiée sur Naonantes et le gestionnaire RH de l'agent (Cellule de gestion) nous paraît très insuffisante.

La CGT demande que les proches aidants puissent télétravailler depuis le domicile de la personne aidée, afin d'assurer une présence physique. La collectivité renvoie systématiquement à une question d'assurance.

La CGT demande qu'il y ait un dispositif particulier qui puisse être mis en place.

Réponse de l'Adjointe au Personnel : Elle entend que ce sujet est important et une réflexion pourra avoir lieu dans le cadre des Autorisations Spéciales d'Absence.

##### 3/ Emploi et développement des compétences (EDC) :

La CGT expose la difficulté d'agents qui se trouvent à 6 dans le même bureau. La collectivité ne dément pas et cherche des solutions de surface dans le cadre du Schéma Directeur des Locaux Administratifs.

#### **4/ Panneaux syndicaux :**

La CGT demande qu'un recensement exhaustif soit réalisé sur l'emplacement et la présence ou non de panneaux syndicaux dans les directions. Nous avons des alertes concernant des panneaux syndicaux par terre, au fond de couloirs.

L'Adjointe au personnel demande de faire remonter ces situations au cas par cas.

### **3 DOSSIERS PRÉSENTÉS PAR LA COLLECTIVITÉ**

#### **3-1 – Direction Générale Déléguée à la Cohésion Sociale**

##### **3-1-1-1 Direction des Sports : Pôle Sport Municipal et Proximité – Secteurs de Vie Sportive : Astreinte d'exploitation (Avis)**

La CGT s'interroge quant au travail proposé qui n'est pas en binôme notamment sur les quartiers sensibles.

**Pour :** UNSA, FO, CFTC

**Abstention :** CGT, CFDT

**Contre :**

#### **3-2 – Direction Générale Déléguée à la Cohésion Sociale**

##### **3-1-1-2 Direction des Sports : Overture des piscines cet été : impact sur les lieux de travail des agents (Avis)**

Il manque 7 saisonniers pour pouvoir ouvrir les piscines cet été.

Organisation des plannings trop compliquée pour pouvoir ouvrir au public juillet et août donc solution de réduire l'amplitude sur une piscine (Léo Lagrange) puis arrêt technique classique d'exploitation (fermeture sur 3 semaines pleines)

Pour les syndicats, une baisse de l'offre de service public est très dommageable pour les usagers.

Il est noté le manque d'attractivité, notamment en raison de salaires peu élevés.

Autre problématique : délais de réponse de la Direction Emploi et Développement des Compétences, les candidats se tournent vers les 1ères opportunités, au détriment de notre collectivité.

Adjointe au personnel : problème du manque de candidats, il y a de moins en moins de personnels formés.

Direction des Sports : Sur les 4 recrutés, 2 travailleront sur les 2 mois pleins, par difficulté de conciliation des temps, amplitude horaire ou méconnaissance du métier.

Renseignements pris dans la région, toutes les collectivités sont en difficulté.

Alerte déjà sur 2024, avec les Jeux Olympiques, les sauveteurs secouristes vont être « aspirés » pour cet événementiel, au détriment des équipements municipaux.

**Pour :**

**Abstention :** FO, CGT, UNSA, CFTC

**Contre :** 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 : Mise en place d'une astreinte décisionnelle au sein de la Direction (Avis)**

Constat d'un besoin à l'origine de ce dossier. Cette astreinte n'était pas mise en place.

1 astreinte par trimestre à partir du 1<sup>er</sup> juillet

Le repos de sécurité sera respecté

La CGT est favorable à la mise en œuvre de ce dispositif.

Votes :

**Pour :** CGT, UNSA, CFDT, FO et CFTC

### **3-3 – Direction Générale Ressources**

#### **3-3-2 Département des Ressources Humaines :**

##### **3-3-2-2 Direction Emploi et Développement des Compétences : Bilan 2022 des formations sécurité (Information)**

La CGT indique que les zooms présentés n'étant de fait, pas exhaustifs, ils ne représentent pas la globalité des formations déployées et ne flèchent que des effectifs assez réduits. Par ailleurs, le logiciel NEEVA nouvellement installé n'est pas aisé à appréhender.

L'Administration précise que la sécurité représente 30 % du budget global et qu'elle entend bien que les agents se saisissent du nouvel outil.

##### **3-3-2-1 Repositionnement pour raison de santé (Avis)**

2 métiers à forte usure professionnelle : AER et AE nettoyage

Problème de collaboration entre services RH qui interroge et en même temps explique que cela dysfonctionne.

La création de poste en surnuméraire est une solution si elle ne correspond pas à un manque criant de personnel dans les services.

Souvent des agents techniques ou médico-sociaux ont des pathologies aux membres supérieures et ils sont reclassés sur des postes administratifs qui leur abîme le dos.

Intégrer, l'acquisition de bureaux assis-debout dans les marchés de renouvellement des bureaux administratifs à titre préventif, tant pour les agents déjà en poste que pour les reclassements des agents des autres filières.

DRH : Restrictions médicales sont scrupuleusement suivies

Les moyens RH d'accompagnement sont importants

Les postes en surnuméraire : 20 réponses à des situations individuelles. 66 en tout dans la collectivité

L'Adjointe au Personnel assumera que si aucun poste ne répond à certaines situations, il y aura « fin de l'accompagnement et de la collaboration » avec la volonté de l'agent

Sur la GPEC, l'outil est déployé.

Par ailleurs, des agents bénéficient d'auxiliaires pour rester dans l'emploi.

Sur l'Education, le FIPH (*fonds de prévention du handicap*) finançait, aujourd'hui la situation s'est compliquée.

Votes:

**Pour** : CFTC, UNSA, CFDT

**Abstention** : CGT, FO

### **3-3 – Direction Générale Ressources**

#### **3-3-2- Département des Ressources Humaines**

##### **3-3-2-3-1 Enquête EHPAD Hirondelle de Sèvre (Information)**

Présentation par le Cabinet SECAFI

Intervention de la CGT :

Travail bien mené par SECAFI

Remarque points de vigilance (p 49) : les représentants du personnel avaient alerté sur les difficultés de cet établissement

Nous espérons que la situation n'est pas identique ailleurs

Nous espérons que la collectivité se saisira des préconisations établies dans le rapport de SECAFI. La CGT y veillera.

Question de Mme la Présidente F3SCT : CCAS financé par l'ARS. Est-ce que l'ARS est informée de cette situation et de ce à quoi amène les financements attribués ?

Direction du CCAS : Faiblesse des moyens donnés à ce secteur

2 alertes en 2018 et 2019 :

2018 : 1 sur le partage du poste entre missions d'Idec et pratique de soins (80/20)

=> passage à 100 % missions Idec

2019 : Obligation faite à l'agent de prendre des congés pour couper avec cette charge importante

La question du surinvestissement est un phénomène difficile avec des conséquences parfois dramatiques.

Sur les préconisations :

Budget contraint : on ne peut pas agir sur ce point selon la direction

Former et valoriser sur ces métiers : il faut que les agents aient envie et se forment

Revoir les conditions sur les recrutements, l'organisation des fonctions support

Dans le cadre d'événement aussi grave, l'ARS a bien évidemment été prévenu de cette tentative de suicide et un débrief aura lieu avec eux, et notamment de la source de la problématique, par la voie du financement des établissements.

L'agent est suivi par EDC, il y aura un changement de fonctions à venir au sein des Ehpad. Il est déclaré apte mais bénéficie d'un suivi.

Une restitution se tient cet après-midi auprès des agents de l'EHPAD en question.

La CGT interpelle la Présidente de la F3SCT sur les budgets contraints sur lesquels on ne pourrait pas agir selon les dires de la direction ? La CGT estime qu'on peut agir sur les budgets contraints et que la santé des agents n'a pas de prix.

Réponse : la Collectivité a interpellé l'ARS sur ce point.

### **3-1 – Direction Générale Déléguée à la Cohésion Sociale**

#### **3-1-2- Département Prévention et Solidarité**

##### **Dispositif Plan Canicule au CCAS Astreinte – Mobilisation et rémunération des agents et des cadres d'astreinte - actualisation (Avis)**

La CGT demande le report de ce dossier qui relève davantage du Comité Social Territorial.

Ce dossier n'est pas un dossier qui relève de la F3SCT puisqu'il concerne principalement les rémunérations : dans les propositions d'actualisation, il est fait référence à un comité Technique du 22 juin 2009 (et non CHSCT) sans préciser d'ailleurs de quel dossier il s'agit.

En ce qui concerne la rémunération des astreintes, on parle d'une "base forfaitaire réglementairement prévue" sans aucune précision sur cette base réglementaire ni sur les montants, etc. On peut supposer qu'il s'agit de ce qui est prévu au niveau national mais ce serait à confirmer.

De même pour la rémunération du temps d'intervention. Est-ce qu'il s'agit du montant brut de l'indemnité d'intervention versée aux agents non techniques, également prévu réglementairement au niveau national ? Ce flou autour des rémunérations ne relève pas de cette instance.

Sur les points pouvant nous concerner, le dossier parle du "déport des activités habituelles des agents en jour ouvré". Si cela peut être gérable dans une période comme juillet-août, cela pose particulièrement question sur le mois de septembre en termes d'impact sur les conditions de travail surtout si ce dispositif est élargi jusqu'au 30 septembre (de quelle année). En réalité, nous estimons qu'il n'y a pas de déport puisqu'il faut quand même accomplir son travail habituel.

Réponse de la DRH : la compétence des astreintes relève de la F3SCT, les montants des rémunérations sont fixés réglementairement

Votes :

**Pour** : UNSA, CFTC, FO

**Abstention** : CFDT

**Ne prend pas part au vote** : CGT

### **3-3 – Direction Générale Ressources**

#### **3-3-1- Département BATII**

##### **3-3-1-1 Mise en place d'un dispositif d'astreinte décisionnelle (Avis)**

Ce dispositif n'était jusqu'alors pas déployé. Cette décision est donc saluée

Votes :

**Pour** : Toutes les organisations syndicales

### **3-3 – Direction Générale Ressources**

#### **3-3-2- Département Ressources Humaines**

##### **3-3-2-3-2 Plan d'actions Qualité de Vie Conditions de Travail (Avis)**

Revenir sur le travail réel.

Plan d'actions à finaliser en septembre

La CGT demande de prévoir le temps de réunion nécessaire pour ne pas finir le travail par mail.

Nous trouvons que le document est plein de bonnes intentions, néanmoins il existe souvent un delta entre l'intention et le résultat.

Quelle déclinaison et diffusion dans les directions ?

Votes :

**Pour** : Toutes les organisations syndicales

### **3-3 – Direction Générale Ressources**

#### **3-3-2- Département Ressources Humaines**

##### **3-3-2-3-4 Dispositif Général Horaires d'été (Avis)**

#### **Intervention CGT :**

La CGT tient à réagir quant à la présentation de ce dossier aujourd'hui, alors que la mise en place des horaires d'été est effective depuis ce matin et qu'elle a même été anticipée dans certaines directions depuis 2 semaines.

Nous tenons à dénoncer ici le mépris dans lequel vous tenez les représentants du personnel sur ce sujet. La CGT vous a interpellé, il y a plusieurs mois sur la mise en place des horaires d'été à la DOPEA (service contrôle) et dans les pôles de proximité. Pour cette dernière direction, nous avons adressé 3 courriers dont une pétition signée par 250 agents concernés, sans aucune réponse, ou proposition de discussion sur ce point. Tout cela pour nous mettre devant le fait accompli et la présentation d'un dossier global qui ne donne que quelques bases de principes aussitôt remis en cause par une application au bon vouloir des directions.

La CGT réaffirme ici, que les agents ne doivent pas payer les conséquences d'une catastrophe climatique déjà en œuvre. C'est pourquoi nous vous demandons d'engager une discussion sur la reconnaissance de la pénibilité des agents qui sont soumis aux aléas climatiques de plus en plus extrêmes. Nous revendiquons pour les agents, une réduction du temps de travail qui tienne compte de ces fortes contraintes (changer d'horaire de travail plusieurs fois dans l'année, est une contrainte importante en terme de gestion de sa vie personnelle et de sa santé).

Pour ce faire nous demandons l'attribution de jours de suggestion.

Pour la mise en place d'horaire d'été. Nous demandons qu'un cadre général fixant des principes intangibles et s'imposant aux directions soit discuté préalablement avec les représentants du personnel.

Ainsi, nous pensons que les horaires d'été:

- Doivent s'appliquer sur la base du volontariat.
- Doivent être mis en place dans le cadre d'une journée continue, le maintien du ticket restaurant ainsi que les quinze minutes de RTT liées aux 1607h.
- Lorsque le maintien du service l'exige, un horaire régulier, dans les conditions d'horaire habituelles, doit être maintenu ainsi que les RTT.

Nous estimons ne pas avoir pu nous exprimer suffisamment sur ce sujet, et devant le fait accompli d'un dossier non abouti, la CGT votera contre ce dossier.

Votes :

**Favorable** : UNSA, CFDT, FO, CFTC

**Contre** : CGT

#### **3-3-2-3-4 Direction de la Relation aux Usagers : horaires d'été pour les agents des cimetières (Avis)**

En raison d'un dispositif général qui manque de règles claires, la CGT s'est abstenue sur ce dossier (cf intervention CGT).

Votes :

**Pour** : UNSA, CFDT, FO, CFTC

**Abstention** : CGT

#### **3-3-2-3-4 Direction des Déchets (Avis)**

En raison d'un dispositif général qui manque de règles claires, la CGT s'est abstenue sur ce dossier (cf intervention CGT).

Votes :

**Pour** : UNSA, CFDT, FO, CFTC

**Abstention** : CGT

#### **3-3-2-3-4 Direction Pôles de Proximité : horaires d'été (Avis)**

En raison d'un dispositif général qui manque de règles claires, la CGT s'est abstenue sur ce dossier (cf intervention CGT).

Votes :

**Pour** : UNSA, CFDT, FO, CFTC

**Abstention** : CGT

#### **3-3-2-3-4 DGCAV : horaires d'été et horaires en cas de fortes chaleurs dans les bibliothèques (Avis)**

La CGT intervient avec quelques remarques sur les horaires d'une part et sur les impacts organisationnels d'autre part :

La fermeture à 18h en Médiathèque de quartier les samedis est-elle pertinente l'été ? La dernière heure est-elle assez fréquentée pour le justifier ?

Nous souhaiterions avoir quelques précisions sur le déclenchement des horaires spécifiques (9h-13h) en cas de fortes chaleurs :

Plus de 34° en extérieur pendant 3 jours couplé avec plus de 30° à l'intérieur de l'établissement ou est-ce que plus de 30° à l'intérieur de l'établissement suffisent ?

Pour la Médiathèque Jacques Demy, par exemple, dans certains bureaux : avec la concentration de chaleur accumulée en milieu d'après-midi, nous atteignons facilement 31 degrés alors que la température extérieure est inférieure à 34° mais nous n'avons pas de thermomètre "homologué" dans nos bureaux. De plus, comme les fenêtres doivent être fermées la nuit, il fait déjà 28 degrés le matin à 9h même si l'ouverture de celles-ci est pratiquée vers 6h. En matière de prévention, il faudrait rajouter des stores à plusieurs endroits (verrières, atelier de reliure, espace documentaire...)

Nous notons également toujours à Jacques Demy qu'à ce jour seuls deux thermomètres permettant de conserver les données ont été installés dans les espaces publics. Ce n'est pas suffisant : il en faut pour chaque étage et pour les bureaux.

Réponse de la collectivité : plus de 30° suffisent à ce que les horaires spécifiques soient déclenchés.

Votes :

**Pour** : UNSA, CFTC

**Contre** : CFDT, FO,

**Abstention** : CGT

### **3-3 – Direction Générale Ressources**

#### **3-3-2- Direction Qualité de Vie Santé au Travail**

##### **3-3-2-3-5 Bilan 2022 de la Direction Qualité de Vie et Santé au Travail (Avis)**

###### **Intervention CGT :**

page 17 : risques routiers – manque de suivi lorsque l'agent n'est pas en tort.

Manque de formation en raison de conditions climatiques particulières

Demande de fiche pratique pour aider les agents à remplir les constats

page 18 : mise en place des F4SCT. CGT satisfaite de cette intention mais insatisfaite du nombre insuffisant d'instances et de formation.

page 20 : service social du personnel : Manque de communication sur l'existence de ce service dans la collectivité

page 42 : assistants de prévention. Difficulté à reconnaître le nombre et le lieu de ces assistants

Dans certains endroits, l'assistant de prévention est également le n+1

Réponse de l'Administration :

Sur la hausse d'entretien du service social (page 21) : problématiques rencontrées par les agents + augmentation des tarifs d'énergie (questionnement sur leurs contrats énergétiques)

Sur la question du risque routier : remise en route d'un groupe de travail thématique sur ce sujet. Les remarques sur les constats pourront être traitées à ce moment-là.

Question des assistants de prévention : à l'issue des formations des mandatés F3SCT, ce sujet sera reposé.

Autant les conseillers sont bien identifiés, autant les assistants le sont moins.

Service psycho du travail : charge importante. Point de vigilance particulier.

Sur le SAS (signalement des agissements sexistes), c'est en cours, d'ici la rentrée de septembre.

Votes :

**Pour** : Unsa, FO, CFDT, CFTC

**Abstention** : CGT

##### **3-3-2-3-6 Bilan accidents de travail (information)**

Avec le changement de logiciel (ASTRE), arrêt de reprise de données...

##### **3-3-2-3-7 Rapport d'activités 2022 du service Médecine Préventive Professionnelle (information)**

Le service développe ses statistiques en matière de visites médicales annuelles, restrictions médicales, maladies professionnelles, etc..

##### **3-3-2-3-8 Bilan alerte discrimination 2022 (information)**

La Direction Qualité de Vie et Santé au Travail présente son bilan en matière d'alerte discrimination.

##### **3-3-2-3-3 Point d'étape sur projet droit à la déconnexion (information)**

###### **Intervention CGT :**

Les ateliers de sensibilisation ont apporté des outils d'amélioration qui permettent de mieux organiser le temps de travail pour chaque mission dont les agents peuvent se saisir.

Des outils recadrant les champs de compétence sont proposés ainsi que des outils liés directement à la gestion du temps.

Cependant, la CGT s'interroge sur le manque de mise en évidence de l'analyse de la charge de travail lors des ateliers de sensibilisation. Cette problématique est amenée par les agents.

Aussi, à la question de savoir si le télétravail est un frein à la déconnexion, la CGT demande une analyse plus précise.

##### **3-3-2-3-9 Bilan des agressions 2022 (information)**

#### **3-4-1 Campagne Respect (DGIRC) – Information**

La Collectivité informe de sa volonté de renouveler la campagne de communication lancée en 2017, visant à favoriser le respect des agents de la Ville de Nantes et de Nantes Métropole et à lutter contre les incivilités voire les agressions physiques et/ou verbales commises de plus en plus souvent par les usagers.