



SYNDICATS TERRITORIAUX

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

COMPTE-RENDU DE LA FORMATION SPECIALISEE SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL Séance du 14 juin 2024

Intervention de l'Administration :
Accident de travail au CT Tonkin (Pôle Nantes Centralité).
Un agent de la voirie s'est sectionné un doigt à la tronçonneuse.
Enquête à venir

Communiqué intersyndical concernant les résultats des élections européennes (extrême droite), et le climat social engendré par les politiques menées, qui a généré ces résultats inquiétants (cf annexe).

DOSSIERS PRESENTÉS PAR LA COLLECTIVITE

3-1 Direction Générale Déléguée à la Cohésion Sociale

3-1-1 Direction de l'Éducation

Installation de la vidéo protection au service municipal de restauration (pour avis)

Service qui produit et livre 15 000 € repas par jour en période scolaire.
6M€ de denrées / an avec gestion quotidienne
Aujourd'hui alarme anti-intrusion déjà installée concernant des vols de carburants de la cuisine centrale.
Ces derniers mois, constat de plusieurs disparitions de denrées lié à un défaut de sécurisation sur le site.

C'est dans cet objectif que l'installation d'un système de vidéoprotection est présentée.
Une déclaration en préfecture est effectuée.

L'Administration avance que des garanties sont apportées en matière de :

- gestion des données
- limitation des données personnelles traitées
- limitation de la durée de conservation des images
- information des personnes susceptibles d'être filmées
- inscription du dispositif dans le registre des traitements
- réalisation d'un suivi

Déclaration CGT :

La CGT ne s'oppose pas aux systèmes de vidéo protection afin d'assurer la protection des bâtiments et installations publiques. Cependant elle s'oppose à la télé-surveillance des agents évoluant dans les locaux ou aux abords.

Vous annoncez plusieurs cas de disparition de denrées alimentaires en quantité importante, or aucun dépôt de plainte pour vol ne semble avoir été effectué par la Direction.

Cette installation de caméras ne serait elle pas envisagée pour pallier un manque ou un souci dans le management des agents.

La CGT se questionne à ce sujet et soutient les agents de la cuisine centrale qui refusent d'être filmé.e.s dans le cadre de leurs missions (notamment à l'arrière du bâtiment, au niveau des quais d'expédition).

De plus, nous rappelons que la CGT n'a pas été présente lors de la réunion du 14 mars suite à une annulation et reprogrammation de celle-ci sans en avoir été informée, ce qui est fort dommageable pour la qualité du dialogue social.

Aussi, nous demandons le coût des travaux engagés et de l'entretien qui suivra, les emplacements exacts des caméras et leur champ de vision, le nombre de caméras et les personnes qui seront habilitées à accéder aux images.

L'Adjointe au personnel a effectué un signalement auprès du procureur de la république concernant le vol en quantité importante, par courrier, afin qu'une enquête puisse être diligentée.

Arguments de la Direction de l'Education : les collègues commencent tôt et partent tôt. Reste ensuite l'équipe administrative, c'est aussi pour leur protection que le système est installé.

Suspension de séance à la demande des organisations syndicales.

En synthèse, le focus est fait sur les biens (et non les personnes).

Les caméras n'ont pas à être tournées vers les quais mais vers l'extérieur.

Si on parle de protection des personnes, alors c'est un agent de sécurité dont il faut parler.

Enfin, le comparatif avec des maisons des quartiers ne tient pas car ces lieux accueillent du public.

Les organisations syndicales demande le retrait du dossier pour le retravailler et y être associé.

Suspension de séance à l'initiative de l'Administration.

La demande de report est finalement acceptée.

3-2- Direction Générale Ressources

3-2-1 Département des Ressources Humaines

3-2-1-1- Direction Emploi et Développement des Compétences

Bilan 2023 des actions de formation sécurité déployées :

- Agir contre les violences et agissements sexistes et sexuels au travail
- Surcharge mentale : comment préserver ses ressources au quotidien
- Formations des membres des F3SCT et F4SCT : formations socle et complémentaire
- Gestion des conflits
- Gestion de l'agressivité en espace clos
- Gestion des appels complexes ou conflictuels
- Collecte des déchets en sécurité
- Connaître la réglementation sécurité incendie applicable dans votre ERP
- Sécurité Incendie – établissements de soin – mise en sécurité
- Premiers secours en santé mentale
- Sensibilisation prévention des accidents et maladies de l'appareil locomoteur

| | 2023 |
|--|--------|
| Nombre total de jours de formation | 18 753 |
| Nombre de jours de formation sécurité, santé et conditions de travail | 4 754 |
| % | 25,4 % |

| | 2023 |
|--|--------|
| Nombre total de stagiaires | 10 428 |
| Nombre de stagiaires ayant suivi une formation sécurité, santé et conditions de travail | 4 718 |
| % | 45,2 % |

La collectivité indique qu'elle fait de la santé mentale une priorité.

La formation à la santé mentale n'est pas une réponse à tous les maux, elle reste néanmoins un outil pour les agents.

Règlement intérieur à venir.

La formation sur la prévention des risques psycho-sociaux, en lien avec le plan QVCT est toujours d'actualité, à cibler en relation avec les fonctions exercées.

3-2-1-2 Direction Qualité de Vie et Santé au Travail

3-2-1-2-1 Bilan 2023 de la Qualité de Vie et Santé au Travail (Information)

Structuration autour d'un programme d'actions prioritaires :

1. Piloter l'installation des nouvelles instances statutaires avec l'actualisation des règlements intérieurs
2. La formation obligatoire des mandats
3. Prévention des risques psycho-sociaux
4. Nouvelle édition du baromètre QVCT
5. Transition numérique et qualité de vie au travail
6. Horaires d'été
7. Sobriété énergétique
8. Travailleurs isolés
9. Risque routier
10. Expérimentation de l'éveil corporel avec des directions volontaires
11. Harmonisation des registres de santé et sécurité
12. Repositionnement pour raisons de santé
13. Prévention de l'usure professionnelle et mobilité

Intervention CGT :

La CGT a eu connaissance de situations ou des reproches ont été formulés concernant les restrictions médicales et situations de handicap par un supérieur hiérarchique.

Le droit à la déconnexion : comme les congés annuels, il s'agit selon nous à la fois d'un droit et d'une obligation, puisque la surconnexion impacte directement la santé mentale.

Prévention : pour les administratifs. Bureaux assis/debout. Dernièrement en F4SCT, le coût de ces bureaux a encore été énoncé comme seul argument de refus. Alors à combien estime t-on le prix de la santé des agents ?

Curatif après médecine du travail : 2 mois après, le matériel n'est toujours pas commandé. Comme cela se fait-il ?

Interrogations sur le fonctionnement : 25 groupes de travail CHSCT par le passé, aujourd'hui 15 F4SCT par an. Rien sur la DGERI et la DG Fabrique de la ville et solidaire.

Réponses :

Sur le 2nd semestre, un travail de bilan et perspectives sur les F4SCT sera réalisé.

Service Social du Personnel : délai de réponses aux agents sous 15 jours / 3 semaines, ce qui est acceptable.

1 création de poste pour le service de Psychologie du travail, donc 1 recrutement est en cours.

Sur le droit à la déconnexion, les propos sont partagés.

3-2-1-2-2 Bilan 2023 des accidents de travail et de trajet (information)

Hausse des accidents de trajets et hausse du nombre de jours d'arrêt pour les accidents de trajet également 13 986 jours d'arrêt, ce qui équivaut à 41 ETP.

Taux de fréquence : 22,31 %

Taux de gravité : 0,67 %

Majoritairement dans les directions suivantes :

- Education
- Pôle Loire Chézine
- Déchets
- Tranquillité Publique
- Pôle Nantes Centralité

Il ressort majoritairement des accidents de plain pied, des blessures liés à des soulèvements, de la manutention.

Lésions principales relevées :

Nature des lésions : entorses, foulures : 30 %
contusions, hématomes/contusion : 19 %
douleurs lombaires : 10 %
coupures, plaies : 5 %

Accidents de trajets : 159 dont 39 % de 2 roues

3-2-1-2-3 Rapport d'activités 2023 de la Médecine Préventive Professionnelle (Information)

9 996 agents (titulaires et non titulaires)
2,2, ETP médecins + 1 médecin collaborateur en formation + 1 interne en médecine (jusqu'en mai 2023)
2 400 visites médicales

Etat de santé non compatible définitivement : 25 %
Etat de santé non compatible temporairement : 65 %

Maladies professionnelles :
57 demandes en 2023
56 reconnues en 2023 (dont des demandes 2022)
8 refus

138 études de postes ont été réalisées

3-2-1-2-4 Bilan Alerte discrimination 2023 (Information)

78 sollicitations, en hausse légère 2022-2021, 40H + 38 F
54 saisines, lorsque les agents portent à la connaissance de l'Administration leur situation (Drh + leur direction si nécessaire)
Suspicion de discrimination injustes : 29
Suspicion de harcèlement moral, conflits au travail, mise à l'écart : 42

Principales directions concernées par les interpellations, à mettre en parallèle des effectifs des directions :
Cohésion sociale : 23
DGTPDS : 17
DGDFVE : 7
DGR : 11

39 situations ont été clôturées
Durée de traitement : de 1 à 12 mois
11 situations en cours aujourd'hui

Pour la collectivité, la prévention des discriminations est un axe majeur
A. Bassal souhaite également travailler davantage sur le volet harcèlement

Intervention CGT :

Serait il possible d'affiner les critères H/F sur les interpellations en matière de harcèlement ?

Réponses : 1^{er} critères de discrimination :
état de santé, origines et handicap

Difficulté à qualifier une situation de discrimination : peu de témoignages, de preuves
C'est encore plus compliqué pour les situations de harcèlement : souvent la mise sous pression est reconnaissable

3-2-1-2-5 Résultat du baromètre QVCT (Information)

Taux de participation

En 2020, 46 %

En 2023, 52 %

Hausse due à

- l'informatisation des agents

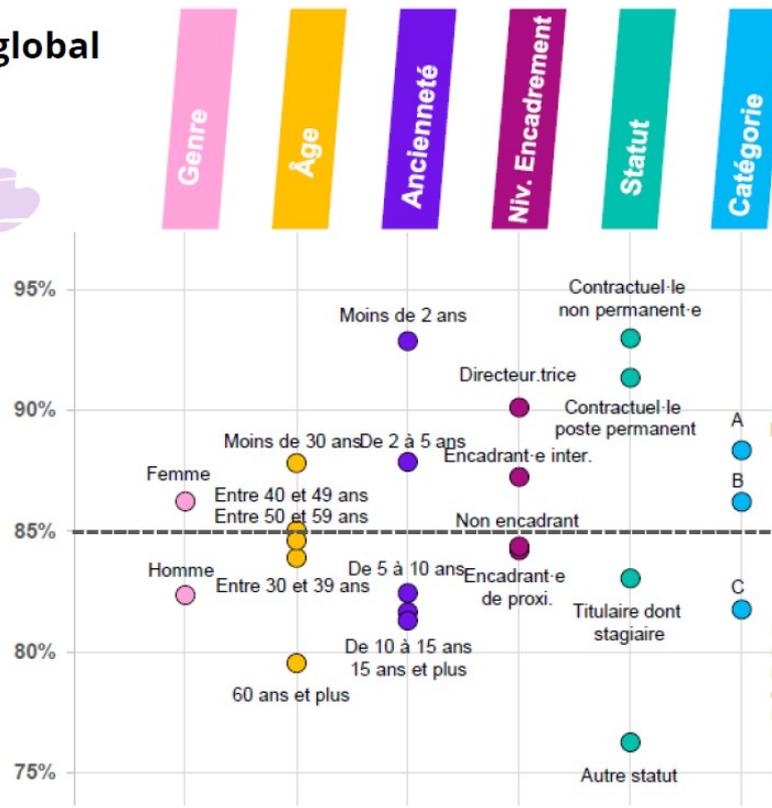
- 2ème édition : donc mieux connu et mieux renseigné par les agents

Résultats globaux

85 % sont satisfaits de travailler dans la collectivité

Taux de satisfaction global

Globalement, je suis satisfait.e. de travailler au sein de ma collectivité



En synthèse, quelques focus :

| | |
|------------------------------------|---------------------------------------|
| Perception du travail au quotidien | Réponses positives supérieures à 79 % |
| Qualité des relations de travail | Réponses positives supérieures à 70 % |
| Indices de santé | Réponses positives supérieures à 60 % |
| Equilibre des sphères de vie | Réponses positives supérieures à 56 % |
| Conditions de travail | Réponses positives supérieures à 57 % |
| Parcours professionnel | Réponses positives supérieures à 36 % |
| Management | Réponses positives supérieures à 69 % |

Intervention CGT :

Le QR code ne fonctionne pas

Benchmark : quelles sont les villes comparatives ?

Concernant le temps de travail qui est insuffisant, cela révèle le manque de moyens humains

Nous pointons également la problématique des 8 % d'agents satisfaits de leur salaire, assez révélateur des revendications que la CGT porte toute l'année.

Réponses de l'Administration :

Effectivement le remplissage sur smartphone était possible mais le QR code n'a pas fonctionné

Les métropoles qui ont réalisé le même type de baromètre : Toulouse, Bordeaux, Strasbourg et Lyon

L'Adjointe au Personnel a demandé un point à mi-mandat sur ce sujet.

3-2-1-2-6 Bilan 2023 des agressions (Information)

276 faits d'agression enregistrés (326 agents concernés) :

16 agressions physiques

En interne : 13 au Dpt RH et 9 au COS

Les chiffres sont en hausse

Directions principalement concernées :

- Tranquillité publiques
- Relations aux usagers
- Inclusion sociale

Motifs :

- Refus de prestation en raison de manque de pièces justificatives
- Usagers qui ne respectent pas le règlement
- Personnes sous l'emprise d'alcool drogue
- Personnes en situation de précarité
- Agents représentant une gêne pour les usagers (bruits...)

37 déclarations d'accidents de travail liés à une agression avec un nombre de jours plus important en 2023 (récidive, opération chirurgicales...)

Suites données :

- Augmentation légère à 80 dépôts de plaintes
- Entretien avec les agresseurs : 33 (en hausse par rapport à 2022)
- Courriers rédigés plus régulièrement

Actions spécifiques :

- Campagne Respect
- dans les Directions (bouton anti-agression, intervention PST en réseau CdG, PST et Juridique, Mission Prévention et Police Municipale...)

Pôle Loire Chézine : 14 et 15 novembre (encadrants/agents) journées prévention des agressions par le CNFPT

3-2-1-2-7 Eveil corporel : bilan 1ère phase de mise en oeuvre

Implication de l'encadrement essentiel au démarrage mais aussi pour la continuité.

Pilotage par Direction QVST avec un groupe référent (conseillers de prévention, médecine préventive et professionnelle...)

Environ 7 mn de pratique quotidienne, organisé selon les activités des collègues

Moment de cohésion pour prendre soin de sa santé en groupe

Ne doit pas déclencher de douleurs

Publics techniques et administratifs (Pôles, DCE, Dopea, Culture...)

Nouvelles Directions : DATE, Education, Communication, QVST

Freins rencontrés :

- Absence de culture à l'éveil corporel
- Regard des autres
- Posture des agents ne souhaitant pas faire l'éveil corporel (c'est sur du temps de travail)
- Absence de référents dans la direction
- Manque d'implication de l'encadrement

Questionnaire d'évaluation a été transmis dans les pôles, la Dopea :

42 % des agents sont satisfaits de la démarche.