



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 22 novembre 2024

Déclaration préalable CGT :

La Cgt intervient ici concernant la F4SCT DGTPDS qui s'est déroulée hier, jeudi 21, de 10h à midi à la manufacture.

On assiste à une F4SCT sans ordre du jour, de plus on apprend en séance qu'il y aura une visite « F3SCT » du chenil pour nos futurs collègues canins de la police municipale, en fin de réunion !

Cette demande avait été effectuée en préparation du Cst de septembre.

La CGT souhaite avoir à minima un ordre du jour prévisionnel et que chaque visite « F3SCT » soit officiellement programmée à l'agenda afin que chacun / chacune puisse se positionner.

D'autre part, la CGT souhaite attirer votre attention sur la liste des destinataires F4SCT qui n'est pas toujours conforme aux mises à jour transmises, et même parfois oubliés.

La CGT rappelle également que la F4SCT des pôles de proximité est bien trop courte et nullement ouverte au débat avec les organisations syndicales. 6 pôles et 18 centres technique, le temps alloué à la F4sct n'est pas à la hauteur du travail à réaliser

Hier, toujours, la DNJ a dû recevoir comme nous tous l'alerte du CRAIOL envoyée le 20, toutefois des agents de cette direction se sont vu aller chercher des sapins pour la ville de Nantes, un stagiaire a eu la peur de sa vie en voyant une branche tomber à son pieds... Dans les rues tout volait, la préfecture a conseillé fortement de limiter tous les déplacements, les salariés du privé étaient positionnés en « intempérie ».

Y avait-il une urgence pour que la ville ait ses sapins de Noël hier ?

Nous sommes clairement sur une mise en danger !

Nous demandons une discussion sur les curseurs et la mise en danger. Demande de congés exceptionnels pour conditions climatiques, problématiques d'hébergement car les trains étaient coupés. Les parcs et jardins étaient fermés, mais l'activité funéraire continue, les marbriers y travaillent néanmoins. A voir avec les entreprises.

Enfin, bien heureusement, les élagueurs ont été mis en sécurité toute la journée et sont intervenus en toute fin de journée, fin de service à 22h.

EDF n'intervient pas pendant les tempêtes, l'état des lieux est effectué ensuite. Ce serait bien qu'il en soit de même pour la collectivité.

Réponse A. Bassal : Ok pour nos questions sur la 1ère partie.

Sur la 2nde partie, espaces verts, 79 arbres tombés sur la voie publique.

Les départs anticipés ont été autorisés.

La Direction Nature et Jardins retient qu'il faut envoyer un mail encore plus clair, pour qu'effectivement, les agents ne sortent pas...

L'Adjointe au Personnel remercie l'ensemble des agents de la collectivité mobilisés qui ont permis que la Ville et la Métropole reprennent une activité normale.

APPROBATION PROCES VERBAL

PV de la plénière du 23 septembre.

Vote : Pour à l'Unanimité

Information PST sur un agent des Sports décédé, par malaise cardiaque. Des personnes sur place sont intervenues, dont un médecin pour effectuer un massage cardiaque avec défibrillateur. Les pompiers l'ont emmené aux urgences. Le décès est intervenu dans la nuit suivante.

Une enquête sur l'accident de travail va être ouverte, les mandatés seront associés.
Si les collègues des Sports en expriment le besoin, ils pourront être reçus par des psychologues.

Réponses aux questions des mandatés :

Question CGT sur les normes PMR (réponse en séance)

Le programme ADAPT n'est effectivement pas réalisé en totalité. Ne pas hésiter à faire remonter des incohérences.

DOSSIERS PRESENTÉS PAR LA COLLECTIVITE

3-1 Direction Générale Déléguée à la Cohésion Sociale

3-1-1 Direction de l'Education

3-1-1-1 Installation de la vidéo protection au service municipal de restauration (Avis)

Objectif avancé : protéger le site, les biens
6M€ de denrées par an pour préparer 16 000 repas/jour

3 personnes de la Direction seront autorisées à accéder aux données.
Conservation des données pendant 15 jours.

Une visite sur site avec les mandatés F3SCT s'est tenue, afin de lever les inquiétudes quant au positionnement des caméras, sans filmer les agents sur leur temps de pause.

Les agents ont été réunis le 18 octobre pour un temps d'échange qui n'a pas suscité de questionnements particuliers.

Intervention CGT :

Lors d'une réunion de service au Service Municipal de Restauration, il a été demandé ouvertement aux agents de pratiquer de la délation, si il voyait un de leur collègue « chaparder une barquette de denrée alimentaire », cela rappelle un mauvais souvenir de l'histoire .

Par conséquent, la CGT ne voit pas en quoi des caméras changeraient les choses de plus en entretien cela coûtera excessivement cher.

Nous ne pouvons davantage accepter que les agents soient filmés sur le lieu de travail, ni que l'on surveille tout leurs faits et gestes lorsqu'ils sont à l'extérieur du bâtiment.

Nous sommes toujours en attente de réponse concernant d'éventuels « vols qui auraient eu lieu Pourquoi aucune plainte n'a t'elle été déposée ?

Pourquoi nous n'avons toujours pas eu de réponses à ces questions posées par plusieurs OS lors d'une séance de préparation ?

C'est pour toutes ces raisons que la CGT votera contre sur ce dossier.

La CGT avait demandé que la plainte au Procureur de la République de la collectivité soit transmise aux syndicats, nous n'en avons pas été destinataires.

Réponse de l'Adjointe au Personnel :

Il y a des vols, et nous voulons savoir si ce sont des agents ou pas. Et cela entraîne de la suspicion sur tout le monde. Il ne faut pas que la situation reste ainsi.

Elle accepte de retirer le paragraphe suivant « *Par ailleurs, dans le cadre du plan de lutte contre le gaspillage alimentaire, plusieurs cas de disparition de denrées alimentaires en quantité importante ont été constatés au sein de l'équipement ayant nécessité parfois un changement de menu en urgence faute de disposer des quantités de denrées adéquates pour permettre la préparation de l'ensemble des repas. »*

Réponse de l'Administration : tous les sujets ont été abordés, les saisines effectuées...

Sur la partie vol tout ne repose pas sur la vidéoprotection, mais aussi d'un traçage des denrées. Une démarche parallèle est engagée.

Votes :

Pour :

Contre : UNSA, FO, CGT, CFTC

Abstention : CFDT

3-1-1-2 Organisation temps de travail des gestionnaires accueil et inscriptions (Avis)

Arrêt du badgeage pour du travail en horaire fixe, donc inutile.

Uniformisation du régime du temps de travail pour tous les agents, titulaires et auxiliaires

Votes :

Pour : Unanimité

3-2- Direction Générale Citoyenneté et Territoires Solidaires

3-2-1 Déploiement de la vidéo protection dans 3 équipements vie associative et relation usagers : Maison des Syndicats (DVA), salle festive Nantes Erdre (DVA), Mairie de quartier Breil Barberie – Colline du Cens (DRU-DVA) (Avis)

Sur la Vie associative, il a été mis en place la vidéoprotection dans les mairies de quartiers.

2 systèmes de vidéoprotection différents

Breil : protection des personnes, filmées en continues et la vidéo se déclenche sur bouton d'appel.

Conservation des données pendant 30 jours

Salle festive => protection de l'équipement, juste 2 entrées un peu sensible pour prévenir les intrusions.

Système d'enregistrement déclenché par mouvement

Maison des Syndicats : sécurité des biens et des personnes, dans les recoins de la Maison des Syndicats qui nécessitent un système permettant d'éviter les rassemblements pour la prise de stupéfiants et les squatts. Positionnement à l'intérieur de la Maison des Syndicats, petit hall d'accueil. La porte d'entrée est filmée, dos à l'agent.

Intervention CGT :

La CGT non favorable au système de vidéosurveillance bien souvent appelé vidéoprotection. La CGT pense que la protection des agents ne se fait pas par de la vidéo et surtout n'empêchera jamais une agression.

Par contre, la mise en place d'un bouton d'alerte avec une salle de replis sont plus en adéquation afin d'éviter une agression sur les agent(es). Ce système ne protège pas des agresseurs. Pour la CGT, l'objectif de notre employeur n'est pas uniquement de sanctionner l'agresseur mais bien d'éviter l'agression et ce qui est le plus dur à vivre quand des agents sont victimes d'agression, c'est le post-traumatisme d'agression qui est parfois irréparable psychologiquement.

Votes :

Pour : CFTC, Unsa, FO

Contre : CGT

Abstention : CFDT

3-3 Direction Générale Ressources

3-3-1 Intelligence artificielle : Observatoire de l'impact de l'IA sur les conditions de travail des agents (Avis)

Présentation Franckie Trichet, conseiller municipal délégué à l'Innovation et au Numérique

Explication des 7 critères de la boussole :

- plus value de l'utilisation de l'IA
- transparence et redevabilité
- sobriété énergétique
- pas d'identification biométrique ou de données sensibles
- conformité au cadre juridique et cybersécurité
- amélioration du service public
- amélioration des conditions de travail des agents

Sur l'angle conditions de travail :

- un groupe projet « transition numérique et qualité de vie au travail »
- un groupe thématique F3SCT « transition numérique et qualité de vie au travail ».

Appui sur l'analyse de la grille des risques psycho-sociaux

Sur cet base, des familles de risques (outil INRS) seraient davantage impactées par l'introduction de l'IA dans les conditions de travail :

- famille 3 : autonomie dans le travail. Vigilance sur le temps disponible supplémentaire, pour ne pas accélérer le rythme de travail

- famille 1A - exigences et intensité du travail
- famille 4 – rapports sociaux au travail
- famille 6 - conditions d'emplois
- famille 1B – horaires de travail, prévisibilité des horaires, anticipation d'un changement et charge mentale
- famille 5 – valeurs et éthique professionnelle
- famille 2 – exigences émotionnelles

Il existe un risque de l'évolution de l'emploi, de disparition des tâches, donc la collectivité prévoit un accompagnement au changement. Un enjeu de cohérence sur le sens du travail est également relevé.

La collectivité souhaite effectuer des mesures, après l'introduction de l'intelligence artificielle :

- le projet a-t-il une action favorable sur la régulation de la charge de travail ?
- le projet permet-il aux agents de maintenir ou de développer leur expertise ?
- le projet favorise-t-il les relations interpersonnelles ?
- le projet est-il source d'autonomie et de responsabilisation pour les agents ?
- in fine, le projet permet-il de préserver ou d'améliorer la santé des agents ?

Evaluation sur 5 années, avec démarrage avant l'entrée de l'IA

La collectivité souhaite prendre un temps long d'observation.

Intervention CGT :

La CGT comprend que dans certains services, l'aide de l'IA peut être attendue par des agents et peut rendre très frileux les autres.

La CGT est donc attentive à l'expérimentation de l'intelligence artificielle dans notre collectivité car elle peut introduire de nouveaux risques psycho-sociaux et peut dégrader les conditions de travail, nous restons donc vigilants sur ces mises en place. Nous souhaitons également que le Groupe thématique IA perdure.

Votes :

Pour : CFTC, Unsa, CFDT

Abstention : CGT, FO

3-3-2 Département des Ressources Humaines

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

3-3-3-2-1 Rapport mission inspection Direction Générale Culture et Arts dans la Ville, Salle Paul Fort (Information)

Présentation par Delphine Crosnier, agent chargée de la fonction d'inspection

Etablissement recevant du public qui développe 3 activités :

- concert, 220 j d'activités par an,
- spectacles,
- résidences de création

principaux programmateurs : Cie Café théâtre et les Samedis nantais

Objectif de l'inspection :

- contrôler l'application des règles d'hygiène et sécurité
- proposer des mesures de prévention

246 points examinés, et 38 préconisations

Ce qui a été fait depuis :

- signalétique et affichages en cours
- loges
- atelier avec du matériel qui ne sert plus : à démonter, dépolluer et évacuer
- formation : demande pour l'équipe complète agissement sexistes et sexuels
- formations SST à jour et formations SSIAP pour les régisseurs généraux

Intervention CGT :

Qui est à l'initiative du choix du site ? Ce serait intéressant d'avoir également une inspection sur le site du Théâtre Francine Vasse.

Demande un point en F4SCT 2025

Problématique générale à la collectivité : visite médicale annuelle, entretien des vêtements de travail et EPI

Réponses :

ok pour le bilan en F4SCT

Se donner un plan d'action

Sur les questions de toiture, de ventilation et d'aération, le Batii sera saisi.

Le choix du site est fait par le service Prévention et Sécurité au Travail, en alternance sur un site Ville, CCAS et Métropole

3-3-3 Département du BATII

3-3-3-1 Radon : Mise en œuvre du marché de mesurage (Information)

A Nantes, classification en risque de niveau 3.

Un nouveau marché a été lancé en juillet, pour 4 ans : objectif dépistage du radon

Cibler les actions correctrices en fonction des résultats de mesure :



Pas d'inscription dans le dossier médical d'un agent qui aurait travaillé dans un équipement concerné.
La principale mesure de prévention reste l'aération.

3-3-2 Département des Ressources Humaines

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

3-3-2-1-2 Déploiement du droit à la déconnexion (Avis)

A la fois, déconnexion en dehors du temps de travail, mais aussi une déconnexion pour permettre des temps de concentration sur le temps de travail.

Une expérimentation s'est tenue dans la collectivité. Il est proposé aujourd'hui de déployer un plan d'actions dans les Directions.

Baromètre QVCT :

56 % des agents parviennent à ne pas penser au travail lorsqu'ils n'y sont pas.

76 % de satisfaits de leur équilibre vie pro-vie perso.

Intervention CGT :

Droit/obligation pour les hyperconnectés avec les questions de santé mentale que cela implique.

Nous rappelons l'importance du portage managérial.

En termes d'outils informatiques, quelques astuces que les formateurs DRN sont à même de diffuser, mais ne connaissent pas encore la démarche de la collectivité, puisque le plan d'actions n'est pas déployé (exemple : programmation des mails)

Réponses : portage par les élus



Plan d'actions

	Échelle collectivité	Échelle collectif de travail	Échelle individuelle
Organiser des temps de récupération	Garantir la non-sollicitation des agents en dehors de leur temps de travail	Définir les horaires de "non-sollicitation" en dehors du travail (par équipe)	Ne pas consulter ses outils numériques après le travail
Organisation du temps de travail	Sanctuariser autant que possible les pauses déjeuner sans réunion	Intégrer des temps de pauses à l'activité pour organiser au mieux sa journée de travail	Organiser ses renvois d'appels lors d'absence ou temps de concentration
	Inciter l'organisation de temps de concentration sur le temps de travail	Déployer la matrice d'Eisenhower dans les équipes (outil de priorisation des tâches)	Aménager des plages de travail avant et au retour de congés
Mails	En dehors des plages horaires de travail, systématiser l'envoi différé de mails	Systématiser les échéances en objet des demandes	Aménager des temps de concentration
	Organiser des réunions de 55min/1h50	Éviter les réunions tardives quand cela est possible	Intégrer des temps de pause à l'activité pour organiser au mieux sa journée de travail
Réunions	Intégrer des temps de pause aux réunions longues et instances (3h et +)	Corbeille sans numérique pour certaines réunions	Aménager des plages de lecture et traitement de mails
	Mettre en place des créneaux sans réunion	Mettre en place des créneaux sans réunion (1/2 journée par semaine, vendredi après-midi ou lundi matin)	Paramétrer ses notifications pour diminuer les interruptions
	Ré-étudier la manière dont sont menées les réunions/instances (durée, contenu...)		
			Légende Action déjà expérimentée Action relevant de l'organisation du travail

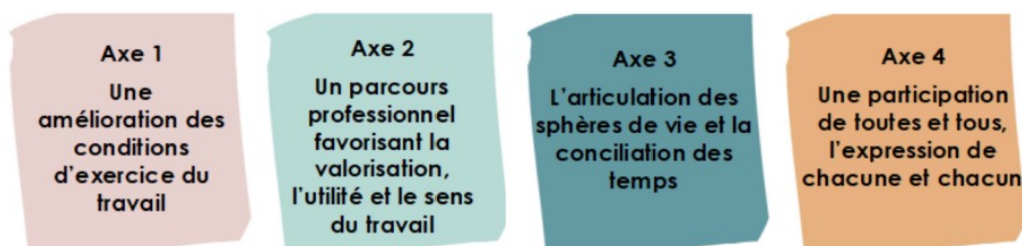
Votes :

Pour : unanimité

3-3-2-1-3 Point annuel évaluation RPS (Information)

Le plan Qualité de Vie et Conditions de travail s'articule autour de

4 axes



Proposition de l'Administration pour considérer comme direction prioritaire : Direction Egalité

2 sorties de dispositif proposées :

Direction Urbanisme et Habitat : réorganisation + bilan réalisé. Des problématiques de locaux restent à travailler

Direction Parcours Vie des Aînés: il reste des problématiques de recrutements, vacances de postes... mais peuvent sortir du dispositif

Intervention CGT :

Axe1 : amélioration des conditions d'exercice du travail

Il faudrait prendre en compte les risques psycho-sociaux dus à des réorganisations de direction, celles-ci étant désormais soumises à avis en CST, la partie RPS est complètement occultée. Jusqu'ici ces dossiers étaient présentés en CHSCT.

Axe 2 parcours pro/ unité/ sens du travail

La valorisation du parcours professionnel des permanents syndicaux, cela a été évoqué lors des rencontres « chantiers prioritaires »

Axe 3 Articulation des sphères de vie (pro/perso)

A l'image de certaines réunions proposées aux organisations syndicales par la collectivité sur des temps qui devraient être pris en compte sur cette articulation :

CST le mercredi, réunion les mercredis...

ex : Espace dialogue et réflexion sur l'adaptation du service public

Quelques F4SCT le mercredi dont la DPVA et comité de suivi DGTPDS....

Axe 4

L'Administration se base aussi sur les interpellations syndicales pour classer une Direction comme prioritaire.

Dispositif des RPS est essentiel. Nous sommes étonnés que la DAELE ne soit pas entrée dans le dispositif. Un temps spécifique pourra se tenir.

3-3-2-1-4 Suivi médical des agents du service Graffitis (Information)

Tous les agents ont été vus en visite périodique cette année.

Travail en cours avec le conseiller de prévention du pôle, au niveau du CT Tonkin.

Visite auprès d'une équipe sur le terrain.

Une étude de poste à venir.

Fiches de sécurité ont été étudiées : dans les produits retrouvés, la silice utilisée pour l'hydrogommage, qui peut engendrer des pathologies de type insuffisances rénales ou pulmonaires.

Le suivi post-exposition doit se poursuivre (tous les 5 ans) + post professionnel (tous les 5 ans)

examens complémentaires à faire : radiographies

examens complémentaires de spirométrie (capacité respiratoire)

Sur les autres produits décapants/détergents et solvants, pas de préconisations officielles, donc elles se feront en fonction des expositions précédentes, antécédents médicaux.

Au vu des visites médicales réalisées, des prescriptions ont été adressées aux agents (1 radio ou scanner + 1 prise de sang)

Il est prévu de revoir les agents l'année prochaine avec une spirométrie.