



SYNDICATS TERRITORIAUX

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

COMPTE-RENDU DE LA FORMATION SPECIALISEE SANTÉ SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL Séance du 30 juin 2025

*L'ensemble des dossiers présentés au cours de cette séance sont présentés pour information.
Aucun vote n'est prononcé.*

APPROBATION PROCÈS VERBAL : PV de la plénière du 19 mai reporté à une séance ultérieure

Intervention de QVST sur le contexte de canicule

Une cellule de crise a été mise en place la semaine du 23/06 depuis les fortes chaleurs.

Il est compliqué dans quelques écoles d'accueillir des enfants. Idem sur certains multi-accueils qui sont fermés en début de semaine car les enfants et les professionnels ne peuvent pas travailler dans ces conditions.

L'Adjointe au Personnel accorde un déplafonnement des jours de télétravail pour les agents pour qui c'est un mieux, si les locaux professionnels ne sont pas adaptés.

Intervention de la CGT :

Alerte sur la température des locaux syndicaux au Nantil.

La climatisation est installée mais ne fonctionne pas. Le BATII a été saisi par le Dialogue Social, donc si la situation pouvait se débloquer dans la journée, ce serait idéal.

La CGT tient à vous alerter sur les RPS grandissants concernant la cellule de Gestion de la DOPEA qui se trouve en grande souffrance depuis plusieurs mois.

En effet, une réorganisation a été engagée en mobilisant les agentes et agents du secteur RH initialement volontaires à celle-ci afin d'améliorer les conditions d'exercice et le service rendu à l'ensemble des agents de la DOPEA.

Force est de constater que le professionnalisme des agentes et des agents n'est pas reconnu et que le management toxique de la responsable du Pôle Supports, Stratégique et Animation Transverse provoque un mal-être au travail grandissant (arrêts de travail, perte de sens, perte de confiance en soi...), des méthodes de communication et de concertation bien loin du guide du Management «bienveillant» de la collectivité.

Les agent.e.s ont été amenés à faire des propositions qui ont été balayées du revers de la main.

L'organigramme cible prévu en Janvier 2026, n'a pas été construit collectivement, nous ne pouvons que regretter ces méthodes qui ne relèvent pas de la concertation ni de la coconstruction, mais d'une décision unilatérale.

Comment se priver du savoir faire d'agentes et d'agents connaissant leur métier depuis plus de 25 ans?

Le mépris envers l'ensemble de l'équipe au détour de petits mots dénigrants, ne permet plus de travailler dans un cadre serein, certains n'osent même plus s'exprimer en réunion. Cette réorganisation de l'unité RH impacte non seulement la cellule de gestion mais aussi les services Distribution, Clientèle et Production.

Une centralisation des activités loin des besoins des agents de terrain auxquels la cellule de gestion répondait.

Pour finir, à l'issue de la présentation de l'organigramme cible, les agents et agentes ont été reçus individuellement pour les informer du poste qu'ils/elles occuperont sans avoir le choix, et sans fiche de poste précise. Il leur a été signifié qu'en cas de refus, ils seraient placés en mobilité accompagnée !

Le manque de considération de l'humain dans ce projet est indéniable.

C'est pourquoi nous avons demandé expressément une rencontre urgente avec la direction de la DOPEA, l'élue au personnel, les agent.e.s et notre organisation syndicale afin de pouvoir en échanger.

Nous avons également sollicité, le plus rapidement possible, un entretien avec la Direction Qualité de Vie Conditions de Travail dans le but de réaliser un suivi RPS pour ces agent.e.s

Réponse de l'Adjointe au Personnel :

D'accord pour une rencontre sur ce dernier sujet.

Sur la climatisation, le BATII regarde ce qu'il en est

Réponse du DRH concernant la notion de « management toxique » : attention à l'usage de ce terme qui est parfois inadapté, donc prudence et discernement tant pour les agents que pour l'encadrement.

QUESTIONS DES MANDATÉS

Les réponses apportées sont suffisantes.

DOSSIERS PRÉSENTÉS PAR LA COLLECTIVITÉ

3-1-1 Direction Emploi et Développement des Compétences

Bilan 2024 des formations sécurité

Intervention CGT :

Sur la présentation du document, il manque des éléments de comparaison par rapport à 2023 et sur les tableaux, les chiffres ne sont pas parlants.

Sur la formation « Résorption des bidonvilles » de 5 jours, elle est importante. Y a-t-il des projets de reconduction sur 2025 ou est-ce qu'on s'arrête à 0,5 jour ?

Réponse de l'Adjointe au Personnel :

Il existe la Commission Emploi Formation et Compétences qui traite ces sujets, et renvoie les organisations syndicales à prendre les informations en interne.

Réponse de l'Administration :

Sur la résorption des Bidonvilles, le format correspondait à un besoin exprimé par la Direction et si elle souhaite en déployer, elle peut tout à fait le formaliser.

Le plan d'actions sur les conduites addictives est déployé (de toutes les addictions) et un 2nd point sera effectué sur le 2nd semestre.

3-1-2 Direction des Ressources Humaines

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

3-1-2-1-1 Bilan 2024 de la Qualité de Vie et Santé au Travail (pour information)

Actions phares :

Droit à la déconnexion : Plan d'actions en cours de déploiement (kit de déconnexion à disposition des services).

Intelligence artificielle : réflexion conjointe sur les conditions de recours, usages et impacts sur le travail avec des outils IA.

Eveil corporel : le déploiement se poursuit. 85 animateurs et animatrices, 16 directions et 28 sites (techniques et administratifs).

Le risque routier : actions de sensibilisation notamment concernant le port de la ceinture de sécurité + usage du téléphone portable en mode GPS

Dialogue avec les mandatés : 5 F3sct, 19 F4sct, 5 communications de plans, 12 visites de sites

Evaluation des instances : ce qui en ressort : besoin de travail conjointement sur la question des enquêtes relatives aux accidents de travail. Sur les F4SCT des pôles, un comité de suivi par pôle et une seule F4sct bilan pour tous les pôles.

Les registres santé et sécurité : une harmonisation effective. Veiller à ce que le document soit accessible aux agents et que les remarques soient prises en compte. Faire vivre cet outil.

Le repositionnement pour raison de santé : un travail du quotidien pour les professionnels du département RP. Placer l'agent au coeur du dispositif et mobiliser les directions.

La prévention de l'usure professionnelle : un phénomène d'altération de la santé physique et/ou psychique : les aménagements de poste, l'amélioration des conditions matérielles de travail
Accent donné aux écoles et aux Déchets

La prévention des addictions : le cap est fixé
Actions au Pôle Loire Chézine et à la Dopea, par le biais de notes
volet sensibilisation et communication

Les vestiaires : un état des lieux à réaliser
Objectif : identifier les problématiques liées à la mixité des métiers
Réflexion conjointe QVST et BATII
Restitution en F3SCT du 25 septembre 2025

Egalité au travail diversité mixité : un conseil consultatif renouvelé pour contribuer aux projets (CCIEDM) Handicap (FIPHFP), prévention des LGBTQIA+, conception d'espaces d'intimité
futurs audits labels égalité et diversité en fin d'année

Service social du personnel : données chiffrées et profil type

Service de psychologie du travail : (1 poste pérennisé) de données chiffrées et profil type
service dont l'activité est en hausse depuis sa création
profil type : majorité d'agents de catégorie C mais en proportion majorité d'agents de catégorie A
Motifs : mal-être au travail en lien avec des tensions internes, des sanctions, surcharge de travail, repositionnement pour raison de santé, événements traumatogènes

Service prévention sécurité au travail : une action qui s'appuie sur le réseau des conseillers de prévention : salle Paul Fort et Direction Protocole et relations publiques

Le programme d'actions : dans la continuité
nouveaux projets :
prévention du cancer
déploiement du logiciel de gestion des risques professionnels et l'accès aux mandats
les conditions de travail et de sécurité des salariés des entreprises prestataires

Intervention de la CGT sur le dossier présenté

Page 39 :

On remarque une nette évolution du mal être au travail, les chiffres parlent d'eux mêmes, on aurait aimé avoir dans un prochain bilan les causes exactes.

365 agents en 2023 / 400 agents en 2024

Page 50 : Le Radon

« Le marché de mesurages du radon, piloté par le service Santé Sécurité des bâtiments (SSB) du BATII, est entré dans sa phase d'exécution avec la pose des dosimètres dans les établissements recevant des travailleurs à partir du mois d'octobre 2024. Il est rappelé que ces matériels doivent rester en place à minima 60 jours, durant la période de chauffe. Ces appareils sont ensuite déposés par le prestataire, envoyés en laboratoire et analysés. Un bilan des mesurages est attendu pour le premier semestre 2025. La collectivité sera ainsi en règle avec le code du travail. »

Y a t'il un bilan à présenter, ou il n'a pas encore été réalisé ?

**La CGT met en place des formations notamment sur les RPS.
et lorsqu'il s'agit d'addiction au travail avec des pressions managériales avec des effets stressants pour les agents, il s'agit de management toxique et la CGT continuera à utiliser ce terme.**

Remarque de la Médecine du Travail : il est compliqué d'indiquer qu'il y a plus de situation de souffrance au travail, alors que nous travaillons davantage ces situations, et que l'effet zoom peut fausser la perception.

Autour de l'Intelligence artificielle, avec les RH, programme d'actions sur l'école du numérique
Observatoire des usages : on peut dire qu'il y a de l'IA pour chaque métier, donc accompagnement et réflexion sur ce sujet.

3-1-2-1-2 rapport 2024 de la Médecine Préventive du travail

Bilan des visites (embauche, périodiques, reprise après arrêt maladie...)

Examens réalisés à la demande de la médecine préventive : radios, EFR (examens fonctionnels respiratoires), audiogrammes, tests de la vision, examens sanguins, nasofibroscopies...

Conclusions : majoritairement des états de santé compatibles avec le poste

Maladies professionnelles : nombre de demandes : 65 et nombre de reconnaissance 42, ce sont principalement des troubles musculo-squelettiques.

94 études de poste réalisées par le médecin ou l'infirmière.

Mal-être au travail : dispositif post-trauma, réunion mal-être, analyse des résultats des évaluations annuelles des indicateurs RPS, etc

Prévention de facteurs de risque : formation SST et gestion des trousse de secours, Prévention des addictions, éveil musculaire, etc.

Projet du service pour 2025 : protocoles infirmiers, recrutement d'un médecin et d'une assistante, acquisition d'un logiciel médical, collaboration et formation continue.

Il manque 1,8 poste ETP dans l'équipe de Médecine du Travail

Visites périodiques : obligation tous les 2 ans

Sur les préconisations et mises en place : essai d'avoir un suivi, mais manque de temps pour effectuer ce travail.

Absentéisme des agents : certains ne viennent pas, mais la raison n'est pas spécifiée.

Impact positif et négatif sur le collectif sur la charge de travail qui se reporte sur les autres : approche à améliorer.

Matériel ergonomique : la Médecine fait une préconisation, un prêt de 15 jours peut être fait. Si aménagement du poste de travail, si il y a une difficulté de mise en œuvre, il est possible d'avoir un retour de la Direction ou de la Conseillère de Prévention voire de l'agent lui-même.

3-1-2-1-4 Plan d'actions QVCT : point d'étape

Rappel des 4 axes :

L'amélioration des conditions d'exercice du travail (locaux, matériels, management...)

La valorisation, l'utilité et le sens du travail (formation, transformations écologique, numérique, conduite du changement...)

L'articulation des sphères de vie (articulation vie pro/perso, droit à la déconnexion, télétravail...)

La participation de toutes et tous, l'expression de chacun (informer, communiquer, former, sensibiliser...)

Focus sur les actions prioritaires :

Renforcement du traitement des situations (agressions, discriminations)

Insécurité/incivilité (formation gestion des conflits...)

Expliquer les règles RH pour mieux les expliquer et mieux les appliquer

Déconnexion

Bilan télétravail

Baromètre QVCT

Diffusion du plan QVCT

Nouvelles priorités pour 2025/2026 :

Aménagement des locaux et matériel ergonomique
Renforcement de l'usure professionnelle (éveil corporel)
Télétravail
Charges de travail : organiser une meilleure régulation au sein des services
Plan d'actions QVCT + actions de sensibilisation RPS et santé mentale

3-1-2-1-5 Baromètre QVCT : bilan qualitatif

Un échantillon d'agents a été tiré au sort pour approfondir les résultats du dernier baromètre.

Management : Résultat positifs qui concernent le n+1 (formation notamment pour les directions en RPS)
Articulation des sphères de vieillissement : résultats quantitatifs indiquent une baisse de la satisfaction sur l'équilibre vie pro / vie privée et des difficultés à déconnecter.

Organisation des conditions de travail : locaux de travail. Une baisse importante de la satisfaction sur les moyens matériels et l'environnement de travail.

Recommandation de l'employeur : malgré leur fierté d'appartenance à la collectivité, les agents sont moins nombreux qu'à le recommander en tant qu'employeur.

Gestion et transmission des compétences : un niveau très faible de satisfaction sur la transmission du savoir-faire.

3-1-2-1-3 Bilan alerte discrimination 2024

Situations et saisines
situations = 100
saisines = 66

Ces chiffres sont en hausse.
Il s'agit très majoritairement de femmes

245 entretiens en face à face

« Palmarès » des directions :

DGDCS : 41 situations dont 29 saisines
DGDTPS : 21 interpellations dont 13 saisines
DGR : 20 interpellations dont 13 saisines
DGCités : 10 interpellations dont 5 saisines

Zoom sur le traitement :

- 1 - commissions d'instruction
- 2 - traitement des situations et les différents acteurs
- 3 - suivi et durée de traitement

Intervention CGT :

Page 11 :

« En 2024, 100 sollicitations ont été faites contre 78 en 2023 et 74 interpellations en 2022. Sur les 100 sollicitations en 2024, 66 ont fait l'objet d'une saisine, (engagement de l'agent et levée de l'anonymat) soit 66% des interpellations. En diminution par rapport à 2023 (78 sollicitations dont 54 saisines soit, 69%) et 2022 (74 sollicitations dont 59 saisines soit, 77 %). Néanmoins, si le % de saisine est en baisse par rapport aux deux dernières années, le nombre de saisines est quant à lui en hausse et dépasse le nombre de saisines d'avant la crise sanitaire. La fonction conseil de la cellule d'écoute s'est par ailleurs accentuée ces dernières années. »

On constate une évolution constante depuis 2020, les chiffres de 2025 risquent déjà d'être prometteurs, si il est indiqué dans le dossier « En diminution par rapport à 2023 » il n'y a bien que le pourcentage qui ait

*diminué, pas le nombre de sollicitations, quant aux saisines chacun admettra ici qu'il est de plus en plus difficile pour les agents de s'exposer tant certains sont « abîmés » par les situations qu'ils vivent !
On dénote notamment 75 cas de suspicion de discriminations/harcèlement, ce qui pourrait être la raison des « non levées d'anonymat » dues aux saisines !*

Enfin, il est temps que la cellule alerte discrimination soit bien plus étendue, et prise en compte, avec un réel pouvoir d'action, il est temps qu'elles soient mises en avant et reconnues, comme Mme Bassal, nous l'a signifié lors de la restitution de bilan des instances paritaires.

Réponse de l'Administration :

Nombre de sanctions : une dizaine

Il y a une vraie prise en compte de l'impact des discriminations dans la collectivité

et des sanctions fortes sont prononcées, c'est mieux suivi et mieux traité que par le passé

Dans les formations management, ce serait bien que soit abordée la question des discriminations et surtout de leur traitement

Volonté forte de l'Adjointe au Personnel de mieux prendre en compte le harcèlement.

3-1-2-1-6 Acquisition logiciel d'évaluation des risques : point d'étape

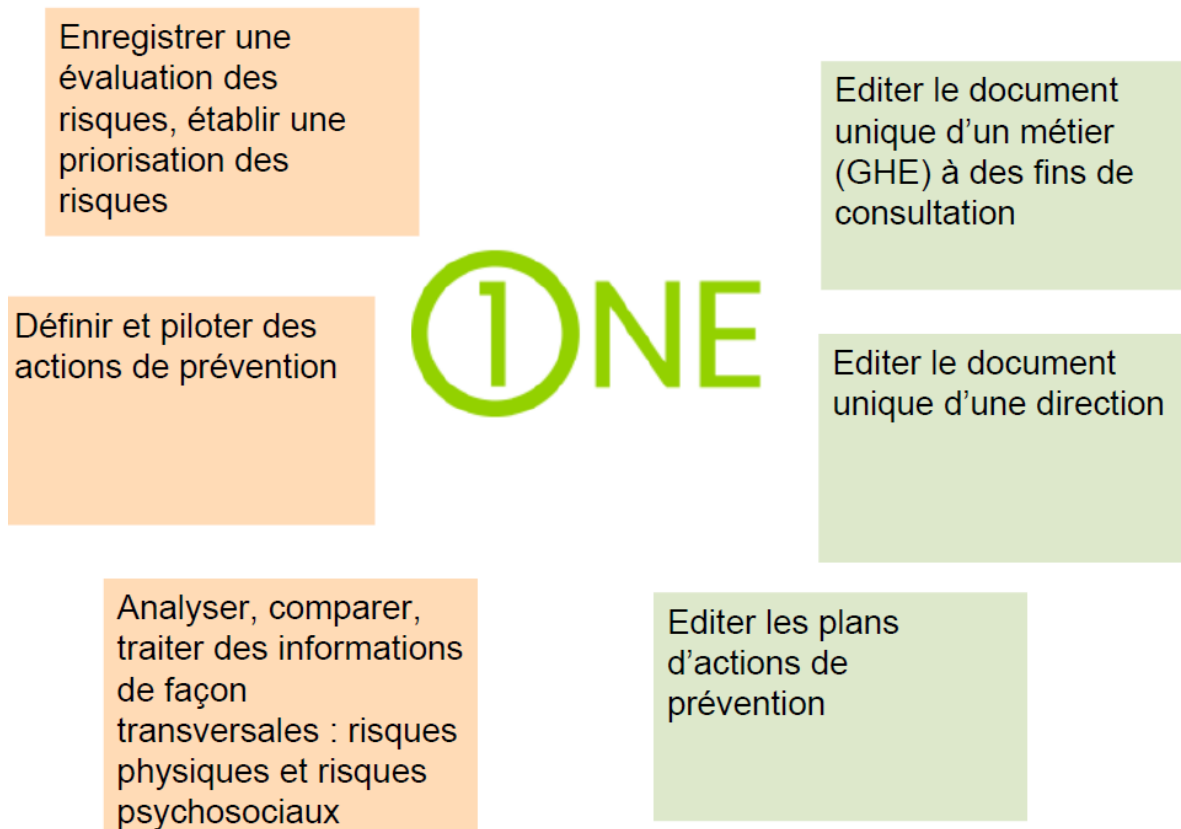
■ **Obligation réglementaire pour l'employeur d'établir le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) par unité de travail, et d'établir un programme d'actions de prévention (PAPRI Pact)**

■ **Obligation réglementaire d'accès au DUERP : pour tout agent (le sien), les médecins du travail, les mandatés F3SCT, l'ACFI, ...**

■ **Obligation réglementaire de conservation des DUERP sur 40 ans (traçabilité des expositions)**

Rappels réglementaires :

Nouvel outil : 1-ONE



Mise en production : le 23 juin

Ajustement de l'outil : entre l'été et l'automne

Formation des mandatés et les cellules de gestion : fin 2025-début 2026 (durée 1h30)

Contenu : appropriation du logiciel pour navigation et repérage de l'interface et prise en main des fonctionnalités de consultation et d'édition du DUERP

3-1-2-1-7 Bilan 2024 des agressions

Définition : acte physique ou verbal entre collègues ou avec un usager

334 faits d'agression contre 300 en 2023

90 Nantes Métropole

195 Ville de Nantes

49 CCAS

Directions les plus impactées :

Tranquillité Publique

Education

DNJ

Sports

DRU

Pôles de proximité

Principaux motifs :

refus de prestation en raison d'une pièce administrative manquante

réactions au rappel des règlements

usagers sous emprise d'alcool ou drogue

usagers en grande précarité

activité / présence d'agents perçues comme une gêne

Suites connues :

accidents de travail : 43 et 286 nombre de jours d'arrêt

2 suites connues envers les agresseurs :

93 dépôts de plaintes dont 21 pour violence physique

23 entretiens

51 courriers

27 exclusions de lieux

Actions :

boutons anti-agressions

déploiement de la vidéo protection

aménagement des accueils pour faciliter le repli

systématisation des débriefings avec l'agent.e usager agresseur

temps d'échanges avec les équipes

prise de contact avec la hiérarchie

enregistrement des échanges téléphoniques (ex : urgence Batii)

sanctions disciplinaires

sensibilisations à la discrimination et aux agissements sexistes et sexuelles

Le nombre d'agressions enregistrées a augmenté par rapport à 2023.

Formation test « prévention des agressions » par le CNFPT.

Renforcement de l'analyse globale et transversale en interne à la direction QVST pour aller plus loin dans le traitement global de l'agression et la mise en place systématique.

La protection fonctionnelle est définie à l'article L 134-1 et suivants du code de la fonction publique

Il s'agit pour la collectivité de prendre des mesures de protection et d'assistance de son agent lorsque celui-ci :

- est victime d'une agression dans le cadre de ses fonctions ou en raison de sa qualité d'agent public
- fait l'objet de condamnations civiles à raison de ses fonctions
- est mis en cause pénalement à raison de ses fonctions



pas de faute personnelle de l'agent

4 Focus sur la protection fonctionnelle en cas d'agression

- Atteintes volontaires à l'intégrité de la personne
- Violences
- Harcèlement
- Menaces
- Injures
- Diffamations
- Outrages

La protection fonctionnelle en pratique

**Soutien à l'agent
par l'ensemble
de la chaîne
hiérarchique**

Entretien avec N+1 :
debriefing, déclaration
d'agression,
déclaration d'accident,
accompagnement au
commissariat
Rendez-vous avec le
médecin du travail,
psychologue, cellule
écoute discrimination,
SASS ¹

**Prise de
mesures par le
service / la
direction en lien
avec la direction
qualité de vie et
santé au travail**

Exemples :
aménagements de
locaux, gestion des
postes isolés,
sensibilisation et
formation aux risques

**Assistance
juridique avec
prise en charge
des frais d'avocat
et réparation du
préjudice**

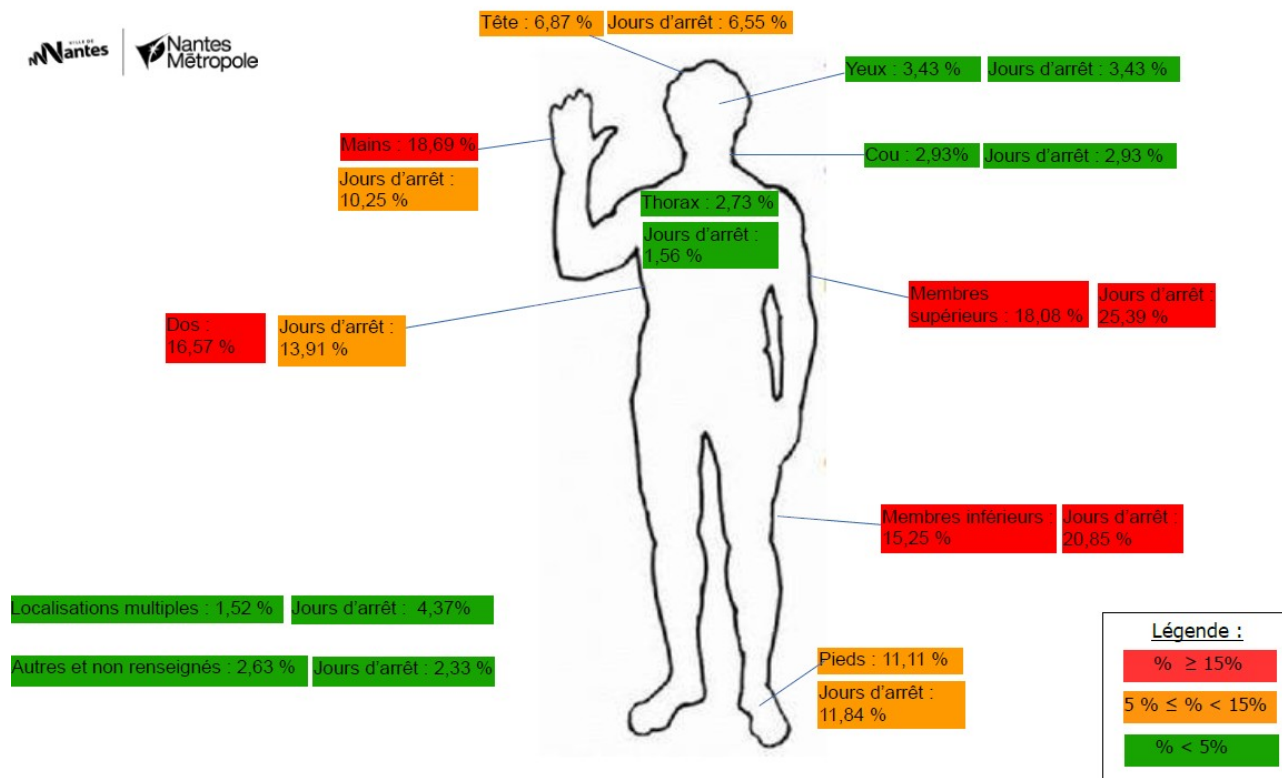
En cas de poursuites
judiciaires de
l'agresseur, le
service juridique RH
assure le suivi de la
procédure en lien
avec l'agent et
l'avocat

SASS : Signalement des agissements sexistes et sexuels au travail

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

3-1-2-1-8 Bilan 2024 des accidents de trajet et accidents de travail

2. RÉPARTITION PAR SIÈGE DES LÉSIONS



735 accidents de travail (+ 7 % par rapport à 2023) et baisse du nombre de jours d'arrêt
190 accidents de trajets

Rechute : en baisse pour les accidents de travail et en hausse pour les accidents de trajet
Taux de fréquence en légère augmentation
Taux de gravité en baisse, ce qui explique qu'il y a moins de jours d'arrêt

Durée moyenne des arrêts : 25 jours pour les accidents de travail et 21 jours pour les accidents de trajet

Direction les plus impactées :

Direction des Déchets
Pôle Loire Chézine
Dopea
DNJ
Parcours de vie des Aînés
Pôle Nantes Centralité
Pôle Erdre et Loire

70 % des 190 accidents de trajet sont :
43 % accidents de 2 roues
27 % accidents à pied

Objectifs 2025 :

Poursuivre déploiement de l'intégration des RPS dans le DU
Accompagnement des directions dans la mise à jour du DU et des plans d'actions
Déploiement du plan de prévention du risque routier

....

3-1-2-1-9 Vêtements de travail et équipements de protection individuelle : point sur le nouveau marché, retour tests pantalon été/hiver

Enjeux :

- fort enjeu social
- prise en compte de la saisonnalité
- intégrer la mixité -vêtements féminins
- garantir l'équité entre tous les agents
- répondre aux obligations de la loi AGECE (emploi de matières recyclées)
- permettre le recyclage des vêtements de travail et EPI

Objectifs :

- assurer la sécurité des agents
- améliorer la qualité des articles
- travailler les besoins avec les conseillers prévention
- élaborer les fiches de dotation par métier
- homogénéiser les pratiques d'achats et de stockage dans les directions
- établir une charte d'habillement (en cours d'élaboration)

Mise en œuvre de tests concernant un pantalon été, au grammage plus léger. Les résultats sont satisfaisants.

Concernant le pantalon thermique, il a reçu un avis favorable dans le cadre des tests

Sur l'usage du pantalon thermique + pantalon été : avis majoritairement favorables, ce qui pourrait remplacer le pantalon d'hiver.

Sur l'analyse des candidats, recherche de qualité des produits et exigence d'avoir des vêtements avec une coupe femme.

Ces deux critères l'ont emporté sur le critère prix.

Intervention de la CGT :

Des chaussures qui ne prennent pas l'eau, ce sont des bottes

Des pantalons qui ne tiennent pas chaud, ce sont des shorts

Selon les cas, le short peut tout à fait être adapté, en fonction des missions à réaliser.

Cela se pratique dans certains services (même avec des chaussures de sécurité)

Les pantalons à bande réfléchissante sont parfois gênants pour les conducteurs, à cause des reflets qu'ils génèrent dans les pare-brise.

Par ailleurs, les tenues des cadres, notamment à vélo, doivent également être appropriées (robe et sandalettes sont à éviter), les risques d'accidents à vélo étant avérés.