



Retour sur le Comité Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail du 20 Novembre 2015

1. Questions des OS

Registres Santé-Sécurité au travail (CFDT/CGT) : transmission d'un document récapitulatif de leur localisation dans les directions/bâtiments (CFDT) ; (CGT) Mise à disposition dans un lieu neutre sur tous les sites.

Le service HSCT s'engage à la transmettre pour la fin du mois de janvier 2016. La liste des domiciliations de services est OK mais quelques lieux neutres pour la mise à disposition des registres sont encore à définir.

Elaboration d'un planning de visites du CHSCT pour l'année 2016 (CFDT) :

Afin que le CHSCT (représentants de l'administration et des OS) prenne connaissance des sites où travaillent les collègues nouvellement mutualisés des directions de la Culture, des Sports et de la DGSTP (sécurité et tranquillité publique), il est important d'organiser des visites communes (à coupler avec des visites organisées entre les représentants CFDT ville et NM).

Un planning sera proposé en début d'année.

Assistants et conseillers de prévention : transmission des arrêtés et lettres de mission des agents nommés depuis juin 2013 + ceux mutualisés en 2015 (CFDT) :

La CFDT attire l'attention du CHSCT sur le fait que des directions n'ont ni assistants ni conseillers prévention ; que les temps accordés aux assistants sont disparates ; que certains d'entre eux ont des difficultés pour exercer la mission qui leur a été confiée... Dans certains pôles aux missions assez similaires, les fonctions d'assistants préventions ne pourraient-elle pas être renforcées et mutualisées ?

Tous les arrêtés de nomination des assistants de prévention nouvellement mutualisés sont à ré-établir par Nantes Métropole -> en cours

Le temps par défaut définit entre le service HSCT et les directions était d'un minimum de 2 jours par mois.

Un travail va démarrer mi-décembre entre la direction QVST et Nicolas Guillaume afin de redéfinir les missions, d'examiner les évolutions des charges de travail des assistants préventions. Deux pistes de prime abord : transférer les missions à un autre agent ou doubler les assistants prévention.

Harmonisation des bilans des groupes de travail CHSCT (UNSA) :

Il existe autant de manière de présenter les bilans des groupes de travail CHSCT qu'il existe de groupes de travail : demande de trame commune.

Pourquoi pas sur certains thèmes récurrents dont la base de donnée est commune (accidentologie, absentéisme) : ces thématiques pourraient faire l'objet d'une trame (à créer). Par contre, il est intéressant de laisser vivre les nuances dans les présentations par les directions.

(Cette position est plutôt partagée par les mandatés CHSCT de la CFDT)

Mise en place de tableaux d'affichage des comptes-rendus CHSCT sur tous les sites (y compris pôles de proximité :

Rappel à faire aux directions pour l'affichage des CR de CHSCT.

3. Dossiers présentés par l'établissement

Prévention des risques psychosociaux : validation des indicateurs et des mesures prioritaires (vote).

Le Plan de Prévention de Nantes Métropole a été mis à jour au terme d'un travail de février à septembre 2015, par un groupe projet composé du département RH, de représentants du personnels (seule la CFDT a été assidue à toute la phase de travail, FO/UNSA environ la moitié, CGT volontairement absente).

Le document est composé des éléments ci-dessous :

- La démarche de travail : mis à jour avec la dernière phase de travail, la démarche à engager en 2016, la communication.

- Le diagnostic interne : inchangé (pas de nécessité – diagnostic toujours d'actualité)

- Les axes de prévention :

- Mesures proposées pour validation : elles correspondent à des mesures mises en place ou dont la mise en place est engagée depuis 2015
- Mesures proposées pour devenir prioritaires en 2016 : 5 mesures ont été proposées par le groupe projet pour être ajoutées aux mesures prioritaires de 2015 toujours en cours :
 1. Renforcer l'information sur le sens des politiques publiques et les évolutions organisationnelles de la métropole
 2. Améliorer le pilotage du changement
 3. Définir et diffuser un cadre d'usage collectif des différents outils numériques dont les outils de collaboration
 4. Sensibiliser et faire connaître aux agents et encadrants la définition et les enjeux des risques psychosociaux
 5. Renforcer l'information voire la formation sur les règles et modalités de gestion RH afin de garantir la fiabilité des informations transmises aux agents

- Le système d'évaluation et de suivi : il est composé d'indicateurs obligatoires préconisés par la DGAFP, d'indicateurs de perception-vécu-fonctionnement, d'indicateurs de santé sécurité au travail. Ils serviront à recenser l'évolution des RPS dans les directions de NM et permettront d'approfondir des problématiques RPS dans les directions. 71 indicateurs sont proposés par le groupe projet RPS.

Les indicateurs seront testés en 2016 au DRN + 1 pôle de proximité. A suivre de près !

La position de la CFDT :

A propos de la 1ère mesure prioritaire 2016 : Renforcer l'information sur le sens des politiques publiques et les évolutions organisationnelles de la métropole : lorsque cette préconisation a été écrite, la situation était différente de maintenant ; les contraintes budgétaires constituent une nouvelle donne. Si on en reprend l'objectif... inévitablement il nous manque la vision à moyen/long terme. Ce serait chose engagée dans le cadre du dialogue social renouvelé : par un espace de dialogue avec les OS sur l'organisation des services publics → les évolutions financières, organisationnelles, la gestion prévisionnelle des emplois et compétences. La CFDT sera exigeante.

A propos de la 2ème mesure prioritaire 2016 : Améliorer et préciser le pilotage du changement. Lors du précédent CHSCT, nous avons évoqué la situation des services du département RH au lendemain

de la nouvelle organisation. Encore une occasion de dénoncer des situations de changements organisationnels qui ont abouti à des situations de mal-être au travail. En septembre, nous avons été confronté à du déni : ce n'est pas digne de l'instance. Le déni est exprimé par Patrick Coroyer qui défend la réorganisation, sa concertation et sa mise en place ; hormis quelques situations individuelles à régler ! Nous parlons de situation globale.

Par ailleurs, le CHSCT est au cœur du dispositif de prévention RPS, or ses membres (élus et administration) s'impliquent très peu. L'occasion de leur rappeler que le CHSCT dans son ensemble doit accepter et évoquer ouvertement les situations de RPS et de mal-être. Faire vivre le plan de prévention est de notre responsabilité commune.

A propos du système d'évaluation et de suivi

- *Sur l'évaluation globale et périodique : l'enquête globale qui marque un temps 0 dans le système d'évaluation des RPS à Nantes Métropole ne peut pas être l'enquête de la CNAM de 2009. De 2 ans antérieur au démarrage du projet de construction d'un plan de prévention RPS, son actualité est contestable → nécessité d'une enquête pour démarrer le suivi.*
- *Les indicateurs quantitatifs : leur collecte est indispensable au bon fonctionnement du système d'évaluation donc de la prévention des RPS. Cependant, le travail à réaliser ne doit pas être de nature à mettre en difficulté les agents des directions RH par un surplus d'activité ou des difficultés organisationnelles (ex : remontées d'infos sur la formation alors que cette fonction est à la fois transversale et sectorisée). Comment demander à des agents en mal-être de produire des indicateurs liés à la prévention des RPS ?*
- *Le pilotage : Perspective 2016 : quel pilotage du dossier. Concernant l'évaluation : remontée des indicateurs, capitalisation, analyse et restitution. Aucune réponse. A la date du CHSCT rien n'est encore calé (pas même une ouverture en off).*
- *Le suivi et place du CHSCT : intégration des RPS au DUERP (acté), points d'info réguliers (intégration de la thématique aux groupes de travail CHSCT? ; points récurrents en plénière ?) → insister à chaque groupe de travail et à chaque plénière.*

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

Modalités d'articulation CT/CHSCT (vote)

Dans le cadre des projets d'organisation, il est proposé que les mandatés CHSCT soient invités à participer aux réunions de concertation préalable au passage du projet en CT. Notamment pour évoquer les conséquences des réorganisations sur la santé des agents (organisations de travail, matériels, horaires, aménagements de locaux...)

En fonction de la nature du projet et de l'ordre du jour du groupe de concertation, les représentants du personnel siégeant en CHSCT peuvent être invités.

Un point peut être également fait lors du groupe de travail CHSCT de la direction concernée.

Sur demande des représentants du personnel, le dossier pourra être présenté en CHSCT.

Un bilan de ce fonctionnement sera réalisé en fin d'année 2016.

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

Organisation des groupes de travail des directions partiellement mutualisées (vote)

Les directions Sport, Culture, Sécurité et tranquillité publique sont désormais composées d'agents rattachés à la ville de Nantes et à Nantes Métropole. Les groupe de travail CHSCT de ces directions sont exclusivement composés de mandatés CHSCT de la ville de Nantes. Il est proposé de maintenir un seul groupe de travail CHSCT pour les directions mais de faire participer les mandatés CHSCT de Nantes et de Nantes Métropole. + création d'un groupe de travail « interservices » (directions dont les agents exercent dans des locaux administratifs et ont sensiblement les mêmes problématiques

CHSCT). Limitation du nombre de mandatés à 2 par OS et par collectivité dans chaque groupe de travail.

Les représentants de l'administration seront tous conviés sachant que dans les faits ne participent que (en plus du département RH) l'élue au personnel, l'élue(e) thématique et un à deux élus de l'opposition municipale/communautaire. Du côté des élus, pas de risque de débordement de présence, inutile de border donc !

Un bilan de ce fonctionnement sera réalisé en fin d'année 2016.

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

Création d'un groupe thématique « prévention du risque amiante » (vote)

Dans le cadre de la mise en application des nouvelles règles de travail découlant des nouvelles normes d'exposition professionnelle à l'amiante, il est proposé de composer (comme prévu au règlement intérieur du CHSCT) un groupe de travail spécifique (temporaire) pour évoquer cette thématique amiante.

2 mandatés CHSCT par OS, rythme de rencontre 1 fois par trimestre, idem comité de pilotage (composé de l'ensemble des directions qui travaillent sur le dossier amiante : DCE, DGTP, DOPEA, Bâti).

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

Présentation du dispositif d'accompagnement au reclassement (information)

Dossier idem à celui présenté en juin aux OS. RAS