



Retour sur le Comité Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail du 24 mai 2016

1. Questions des OS

Soumises par la CGT en tant que secrétaire du CHSCT jusqu'en août 2016 :

Demande d'un bilan de la convention FIPHFP après 2 ans de mise en œuvre (CFDT)

Rép : une séance plénière CHSCT supplémentaire sera calée en septembre afin de présenter les bilans de la médecine du travail, de l'accidentologie et le bilan du conseil social. Un bilan de la convention FIPHFP sera ajouté.

(Les mandatés de la CFDT avaient défendu fermement mais sans succès la tenue de 4 séances plénières par an lors du vote sur le règlement intérieur du CHSCT. 3 séances étaient prévues au planning 2016, finalement une séance supplémentaire a été calée en septembre)

Amiante : nécessité de mettre en place une communication renforcée, auprès des agents, sur les procédures et les risques dus à l'amiante (CFDT) :

Malgré les formations des agents encadrant et des agents de terrains, il subsiste de nombreuses peurs sur l'amiante. La baisse drastique des taux d'expositions acceptables a marqué les collègues quant à la dangerosité de l'amiante.

Les stockages de gravats potentiellement amiantés dans les centres techniques suscitent des inquiétudes de la part des agents du CT.

Par ailleurs, malgré les procédures mises en place, l'information circule mal et des défaillances dans leurs mises en application ont été constatées -> circuit d'info à renforcer.

Rép : Des interventions ont déjà été réalisées dans deux pôles suite à demande. OK de la part du service PRT pour réaliser une communication renforcée sur les dangers réels – à voir avec Nicolas Guillaume (ex : aucun risque de particules d'amiante s'échappant d'un tas de gravats – se produit qu'à la découpe/perçage)

Il est rappelé que les gravats stockés ne le sont que temporairement le temps de l'analyse amianté/pas amianté qui détermine le lieu de stockage final (centre de stockage de déchets ultimes classe 1-2-3 en fonction de la dangerosité des déchets). Par ailleurs, les CSDU de la région sont saturés -> problème d'évacuation.

Une rencontre va être organisée avec Cyrille Collet sur le nettoyage du petit matériel.

Ambassadeurs du tri : la conduite et l'accompagnement du changement de l'unité des ambassadeurs de tri (suppression du service, affectation temporaire des agents) a été réalisée sans aucune présentation dans les instances. Il est demandé qu'un dossier sur ce secteur soit présenté en CHSCT (CFDT) :

La direction des Déchets a pris la décision de mettre fin à la mission des ambassadeurs de tri depuis plusieurs mois. L'accompagnement des agents a été défaillant. En l'attente de nouveaux postes pérennes, les 3 agents « rescapés » de cette unité sont en mission au pôle Sud-Ouest.

Au-delà du traitement de la situation des agents, se pose la question du fonctionnement des instances et des directions opérationnelles. Sur le fond ce dossier diffère peu de celui du Bâti (fin des prestations ménage en interne) : pourquoi ne peut-il pas être évoqué en CHSCT (ni plénière, ni groupe de travail – question déjà soulevée au GT Déchets du 19 avril).

Rép : E. Lefranc argumente sur la fin du besoin de communication auprès de la population, la connaissance serait acquise, notamment par les plus jeunes, qui transmettent dans les familles. Par ailleurs, le dossier sera présenté en CT la semaine 22.
L'accompagnement des agents se poursuit.

Les arguments ne sont pas recevables. L'articulation entre le CT et le CHSCT ne fonctionne pas encore correctement pour toutes les directions.

Quant à la communication sur le tri, elle n'est pas stoppée mais externalisée.

Point d'avancement sur le dossier des missions des assistants de prévention dans les pôles (CFDT) :

Le point sur les missions et les volumes d'heures correspondantes a été finalisé (90h soit environ 13 jours par an). Le réseau des assistants prévention est renforcé (exemple : 3 assistants de prévention à Erdre et Loire). Le rôle des conseillers de prévention (mission à plein temps) est également de donner de leur temps pour appuyer leurs collègues assistants de prévention sur des sujets transversaux.

Des groupes de travail sont mis en place en fonction de thématiques particulières.

Notre point de vigilance : les assistants prévention ont une autre mission principale. Comment se fait la priorisation des missions ? Réponse apportée : « rien n'est plus prioritaire que la sécurité », soit. Mais sur le terrain, articuler temps de travail et mission n'est pas si simple.

Nous faire remonter les situations problématiques pour continuer la veille sur ce dossier.

Suivi et mise en œuvre des remarques formulées par le CHSCT lors de groupes de travail CHSCT (CGT) :

De nombreux points techniques sont évoqués en groupe de travail, des solutions sont attendues et parfois promises -> les directions doivent suivre les dossiers.

3. Dossiers présentés par l'établissement

Présentation du CIAP -> « Le Chronographe ».

Dossier présenté Olivier Absalon - DGC PATRIMOINE - ARCHEOLOGIE

Dossier inscrit à l'ordre du jour du CT du 13 mai 2016 ?

Le projet comprend 3 éléments : un site archéologique, le centre d'interprétation archéologique (expo, ateliers pédagogiques, bureaux, espaces logistiques) et la chapelle St-Lupien.

Le Chronographe démarrera son activité en septembre 2016 (journées européennes du patrimoine) et arrivera en saisonnalité pleine à l'été 2017 par l'intégration dans le Voyage à Nantes.

Le planning de travail présenté est annualisé, il totalise 1557h de travail soit 10h de différence avec le volume horaire standard, considérées en heures supplémentaires. Les agents sont amenés à travailler 1WE sur 3.

L'équipe initiale est composée de 2 agents, pour permettre l'ouverture du site, 3 agents ont été recrutés. L'équipe est donc constituée de

1A- responsable de l'établissement

2B- adjointe/médiatrice de patrimoine, médiation numérique/com

2C- agent d'accueil/médiation, agent d'accueil/ass adm

Des médiateurs vacataires renforceront régulièrement l'équipe.

Le fonctionnement impose la création d'une régie de recette, l'assistant administratif sera nommé régisseur principal mais l'ensemble des agents seront régisseurs suppléants. La formation de base sera apportée par la direction des finances.

Une visite CHSCT sera organisée sur place (septembre ?), l'analyse des risques sera réalisée au 1^{er} semestre 2017.

Les agents ne seront pas soumis à une tenue « officielle », leur identification pourra être faite par un badge (pas calé). Les salles de repos et vestiaires existent. Par contre, pas de douches. Actuellement des installations temporaires sont implantées sur le site pour les fouilles, ces espaces une fois libérés (fin 2016) pourraient être utilisés comme lieux de vie pour les agents ? A creuser.

Médecine professionnelle préventive : information de la répartition des directions par médecins. Dossier présenté par Marie-Laure Sauvage – DQVST

A partir du mois de novembre 2016, l'équipe de médecine préventive sera composée de 4 médecins (3 médecins déjà en poste + interne actuelle qui aura alors validé son doctorat). La répartition des attributions ne tient pas compte du même découpage que les portefeuilles RH : elle est pesée au regard des effectifs, deux médecins se partagent les effectifs de pôles de proximité (partage des problématiques similaires).

DRN : 3 dossiers (vote)

Dossiers présentés par Karim Hasnaoui – DRN

Représentation du dossier (CHSCT et CT de mars 2016). Présentation préalable du plan d'action « ressources numériques » et des 9 chantiers en cours dans le département RN.

1) Adaptation de l'organisation de la DGEO

Modification de l'organisation : passage de 4 services à 2 services + 1 mission transversale. Un groupe projet constitué de 10 agents s'est réuni régulièrement pour suivre le projet + rencontres individuelles régulières + réunions de présentation des missions des services. Lors des réunions, les agents ont fait état d'une satisfaction générale malgré quelques réserves quant à l'organisation des espaces réseaux ou le partage des fiches de poste (travaux en cours avec les agents concernés)

Pour : **CFDT**,

Abstention : **CGT, FO, UNSA**

2) Adaptation de l'organisation de la DEA

Modification de l'organisation : passage de 3 à 2 domaines -> répartition différente des postes et des applications à gérer par le domaine. Groupe projet constitué, réunions plénières avec tous les agents, enquêtes en ligne. Agents se déclarant assez favorables aux propositions.

Pour : **CFDT**,

Abstention : **CGT, FO, UNSA**

3) Management de l'information, création du service regroupant des agents de la DO et de la DIS au sein de la Direction des Etudes et Applications

Création d'un service rattaché à la DEA en charge de la promotion des usages collaboratifs numériques : 4 agents issus du service « intranet collaboratif et gestion documentaire + 7 agents issus de l'unité « usages du poste de travail ».

La position de la CFDT :

Depuis le passage du dossier en CHSCT et CT en mars 2016, le projet de service a été présenté aux agents, c'est un point positif. Le point noir reste l'accompagnement RH : les agents de la direction organisation n'ont pas le sentiment d'avoir pu bénéficier d'une expertise de la RH (tous les « outils » ont été présentés, à l'agent de faire son propre diagnostic et d'aller lui-même frapper aux portes dont il pense avoir besoin).

Les agents ont aussi regretté le manque de temps de rencontre collectifs qui leur auraient permis de mettre en cohérence leurs informations individuelles et les informations exposées collectivement.

Abstention : CFDT, CGT, FO, UNSA

Amiante : validation des principes généraux adoptés par le comité de pilotage (vote) et validation de nouvelles procédures d'intervention sur matériaux amiantés (vote)

1) validation des principes généraux adoptés par le comité de pilotage (vote)

Les principes généraux d'intervention sont les suivants :

- Intervention des agents de Nantes Métropole uniquement en sous-section 4 c'est-à-dire l'intervention sur des matériaux susceptibles de libérer des fibres d'amiante dont la finalité n'est pas le retrait,
- Mise en place d'EPC et d'EPI pour réduire le nombre de poussières dans l'environnement même en deçà du seuil de santé publique de <5fibres par litre d'air,
- Mesures à réactualiser tous les 3 ans sauf en cas de changements de procédure (ex : nouveau matériel),
- Pré-requis pour les opérateurs : majeurs, titulaires ou auxiliaires, aptes au port des EPI, attestation de compétence
- Si <5 fibres/litre, 1 opérateur équipé peut travailler seul,
- La validation des modes opératoires se fait par la médecine du travail, le CHSCT, l'employeur,
- Les fiches exposition des agents sont transmises à la médecine du travail (à voir si c'est réalisé à chaque opération ou globalisé sur l'année – si travaux répétitifs)

Pour : CFDT, CGT, FO, UNSA

2) validation de nouvelles procédures d'intervention sur matériaux amiantés (vote)

- Procédure habillage/déshabillage
- Nettoyage de vitres avec mastics extérieurs amiantés,
- Démontage d'équipement suivi ou non de perçage avec poche de gel pour pose d'équipement
- Ramonage mécanique pour garantir la vacuité du conduit de fumée d'une chaudière murale,
- Perçage mécanique par aspiration avec ventouse,
- Dépose et pose partielle manuelle d'un revêtement mur ou sol collé.

Pour : CFDT, CGT, FO, UNSA

Département du Bâti-PMA : accompagnement des agents de l'équipe ménage dans le cadre de l'externalisation de l'activité (vote)

L'activité du ménage du PMA (4 agents + 1 agent en mission (issu d'une autre direction)) va être confiée à un prestataire. Objectif : économies (certains des agents ont des restrictions d'aptitudes, des arrêts réguliers -> agents temporaires en remplacement).

Les agents bénéficient d'un accompagnement Bâti/RH dont une collègue intégrera une prochaine session du dispositif « Rebondir ».

Le dossier avait déjà été présenté lors du groupe de travail CHSCT du Bâti le 12 mai.

La position de la CFDT :

La CFDT a insisté lors du groupe de travail pour que le dossier soit évoqué en séance plénière du CHSCT : ce dossier porte sur la fin de la prestation ménage en interne, il sera présenté au CT du 31 mai. Même si les mandatés CHSCT présents au groupe de travail n'ont pas de reproche sur le strict sujet de l'accompagnement des agents de l'équipe, il est important que le sujet soit porté en CHSCT (Cf règlement intérieur).

Pour : **CFDT**,

Abstention : CGT, FO, UNSA

Dispositif fortes chaleurs : proposition d'aménagement du dispositif (vote)

L'objectif de la mise en place d'horaires aménagés en cas de fortes chaleurs (prévision de 3 jours consécutifs $t^{\circ} > 29^{\circ}\text{C}$) est la protection de la santé des travailleurs.

Rappel des modalités de déclenchement : les prévisions météo du CRAIOL, déclenchement par QVST (si besoin prévisions affinées avec celles de la météo agricole).

Aménagement du dispositif, nouvelles notions dans la procédure : le rôle de contrôle/alerte du CHSCT, les directeurs doivent donner la priorité à la santé des agents, retrait de l'impossibilité de poser des journées de RTT pendant la période de déclenchement, pour les métiers en relation avec l'utilisateur : les RDV déjà programmés devront être honorés.

En cas de dysfonctionnement constaté par les directions ou mandatés CHSCT, un signalement devra être fait au service PRT.

Un débat vif s'est engagé en séance pour obtenir non pas des déclenchements fortes chaleurs mais des horaires d'été systématiques.

Proposition de l'administration d'ouvrir ce dossier en septembre 2016.

La position de la CFDT :

Les déclenchements des périodes « fortes chaleurs » sont parfois difficiles à gérer pour les agents. Nous souhaitons que la procédure soit fiabilisée pour que le déclenchement soit réalisé en fin de matinée et que l'info circule immédiatement jusqu'aux centres techniques afin que les collègues en soient informés avant la débauche.

Attention à la systématisation de la mise en place d'horaires d'été. Lors de déplacements dans les centres techniques depuis plusieurs semaines, les mandatés CHSCT ont pris l'occasion d'interroger les agents. Nous n'avons pas recueilli d'avis tranché : les horaires d'été ne sont pas faciles à gérer (nouveau rythme, réveil très tôt pour les agents qui ont un temps de route conséquent, garde d'enfant difficile à organiser).

Une « pétition » circule actuellement pour recueillir l'avis de tous : elle servira de base à la discussion en septembre.

Abstention : **CFDT**

Contre : CGT, FO, UNSA

Information sur les actions de formation sécurité santé au travail prévues dans le plan de formation 2016

Dossier présenté par Cécile Burel – DRH

(Présenté en CECF le 1^{er} mars, présenté-voté ? en CT le 29 mars)

Les 4 axes dans le plan de formation 2016-2018 :

- Acquérir, adapter et développer les compétences métier (dont sécurité et prévention, formations réglementaires),
- Management,
- Accompagnement de la mobilité des agents,
- Accompagnement de la prise en compte de la responsabilité sociale de la collectivité (RPS, discriminations...)

Problème d'absentéisme récurrent ; pas d'info sur les motifs des absences.

Présentation de la démarche Observatoire Social de la DRH

Dossier présenté par Michèle Chaumeau – QVST

L'observatoire social, créé en 2010, a été mutualisé et placé au sein de la direction QVST. C'est un outil qualitatif de veille qui propose des outils d'analyse et d'aide à la décision, construit sur un partage de données RH collectées. Les travaux de l'observatoire social donnent lieu à des publications.

Une synthèse par direction se construit de la manière suivante : les chiffres marquants de la direction, les politiques publiques et faits marquants, les enjeux RH majeurs de la direction, les pistes d'actions.

En 2016, l'observatoire social travaillera sur le Département territoire et proximité, le Bâti a également fait part de son intérêt.

Présentation de l'affiche « Agressions »

Une affiche a été créée, elle sera affichée dans tous les services. But : promouvoir la prise en charge des agents en cas d'agression en interne ou par des usagers.

Demande de publier ce visuel dans les publications métiers (Le Magazine, Nettoyement, Déchets, Eau...)