



Retour sur le Comité Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail du 2 décembre 2016

1. Mutualisation de la direction des finances

Bertrand Asseray (Direction des finances)

Dernière direction de la DGR à ne pas être mutualisée. Initialement prévue en janvier 2017, la mutualisation de la direction des finances devra être effective au 1^{er} mars 2017.

Cette mutualisation est présentée comme apportant un levier d'amélioration du service rendu, d'harmonisation et de cohérence pour les deux collectivités.

La future direction est composée de 5 entités : comptabilité, budget, stratégie et prospective, fiscalité et ressources, appui transversal (information financière + un accueil / secrétariat).

Charge aux « préfigureurs » (=responsable de service) de travailler à l'organisation des équipes et des process internes. B Asseray étant mobilisé sur les questions transverses.

Logistique : localisation de toutes les équipes à Valmy (1^{er} et 3^{ème} étage) -> déménagement des collègues de la ville de Nantes

Temps de travail : badgeage pour les agents B & C ; variante RTT ou forfait cadre pour les A.

Attention à porter sur :

- *Le temps accordé pour la mise en place de la nouvelle organisation, pour la formation/autoformation des agents (structures budgétaires différentes) : la direction se donne un cycle budgétaire*
- *L'acquisition de polyvalence dans les savoir-faire*
- *Calculer l'impact sur les cellules de gestion de la ville et de la métropole*

Pour : **CFDT**, CGT, FO

Abstention : UNSA

2. Prévention du risque routier

Bruno Mathieu (Direction Logistique)

La Direction Logistique propose l'élaboration d'un plan d'action visant à sécuriser les agents et les usagers de l'espace public, et à faire baisser le taux de gravité et l'impact financier des accidents matériels routiers.

Le taux d'accidents responsables à Nantes Métropole et Ville de Nantes est élevé : 17%. Il impacte sur les montants des primes d'assurance et sur le montant total à la charge des collectivités (820k€). Un nombre élevé de véhicules accidentés est présenté au garage du parc auto sans qu'aucune déclaration de sinistre préalable n'ait été faite.

Les propositions du plan d'action :

- La formation des agents à la conduite préventive : au regard du bilan d'accidentologie de l'agent et suite à un accident ayant constitué un fort danger.
- Rappels aux conducteurs : principes du code de la route, respect des règles internes (« principes d'utilisation des véhicules de service) : déclarer tous les accidents et veiller au bon entretien du véhicule confié.
- Le rôle de l'encadrement : rappeler les règles au sein de leurs équipes (code de la route, procédures interne, interdiction du kit mains libres, contrôle des véhicules...) et procéder

systématiquement après chaque accident à un entretien avec l'agent (préconisation de la sécurité routière).

- Extension de la procédure courrier existante : pour tous les sinistres
- Procédure RH : en fonction du bilan accidentologie de l'agent (dommages cumulés >3000€) le dossier sera transmis à ARH pour évaluer avec la direction l'opportunité de mettre en œuvre ou non une procédure disciplinaire.
- Communication : dans les médiats internes et auprès des correspondants véhicules.

A la suite de la réunion de travail du 25/11 avec les mandatés CHSCT, sont ajoutées les propositions suivantes :

- Organiser des formations mettant les agents en situation de conduite en milieu urbain dense, quel que soit le véhicule utilisé
- Cibler les formations « conduite en situation difficile » en fonctions de activités des agents : astreinte notamment
- Impliquer les assistants et conseillers préventions dans l'entretien post-accident avec les agents concernés et l'encadrement
- Intégrer la thématique « risques routiers » aux groupes de travail CHSCT des directions et un bilan annuel en séance plénière,
- Actualisation du formulaire d'accréditation à la conduite (ajout d'un point sur l'interdiction du téléphone au volant même avec un kit mains libres),

Reste que la notion de formation est toujours insuffisante et que le portage du plan d'actions devra émaner de la DG et pas seulement de la direction Logistique.

Pour : **CFDT**

Abstention : CGT, FO, UNSA

3. Prévention du risque amiante

Laurent Pelé (QVST)

Prise en compte de l'exposition à l'amiante : une nouvelle fiche individuelle est présentée. Elle recense les dates/périodes d'exposition des agents. 1 fichier pour chaque chantier ou 1 fiche par an pour des travaux récurrents et globalisables (difficulté : estimer le temps passé). Les fiches sont conservées dans le dossier médical de l'agent.

Concernant les expositions antérieures, il a déjà été acté que Nantes Métropole ne fait pas de distinctions et suit tous les agents quel que soit leur historique. La difficulté majeure est de retracer et estimer les temps d'exposition antérieurs (toute carrière confondue).

Pour : **CFDT**

Abstention : CGT, FO, UNSA

Modalité d'information sur le « Dossier technique amiante », c'est-à-dire la communication aux occupants des immeubles des données amiante du bâtiment. A chaque demande, le demandeur pourra consulter les documents après prise de rdv : pas de remise de document papier ni duplication. Par ailleurs, chaque consultation est tracée et archivée.

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

Modes opératoires « Dépose de matériaux et produits contenant de l'amiante » et « dépose et remplacement de joint de bride et de raccord à joint plat amianté ».

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

4. Plan de prévention RPS : système d'évaluation et mesures de prévention

Priscilla Capovilla (QVST)

Le système d'évaluation a été testé sur 5 directions volontaires : le but -> vérifier la faisabilité du relevé des indicateurs. Le système d'évaluation contient 85 indicateurs. Le premier relevé va être réalisé au 1^{er} trimestre 2017 et être analysé avant l'été.

Pour : **CFDT, CGT, FO**

Abstention : **UNSA**

Les mesures de prévention : 17 mesures qualifiées « Mises en place et récurrentes » (ne signifie pas terminé), 6 mesures reconduites « prioritaires » pour 2017.

Proposition de mettre en place des temps réguliers de concertation (ont manqué en 2016) pour que les mandatés CHSCT puissent suivre davantage l'avancée du travail terrain.

Pour : **CFDT**

Abstention : **CGT, FO, UNSA**

Les temps forts de 2017 :

La formation des deux premières cibles : agents RH et conseillers prévention, directeurs généraux et directeurs. Il est à espérer que cette diffusion du plan de prévention permettra enfin le portage du dossier plus avant.

Le relevé et l'analyse des indicateurs : ils nous apporteront des données factuelles sur l'état des agents de la collectivité. Cependant, les données ne seront pas encore comparables avec quoi que ce soit.

La construction de l'enquête d'évaluation globale et possiblement sa diffusion aux agents : elle permettra de remonter les indicateurs qualitatifs de perception du travail. La CFDT avait milité pour qu'une enquête de ce type soit menée dès la finalisation du plan de prévention afin de constituer un « état zéro ». Nous ne l'avons pas obtenue et l'état zéro est toujours l'enquête du CNAM de 2009 que nous considérons obsolète vis-à-vis du dossier. Beaucoup de retard pris, il ne sera jamais rattrapé.

Il est à noter également qu'une partie des mesures prioritaires pour 2017 s'appuient sur les encadrants. Or ils constituent la 4^{ème} cible des actions de formation (2^{ème} à 3^{ème} trimestre 2018).

Rappel que la CFDT est toujours très impliquée dans ce dossier mais déplore qu'il reste hors sol. La volonté de l'ancrer dans la réalité n'est toujours pas présente. Nous déplorons le manque de portage, et la persistance/accroissement des tensions aux seins des services.

Cette analyse n'est pas admise par l'administration qui refuse d'avoir cette lecture de la situation globale de la collectivité et cette conclusion sur l'intérêt du plan de prévention. Des mesures auraient été mise en place, elles auraient porté leur fruit mais en faire un bilan serait absolument inutile (sauf à se faire plaisir d'être les meilleurs du monde !).

4. Fin de séance

11h30 : E Lefranc prévient qu'à 12h elle quittera la séance avec P Coroyer. Restent 4 points à l'ordre du jour : comment les mandatés CHSCT souhaitent les aborder ? Il reste notamment le point de la situation du département RH. Les mandatés CHSCT rappellent la demande qui avait été faite pour un format « Groupe de travail » et font part du temps insuffisant qui pourra être consacré à ce dossier. Débat agité et coup bas. Les mandatés demandent une suspension de séance. Devant la rupture du dialogue, dans une instance comme le CHSCT, les mandatés décident de mettre un ultimatum sur la tenue d'un groupe de travail CHSCT « DRH ». Ce format donne un temps suffisant pour aborder les problématiques santé-sécurité des agents (et mal-être !).

Puis les mandatés quittent la séance.