



## Retour sur le Comité Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail extraordinaire du 1<sup>er</sup> février 2017

Cette séance du CHSCT a été demandée par les mandatés CHSCT des 4 organisations syndicales pour terminer l'ordre du jour de la séance du 2 décembre (voir compte-rendu précédent). Courrier en annexe de ce compte-rendu.

### **1. Proposition de programme d'action 2017 du CHSCT**

C Corbou (QVST)

Les thématiques principales d'actions proposées par la direction QVST sont les suivantes :

- Prévention RPS : en cours à poursuivre
- Usure professionnelle : à engager, métiers ripeur et agent de nettoyage
- Risque amiante : en cours à poursuivre
- Le repositionnement des agents : ?
- La prévention des addictions : en cours à poursuivre (notamment alcool)
- Démarche ergonomie des postes de travail : en cours à poursuivre,
- L'égalité au travail et notamment la lutte contre les discriminations.

La proposition de programme n'a pas fait l'objet de discussions préalables avec les OS. Ce programme d'action n'a pas de fondamentaux : calendrier/échéance – objectifs – moyens – pilotes.

*Attention à porter sur :*

- *La possibilité pour les mandatés CHSCT d'abonder ce programme d'actions avec d'autres thématiques, (exemple : dossier fortes chaleurs)*
- *La méthode de travail non présentée pour le dossier de la prévention de l'usure professionnelle. Le choix des deux métiers analysés en premier lieu est basé sur un croisement d'éléments en concertations entre direction/médecine/QVST : nombre de restrictions médicales, reclassements difficiles, vieillissement des agents...*
- *Le travail en commun à réaliser entre Ville et Métropole pour articuler actions et programme d'actions.*

Pour : CGT, FO

Abstention : CFDT, UNSA

### **2. Situation du Département RH**

Le dossier a été vu en format « groupe de travail CHSCT » lundi 30 janvier.

Discussion autour du taux d'absentéisme à EDC :

T2 2016 = 14,75% ; T3 2016 = 13,07% ; Oct-nov 2016 = 12,44%

Le taux d'absentéisme diminue mais le niveau reste inquiétant car très élevé. Pour comparaison, le taux d'absentéisme du pôle Nantes Ouest était de 13,89% en 2016, celui du pôle Nantes Loire de 10,62%.

Le médecin du travail informe avoir reçu un agent sur 5 de EDC à leur demande + un collectif de 15 agents + des consultations TMS en lien avec du mal-être au travail.

*Les motifs d'arrêts de travail ne sont pas toujours identifiés (non communiqués), ainsi la part de souffrance au travail n'est pas chiffrée – d'autant que des agents en souffrance ne s'arrêtent pas forcément.*

*Cependant, si la situation de mal-être à EDC était correctement partagée avec l'employeur, on n'aurait pas besoin de s'appuyer absolument sur des indicateurs chiffrés.*

### **3. Présentation et bilan 2015-2016 de la cellule d'écoute discrimination**

S Gilbert (QVST)

La Cellule « Ecoute Discrimination » est mutualisée depuis le 8 septembre 2016. La nouvelle charte graphique sera bientôt déployée.

La cellule a pour objectifs de :

- Prendre en charge les situations,
- Informer tous les agents,
- Garantir une amélioration continue de l'écoute

La démarche d'écoute est libre, mais la procédure en matière de discrimination et de reconnaissance d'un comportement discriminatoire est très encadrée (critère de discrimination, levée de l'anonymat, commission d'instruction...). La cellule écoute discrimination est fortement en lien avec le pôle Santé au Travail (médecins et psychologues). Cependant, la commission d'instruction est encore beaucoup plus largement constituée afin d'établir une vision globale de la situation pour pouvoir apporter une solution adaptée.

En 2016 à Nantes Métropole : 28 situations – 20 saisines – 13 suspicions de discrimination – 15 suspicions de conflits/harcèlement moral hors champ de la discrimination. Les motifs sont : état de santé (principal à NM), l'origine, l'appartenance ou non syndicale, l'apparence physique, le sexe, le handicap.

Les situations non reconnues dans le champ de la discrimination sont parfois difficiles à admettre/entendre de la part des agents qui se disent victime.

Concernant l'impact des formations dispensées aux agents de la collectivité : elles apportent un premier niveau de compréhension. Des enquêtes ont permis de mesurer le niveau de compréhension de la notion de « discrimination » et l'amalgame avec la notion d'« injustement traité ». Des sensibilisations plus ciblées avec comme support des cas anonymés devraient être proposés aux agents.

### **3. Point sur le dispositif de souffrance au travail**

ML Sauvage (QVST), D Truchon (QVST)

La prise en charge des situations de mal être au travail est assurée par les médecins du travail et les psychologues du travail de QVST.

Le dispositif n'est enclenché que si l'agent le souhaite ; beaucoup d'agents ne souhaitent pas que leur situation soit évoquée au-delà du cabinet médical (donc suivi plus personnel de l'agent : médecin traitant, préconisation d'un arrêt de travail, examen de la raison pour laquelle l'agent ne veut pas enclencher la procédure...).

En mode « actif » la procédure prévoit l'examen de la situation de l'agent en temps collectif Médecin/Psychologue/directrice QVST : partage de la situation, orientations, mise en place d'actions (pistes : médiation entre agents, intervention sur les collectifs de travail, enquête administrative, mobilité – principalement si la situation est allée trop loin – urgence).

Le bilan chiffré de 2016 sera présenté au CHSCT de juin 2017.



Madame Elisabeth LEFRANC  
Présidente du CHSCT  
Nantes Métropole  
44923 Nantes CEDEX 9

Nantes, le 15 décembre 2016

Objet : CHSCT du 2 décembre 2016

Madame la Présidente du CHSCT,

L'ordre du jour du CHSCT du 2 décembre dernier n'ayant pas été épuisé, nous demandons la tenue d'un CHSCT extraordinaire. (cf point 5.2 du Règlement Intérieur du CHSCT de Nantes Métropole)

En effet, le «calibrage» chronométré imposé en séance n'a pas permis des échanges sereins et constructifs.

L'ordre du jour de cette plénière extraordinaire devra donc être exclusivement composé des quatre sujets non traités, sur une durée minimale de deux heures.

De plus, comme évoqué lors de la séance du 2 décembre, un groupe de travail CHSCT du Département RH devra être programmé; en toute logique, ce groupe de travail devrait se tenir avant la séance plénière extraordinaire.

Par souci d'apaisement, nous demandons qu'aucune de ces deux réunions n'ait lieu avant le lundi 9 janvier 2017.

De ce fait, nous acceptons que le délai maximum d'un mois, prévu pour la tenue d'un CHSCT extraordinaire par l'article 58 du décret du 10 juin 1985 modifié, soit prorogé de quelques jours.

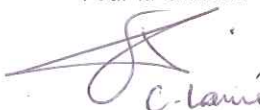

Veillez agréer, Madame la Présidente, l'expression de nos salutations distinguées.

Pour la Cfdt NM

Pour la Cgt NM


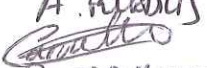

Pour FO NM

Pour l'Unsa NM

  
C. Lamié  
  
P. Mignout

  
M. Renzi  
  
B. Henne  
  
J. Hétairieau

P.O. C. CHINDEKO  


  
A. Fardis  
  
P. Carvalho  
O. Biton  
  
H. Ebron