



Retour sur le Comité Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail Du 13 février 2018

Ordre du jour :

1. Point bâtiments : Manu bâtiment B / Tour Bretagne
2. Questions des mandatés CHSCT
 - Amiante Tour Bretagne, attestations de présence
 - Conduites addictives, avancement du plan de prévention
 - Travail en hauteur, travailleur isolé, procédures et mesures de prévention
 - Usine de l'eau, point d'étape sur les réserves à la réception du chantier
3. Mission Égalité : réorganisation.....Vote=pour
4. DOPEA : Amiante, mode opératoire hydrocurage.....Vote=pour
5. Pôle Nantes Loire : Propreté urbaine.....Vote=abstention
6. Horaires d'été : point sur l'enquête

1. Point bâtiments

(I Lefebvre-Couronné – Direction de l'Immobilier)

Manufacture bâtiment B

Le diagnostic de la structure du bâtiment B a été analysé début 2018 et a conduit à un recalage du programme et du planning de travaux : affaissement important de la structure, déformation des planchers supérieure à la norme, à la limite supérieure de ce qui est admissible en terme de rupture et de fléchissement. Donc dépose totale des planchers 1^{er} et 2^{ème} étage, conservation à titre patrimonial des poteaux mais charge des planchers reportée sur les structures extérieures.

Ainsi, la reprise du bâtiment passe de 6 à 18 mois ; livraison Maison de la Tranquillité Publique été 2020 (+1 an) ; livraison totale bâtiment septembre 2021 (+1 an).

L'intérêt de conserver le bâtiment et de réaliser les travaux est calculé par le montant de la réhabilitation au m² qui est avantageuse par rapport un prix d'acquisition au m². L'intérêt patrimonial du bâtiment compte également.

La situation des équipes actuellement relogées restera stable jusqu'à la livraison finale du bâtiment.

Tour Bretagne

Les études préalables aux travaux de remplacement des volets de désenfumage, actés par le syndic de copropriété, ont permis de détecter que les gaines de désenfumage contiennent également de l'amiante. Le process de remplacement des volets prévoyait de devoir découper les gaines (volets plus grands que l'existant). Le fait de devoir découper les gaines amiantées remet en question le process de travaux.

Le conseil syndical se réunit le lendemain, mercredi 14 février.

Les collègues de la DGFIP et de la Direccte ont reçu l'information de leur direction que la Tour Bretagne serait entièrement libérée le temps des travaux. Aucune confirmation n'est donnée au moment du CHSCT.

Suite à la réunion d'information du surlendemain – jeudi 15 février : les process de travaux imposent de travailler en site libre, toutes les hypothèses techniques sont incompatibles avec une occupation. La phase de travaux est suspendue. Les négociations entre propriétaires au sein de la copropriété sont en cours pour définir un nouveau programme de travaux (profiter de la libération totale de la tour pour intervenir plus massivement dans le cadre d'une réhabilitation).

Ainsi, les bureaux et serveurs seront totalement libérés dans le cours de l'année 2018. Les recherches d'un nouveau site ont démarré : 5000m², sur les deux axes du schéma directeur des locaux administratifs soit ligne 1 Manu-Médiathèque et ligne 4 Cambridge-Cathédrale, location ou acquisition, si location bail de 6 à 9 années.

*Concernant les **attestations de présence** dans la Tour : demande réitérée des mandatés CHSCT et finalement acceptée : les attestations de présence seront établies pour tous les agents (actifs ou retraités) ayant occupé un bureau dans la Tour Bretagne, quelle que soit la période et la durée.*

2. Questions

- Amiante Tour Bretagne, attestations de présence

Vu au point précédent

- Conduites addictives, avancement du plan de prévention

3 (+1) points du plan de prévention

- sensibilisation « générale » : rencontre des agents en groupe avec l'encadrement, édition en cours d'une affiche de sensibilisation/prévention
- sensibilisation cible de l'encadrement (toute la chaîne hiérarchique) : conduites à tenir en cas de détection d'un agent alcoolisé ou drogué
- Témoignage d'un abstinent, en collaboration avec l'association des Alcooliques anonymes,
- groupe de sensibilisation alcool de la Ville de Nantes à déployer sur Nantes Métropole.

Rappel de l'attention à porter aux difficultés des encadrants de proximité qui ressentent un manque de soutien lorsqu'ils sont confrontés à des agents alcoolisés ou drogués. Les procédures d'éloignement du poste de travail ne suffisent pas, quid de la situation au moment de la fin du service.

Autre observation concernant l'affichage d'une sensibilisation dans les services : en décalage avec les usages dans certains sites, pourrait paraître incongru et non productif (consommation d'alcool lors des pauses déjeuner).

Proposition est faite par E Lefranc de réfléchir lors d'un groupe de travail à de nouvelles règles concernant la consommation d'alcool dans les locaux de travail → OK.

- Travailleur isolé et travail en hauteur

Plusieurs directions réfléchissent sur les deux situations de travail : travail en hauteur et travail isolé. Vu dans les groupes de travail CHSCT , nous considérons qu'il manque un appui transversal et une première définition commune à décliner dans les directions.

→ OK, travail à faire avec les directions identifiées pour poursuivre les travaux entamés.

- Usine de l'eau – réception du chantier

La réception complète de l'usine de l'eau est prévue en 2021. Une première réception partielle avait été refusée le 4 juillet 2017 à cause de réserves inacceptables, suivie d'un phase acceptable en septembre 2017 pour mise en service de l'usine sans risque sanitaire.

Le groupe de travail CHSCT eau du 18 avril sera consacré aux problématiques de l'usine avec un plan détaillé des réserves.

3. Mission Égalité : évolution de l'organisation

(V Allassaunière – Mission Égalité)

La construction au fil de l'eau de la Mission Égalité a conduit à un agrégat de différents services, chacun avec son mode de fonctionnement et son histoire. Aujourd'hui l'entrée est cloisonnée par publics cibles.

Les objectifs de la réorganisation sont de renforcer la prise en charge transversale des enjeux d'égalité dans l'ensemble des politiques publiques, de conduire des politiques publiques spécifiques (accessibilité, égalité, lutte contre les discriminations, inclusion des publics cibles, accès aux droits), et de promouvoir l'égalité (consolidation et valorisation des actions de la collectivité).

La nouvelle organisation autour de 5 pôles (expertise-apui-développement, accès aux droits, environnement urbain égalitaire, promotion de l'égalité, administration-finances).

Le travail avec les agents est plutôt positif. Vigilance à porter sur le management des équipes transversales et le nombre d'élus en pilotage de la politique publique → sollicitations peuvent être nombreuses. Rappel aux élus des fondamentaux de la prévention RPS ; laisser le temps aux agents appréhender les missions et éventuellement d'acquérir les compétences nécessaires à leur nouveau poste/missions.

Pour : CFDT, FO, UNSA

Abstention : CGT

4. DOPEA : mode opératoire hydrocurage et inspection TV sur réseau amianté

(L Pelé – QVST)

Dans un premier temps, la protection des agents pour les opération d'hydrocurage « au dessus du regard » était maximale. Afin de faciliter le travail, l'installation du chantier et alléger les EPI, un mode d'action « déporté » a été testé → objet de la présentation au CHSCT.

Cependant, le mode opératoire « au dessus du regard » est conservé lors des opération conjointe avec une ITV.

Pour : CFDT, CGT, FO, UNSA

5. Pôle Nantes Loire : Evolution du service de propreté urbaine

(P Jeanneau, E Bouchet – Pôle Nantes Loire)

Le projet fait suite à une demande politique de gestion du centre-ville dont l'attractivité augmente, notamment pour gérer les soirées et week-end où les intervention « nettoyage » ne seraient pas suffisantes.

La progression du niveau de qualité passe par davantage d'interventions propreté mais aussi : davantage de corbeilles, implantation de corbeilles enterrées, opérations type « ma rue propre », uritrottoirs...

La nouvelle organisation par le biais du plan propreté vise à accroître la réactivité pour :

1) intervenir au plus tôt sur les dépôts sauvages : acquisition d'une mini-benne supplémentaire et renforcement de l'équipe → 2 mini-bennes en fonctionnement le matin (+2 surpresseurs) / 1 mini-benne en fonctionnement l'après-midi.

2) Adapter l'organisation aux besoins : étendre le travail le soir et le dimanche en haute saison (mi-mai à mi-septembre) : jusqu'à 22h, 20h le dimanche. Organisation en 2 brigades. Création de 6 postes supplémentaires.

En haute saison (20 semaines), les 2 brigades concernées travailleront 10h par jour

Cycle 1&3 : 12h-22h du lundi au jeudi =40h

Cycle 2&4 : 12h-22h vendredi et samedi, 9h-12h/13h-20h le dimanche =30h

Cette nouvelle organisation ne sera pas de nature à modifier les éléments de rémunération, il est confirmé par le département RH que le RIE ne sera pas revu.

Globalement les agents concernés adhèrent à ces nouveaux cycles de travail. Cependant la question de l'organisation des congés est à gérer : dans un régime planifié avec une durée quotidienne différenciée, la pose de congés se fait en heures sur la base du temps de travail planifié.

Le planning constitue un nouveau type d'horaires atypiques de week-end, vigilance par rapport à leur développement dans la collectivité. L'impact en terme de pénibilité pour les agents fera l'objet d'un retour au CHSCT en fin d'année 2018.

Par ailleurs, une articulation avec l'opérateur de collecte serait à réaliser : la collecte des dépôts sauvages est également réalisée par l'OPC.

Quant à la rémunération, une incohérence flagrante est créée. Les agents du nettoyage travaillant le dimanche seront rémunérés de manière différentes : ceux en horaires annualisées seront rémunérés +4,75€/heure, ceux en HS de WE 166 %.

Une vigilance est demandée au pôle en matière de sécurité du personnel, le soir, sur l'espace public. Une rencontre est à venir avec la DGSTP pour mettre en place une fiche réflexe. Cependant la consigne standard est que si difficultés les agents se mettent en retrait et préviennent l'agent de maîtrise.

Abstention : CFDT, UNSA

Contre: CGT, FO

6. QVST : Bilan de l'enquête sur les horaires d'été

(L Pelé – QVST)

Une enquête demandée par les mandatés CHSCT a été réalisée auprès des personnels de terrain et agents de maîtrise des pôles de proximité. : 7 pôles, 17 centres techniques, 346 agents et agents de maîtrise.

Les modalités de mise en place d'horaires d'été prévoient :

- Période : du 1^{er} lundi de juin au 1^{er} lundi après le 15 août
- Horaires : 6h-13h, soit 7h donc pas de génération de RTT
- Organisation : une équipe de régulière à conserver sur le site.

Les résultats sont globalement favorables :

	Pour	Contre	Ne se prononce pas
Pôle Nantes Loire	48 %	52 %	
Pôle Loire-Chézine	66 %	17 %	17 %
Pôle Loire Sèvre et Vignoble	96 %	4 %	
Pôle Erdre et Loire	42 %	51%	7 %
Pôle Sud-Ouest	94 %		6 %
Pôle Nantes Ouest	74 %	13 %	13 %
Pôle Erdre et Cens	94 %	6 %	

Sur deux pôles, les agents ont été méfiants de ne pas conserver leurs tickets restaurant.

Il est proposé par l'administration de mettre en place les horaires d'été en 2018 sur deux autres pôles que Sud-Ouest (LSV et EC pour lesquels les agents étaient le plus majoritairement favorables). Pour d'autres pôles, une analyse plus fine est demandée pour cibler davantage les métiers pour lesquels les agents sont favorables/défavorables aux horaires d'été (ex : pôle Erdre et Loire, les agents de l'éclairage publics sont majoritairement défavorables).