



Retour sur le Comité Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail Du 24 avril 2018

Ordre du jour :

1. Questions des mandatés CHSCT
 - Interpellation des médiatrices du Musée d'Arts
 - Horaires d'été
 - Conseillers prévention
 - Risque routier
 - Astreintes
 - Modification de planning , délais de prévenance
2. Télétravail : expérimentation.....Vote=pour
3. ARH : Ajustement organisationnel service Gestion individuelle.....Vote=abstention
4. Observatoire social : DTP
5. « Complètement Nantes » : organisation temporaire des agents du pôle « Espace Public »
6. Repositionnements et « Rebondir » : point d'avancement
7. Conférence sur la consommation : information

1. Questions

- Interpellation des médiatrices du Musée d'Arts

En mars 2018, les médiatrices du Musée d'Arts ont écrit à E Lefranc pour informer des difficultés rencontrées dans leurs situations de travail et de l'accueil du public. Les agents nous ont également transmis ce courrier.

Par ailleurs, le planning prévisionnel des médiatrices avait été soumis au CHSCT du 9 mai 2017. Présenté comme une expérimentation, il avait été convenu d'un retour d'expérience au premier trimestre 2018 avec, le cas échéant, modification des très nombreuses variantes horaires.

Il est acté qu'avant la fin du mois de juin un diagnostic et des préconisations de nouvelles organisations seront partagés avec les agents concernés, puis dans un second temps présentés aux mandatés CHSCT.

- Horaires d'été

Depuis le dernier CHSCT plénier où avaient été présentés les résultats d'une enquête auprès des personnels des centres techniques pour connaître leur volonté de travailler en « horaires d'été » (Cf CR du CHSCT du 13/02/18), l'administration a décidé de changer les règles.

Désormais, toute nouvelle organisation de temps de travail qui supprime une pause méridienne (un passage en 6h-13h par exemple) aura pour conséquence la suppression des tickets restaurant.

Actuellement, la collectivité paye une pénalité à l'Urssaf pour tous les bénéficiaires de tickets restaurant qui travaillent en journée continue. La collectivité ne veut pas étendre le périmètre de la pénalité.

Puisque les règles ont changé, il est essentiel que les collègues interrogés donnent de nouveau leur avis quant à leur volonté de travailler en horaires d'été.

E Lefranc nous annonce que la problématique est considérée comme un chantier prioritaire. Réunions à venir.

- Conseillers prévention : créer un poste dans chaque pôle

Seuls les pôles de proximité nantais (Nantes Loire et Nantes Ouest) bénéficient d'un poste de conseiller prévention. Les autres pôles doivent faire assurer les missions par des assistants prévention, en fonction de leurs domaines d'intervention respectifs.

Nous considérons que vu les métiers et les risques professionnels associés dans chaque pôle, la présence d'un conseiller prévention s'impose. (un poste mutualisé pour deux pôles pourrait être envisagé selon les cas).

Une réflexion est actuellement menée au niveau de la DGDCT, un des problème serait notamment d'obtenir la création de postes !

A présenter au CHSCT pour la rentrée 2018.

- Risque routier : port de la ceinture de sécurité

Dans les centres technique, le port de la ceinture de sécurité fait toujours débat, une légende urbaine dirait que dans un véhicule métropolitain l'impunité serait de mise. Par ailleurs, une note de dérogation au port de la ceinture, uniquement dans le cadre du vidage des corbeilles du centre-ville, sème le trouble.

Il est rappelé que la dérogation au port de la ceinture est prévu par le code de la route et très encadré. Rappel également du rôle du management de réaliser des contrôles et de la pédagogie. Il est par ailleurs précisé que la responsabilité du chauffeur n'est engagée que lorsque les passagers sont mineurs.

La règle est clairement rappelée : le code de la route doit être respecté.

- Astreintes : dossier non bouclé, dérogations au repos de 11h non cadrées

Réponse : à mettre à l'ordre du jour du prochain comité de suivi...qui n'a pas de date.

- Planning annualisés : délais de prévenance pour les modifications d'horaires

Au delà de la questions posées en amont du CHSCT, qui faisait écho à des modifications de dernière minute notamment à la direction des Sports (problème d'absentéisme récurrent ? Des sanctions en cours), la question de la modification des horaires hors planning annualisé se pose. En effet, pour ne pas solliciter certaines équipes en heures supplémentaires, des services n'hésitent pas à demander à des agents de modifier leurs horaires de travail. Pratique ! Mais pas réglo

Réponse : à mettre à l'ordre du jour des CHSCT des pôles.

Soit !

2. Télétravail : mise en place à titre expérimental

(R. Fortuna – Direction ARH)

A titre expérimental, pendant 1 année (septembre 2018-septembre 2019), une quarantaine d'agents de Nantes Métropole et Ville de Nantes vont pouvoir télétravailler, à domicile ou dans des tiers lieux.

Dix directions volontaires ont été sélectionnées par l'administration pour proposer le télétravail à leurs agents.

Plusieurs types de critères détermineront l'éligibilité des candidatures : possibilité technique de télétravailler (box et débit suffisant), au moins un an en poste, tenue de poste conforme, tâches télétravaillables (+ applications professionnelles accessibles à distance / sécurité garantie), capacités de l'agent, modes et temps de déplacements domicile-travail, conditions de travail.

Toutes les candidatures devront être transmises par la direction à la DRH qui établira la sélection finale en recherchant un panel de la collectivité (Multiactivités, multigrades, égalité F/H) de manière à valoriser l'expérimentation sur un maximum de situations différentes.

Les agents télétravailleurs pour raison médicale ne sont pas concernés par le périmètre de l'expérimentation.

À l'issue de l'année d'expérimentation, le télétravail devrait être déployé.

La CFDT est satisfaite que ce chantier RH arrive enfin à maturité mais :

- *le dossier est frileux : uniquement 40 agents pourront télétravailler lors de l'expérimentation*
- *le caractère descendant de la sélection : les agents peuvent être volontaire uniquement dans des directions volontaires. Déjà des remontées de directeurs plutôt défavorables au télétravail et qui justifient leur position par la peur de difficultés managériales au sein des équipes*
- *des interrogations sur d'éventuels freins techniques/numériques en défaveur des agents : en effet, les applications métier n'ont pas été testées en amont pour vérifier la possibilité d'accès en dehors du réseau de la collectivité.*
- *OK sur le principe du panel, sauf le critère Femmes/Hommes qui ne constitue pas un critère lié aux activités. (même si tous les dossiers de la collectivité sont regardés par ce prisme!).*

Pour : **CFDT**

Abstention : **CGT, FO, UNSA**

3. ARH : Ajustement organisationnel du service de gestion individuelle

(S. Chérel – ARH)

Actuellement composé de 4 unités de gestion, le service Gestion Individuelle passera à 3 unités de gestion afin de mieux ventiler les départements et directions générales et que chaque unité de gestion porte tous les dossiers d'un même département ou direction générale.

Par ailleurs, les référents thématiques seront regroupés par thématique, création d'une unité Projets transversaux qui agira comme prestataire de service / facilitateur pour les unités de gestion.

Cette réorganisation a été élaborée en lien avec la Direction Organisation.

Peu d'impact sur les locaux.

Mise en place au 1^{er} septembre 2018.

Abstention : **CFDT, CGT, FO, UNSA**

4. Observatoire Social du Département Territoires et Proximité

(L. Fuseau – QVST)

Poursuite de la présentations des publications de l'Observatoire social : documents synthétiques et faisant état de l'histoire des différents directions.

Les synthèses du document du DTP seront présentées dans chaque groupe de travail CHSCT des pôles.

[Disponible dans l'Intranet](#)

5. DGIRC : déplacement temporaires de trois agents du pôle « Espace public »

(I. Pierre – DGIRC)

Pendant l'évènement « Complètement Nantes » à la carrière Misery, trois agents affectés à cet évènement travaillent dans des locaux temporaires en face de la carrière, au rdc de l'ancien garage automobile. (bureaux habituels à Champ de Mars).

Les locaux sont dits conformes à la réglementation et les plannings de travail modifiés mais pas présentés au CHSCT.

Présentation pour la pure forme d'une organisation temporaire déjà mise en place depuis 2 semaines. L'installation des agents est sommaire, nul besoin de parler de réglementation pour justifier ces conditions temporaires. Dossier présenté vite fait, remis sur table, difficile intégration du CHSCT dans le fonctionnement de la direction...

6. QVST : Point d'avancement des dispositifs de repositionnement des agents et de « Rebondir »

(D. Truchon – QVST)

Le repositionnement des agents : un groupe de travail a été constitué depuis 2017, il associe l'administration RH, les représentants du personnel, des directeurs, des membres du CCIEDM. Le groupe travaille sur les ajustements du dispositif et la mise en place de nouveaux outils : nouveau contrat d'accompagnement, guide à destination des agents...

Le dispositif Rebondir : la promo 1 démarrée en avril 2016 termine son cycle. Sur les 10 agents, 2 sont sortis du dispositif en cours de route (raison médicales), 5 agents sont affectés, 2 sont « affectables » en attente d'une proposition de poste, 1 est encore en cours de montée en compétences (retard suite à une problématique médicale).

7. QVST : conférences sur la consommation

(D. Truchon – QVST)

Deux conférences sur la consommation (en général) avaient eu lieu en 2017. Elles s'inscrivent dans un programme de lutte et de prévention de la précarité des agents porté par le service social du personnel.

139 agents y avaient participé, un questionnaire avait permis de recueillir leur avis : agents satisfaits, souhait exprimé : une autre conférence axée sur le logement.

Ainsi, deux nouvelles conférences vont avoir lieu les 21 et 22 juin 2018 sur le logement et l'habitat. Ces conférences ont lieu sur le temps de travail et sont assimilées à du temps de formation. Elles sont ouvertes à tous les agents qui souhaitent y participer : inscriptions par AlloNantes + invitation spécifiques aux agents suivies par le service social du personnel pour des problématiques touchant au logement.