

Ordre du jour :

1. Questions des mandatés CHSCT
  - Construction et animation d'un plan de prévention du risque 2 roues
  - Aménagements du dispositif « Fortes chaleurs »
  - Augmentation de la dotation vêtements
  - Procédure en cas d'accident ou de malaise relativement grave
2. Ajustement organisationnel du pôle prévention des risques au travail .....Vote=pour
3. Rapport d'activité 2017 du service Médecine préventive professionnelle
4. Point d'étape sur la démarche RPS
5. Bilan 2017 des accidents de travail et de trajet
6. Bilan 2017 des agressions
7. Bilan 2017 de l'absentéisme
8. Bilan 2017 de la direction Qualité de Vie et Santé au Travail
9. Observatoire social : présentation de la synthèse des données du Bâti
10. Bilan 2017 des formations sécurité
11. Tour Bretagne : relocalisation des agents

**1. Questions**

- Construction et animation d'un plan de prévention du risque 2 roues

*La collectivité continue à inciter et valoriser la pratique du vélo et autres modes de transport alternatifs à la voiture. La pratique du 2 roues est accidentogène et occasionne chaque année un nombre élevé d'arrêts de travail.*

*Cette demande de plan de prévention a déjà été demandée par la CFDT lors de la discussion autour du plan d'action 2018 du CHSCT lors de la séance du 13 décembre 2017.*

*Plusieurs publications de la collectivité continuent à promouvoir le vélo (Cf Vue d'ensemble de juin 2018) ou font une page de prévention (Cf Le supplément RH de mai 2018) mais de manière dé-coordonnée. Par ailleurs, le plan de prévention Risques Routiers incite à remplacer l'automobile par le vélo pour limiter les accidents !*

Le service PST rappelle qu'il n'est pas en mesure d'inscrire ce projet à son plan de charge.

- Aménagements du dispositif « Fortes chaleurs »

*Puisque les horaires d'été n'ont pas été mises en place, demande d'aménager le dispositif « fortes chaleurs » : baisser la température de déclenchement à 28°C à la place de 29°C et avancer le déclenchement au mercredi soir plutôt qu'au jeudi midi.*

Avancer la date de déclenchement n'est pas forcément un bon calcul : plus d'anticipation=plus d'incertitude.

Pas de modification du dispositif « Fortes chaleurs » mais les OS peuvent choisir de demander à inscrire le dossier « Horaires d'été » dans le cadre des chantiers prioritaires RH.

- Augmentation de la dotation vêtements

*Demande de mettre à disposition des agents une parka de rechange lorsque leur parka est au lavage + augmenter la dotation de T shirts à 10.*

Une réunion a eu lieu la semaine 24 entre les directions et la logistique (gestion du marché fourniture vêtements et EPI). Il en ressort que certaines directions ont déjà augmenté la dotation prévue dans la fiche dotation puisqu'elles ont reçu la demande des agents et constaté qu'il n'y avait pas d'abus. Par ailleurs, certaines directions bénéficient de deux passages lavage par semaine.

Proposition d'entériner l'usage et de prévoir 8 T shirts à la fiche dotation et que des parkas soient mises à disposition le temps des lavages.

- Procédure en cas d'accident ou de malaise relativement grave

*La procédure mentionne une injonction de ne pas transporter la victime, cette injonction peut être contradictoire avec la réponse apportée par les secours : il est arrivé récemment que les secours répondent de conduire la victime à l'hôpital ou chez le médecin. La rédaction de la procédure doit permettre aux agents de réagir si les secours demandent de transporter la victime.*

Effectivement la procédure est à modifier, mais il faut garder impérativement de fait de prendre attache auprès du 15 dans toutes les situations. Par ailleurs, il est étudié un projet de faire appel à des taxis-ambulances. A suivre.

## **2. Ajustement organisationnel du pôle prévention des risques au travail**

(C. Corbou – Direction QVST)

La direction Qualité de Vie et Santé au Travail a été créée en septembre 2015, ce qui a permis de regrouper : un pôle santé au travail (médecins, psychologues, assistantes sociales), un pôle prévention des risques (prévention sécurité au travail, prévention RPS, observatoire social) et un pôle égalité au travail (lutte contre les discriminations, pôle égalité-diversité).

La nouvelle organisation scinde le service Prévention des risques :

- rattache la prévention RPS et l'observatoire social directement auprès de la directrice QVST
- créé un poste de responsable du service prévention sécurité au travail et un poste de responsable adjoint. Aucune autre modification, les conseillers prévention ont chacun un portefeuille de directions qu'ils conservent.

*Cette nouvelle organisation permet de stabiliser l'organisation du service ; depuis 3 ans la responsabilité du service prévention partagée entre les deux anciens responsables (Ville et Métropole) n'a pas vraiment permis un fonctionnement harmonisé et lisible.*

*Par ailleurs, le dossier fait apparaître l'importance des conseillers prévention des directions opérationnelles dans le schéma de la prévention des risques. Or plusieurs directions/pôles de proximité ne bénéficient pas d'un poste de conseiller prévention → chantier à mettre en place (Cf CR du CHSCT du 24 avril 2018)*

Pour : **CFDT, FO**

Abstention : **CGT, UNSA**

### **3. Rapport d'activité 2017 du service Médecine préventive professionnelle**

(ML Sauvage – Médecine Préventive Professionnelle)

En préambule, diffusion d'une courte vidéo qui présente le rôle de la médecine préventive professionnelle.

Quelques points particuliers du dossier :

- L'augmentation des visites d'embauche : mais seulement 81 % des embauchés. Important dans le cadre d'une nouvelle prise de poste, les aptitudes de l'agent, la prévention, la présentation du rôle du médecin de prévention
- L'augmentation des visites à la demande du médecin du travail : soit dans le cadre des restrictions temporaires, soit dans le cadre des situations de mal-être
- particularités des examens complémentaires en 2017 : liés à l'amiante (scanners thoraciques → 4 cas de maladies détectées) et liés à un cas de tuberculose dans un pôle
- les vaccinations : outre la grippe (sur demande mais en baisse), la MPP propose systématiquement aux agents la vaccination DTPolio (25 ans, 45 ans).
- Aménagements et postes : concernent principalement l'ergonomie des postes administratifs, les équipements de travail et l'aménagement du temps de travail. Une nouvelle ordonnance supprime l'avis obligatoire du comité médical lors des demandes de temps partiel thérapeutique, sauf si l'avis du médecin traitant et celui du médecin du travail sont divergents. Cette nouvelle mesure a eu comme conséquence d'augmenter le nombre de temps partiels thérapeutiques en 2017.
- Inaptitudes : la plupart des inaptitudes portent sur la manutention lourde (dos et membres supérieurs) et les mouvements répétés (membres supérieurs).
- Les restrictions d'aptitudes : les 3 directions les plus concernées sont la direction Déchets (10,6 % des agents), la DOPEA (8,2%) et les pôles (7,3%). Le nombre de restrictions est en hausse : à mettre en relation avec l'augmentation de la moyenne d'âge des agents.
- La prévention des addictions : concernant le risque alcool, la prévention est à la fois collective (réunions, intervention des alcooliques anonymes) et/ou individuelle (dans le cadre des fiches de constat principalement). Constat est fait que dans les directions où une réunion de prévention a eu lieu, il y a davantage de remontée de fiches constat. A travailler : la prévention face à la drogue et l'aide aux encadrants dont le rôle est difficile à tenir.

*Quelques remarques :*

*Le nombre de visites en lien avec un situation de mal-être est important (107 visite = 81 agents)*

*L'importance des visites d'embauche, y compris pour les agents de bureau : permet un premier lien avec la MPP pour des agents qui en sont parfois éloignés → en cas de difficultés sur le poste, ils se tourneront plus rapidement/facilement vers le médecin du travail*

*L'impact des nombreuses restrictions d'aptitude sur le fonctionnement des services et le report sur les autres agents. Mettre la priorité sur la prévention de l'usure professionnelle en lien avec une GPEC efficace.*

*Intérêt pour la thèse du docteur M Farcis : « analyse des demandes de reconnaissance en maladie professionnelle dans la collectivité territoriale de Nantes Métropole entre 2015 et 2015 » : demande d'une présentation au CHSCT.*

*Demande d'E Lefranc : les élus ont-ils accès à la médecine préventive professionnelle ? Réglementairement, pas de réponse. Le médecin du travail se dit tout à fait disposée à recevoir les élus.*

#### **4. Point d'étape sur la démarche RPS**

(P Capovilla – QVST)

Présentation d'un bilan :

- Les formations : avancement du calendrier de quelques semaines suite à mise à disposition de créneaux supplémentaires par le prestataire. Les formations agents débiteront en juin 2019. Les formations destinées aux directeurs généraux et directeurs (1 jour) seront obligatoires.
- L'évaluation annuelle 2017 : les directions à accompagner en priorité en 2018 suite à l'analyse des indicateurs de suivi en 2017 étaient : dir Déchets (partage en CHSCT en mars 2018), Protocole (présentation CHSCT à venir le 5 juillet), DRN (partage en cours avec le CHSCT) et SEVE (présentation CHSCT à caler).
- L'évaluation annuelle 2018 : à partir des indicateurs quantitatifs 2017 (recensement en mars) une analyse a permis d'identifier les directions ou unités rencontrant des problématiques à caractère psychosocial particulièrement importantes : la validation des unités à accompagner en priorité est en cours de validation auprès de la direction générale.
- L'avancement des 10 mesures de prévention prioritaires : sera présenté au CHSCT du mois d'octobre.
- Intégration des RPS au DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) : une méthode d'intégration des RPS est en cours de construction avec l'aide des conseillers prévention des directions (Bâti, Petite enfance, DOPEA et SEVE).

*Quelques remarques :*

*Il est plutôt satisfaisant que le calendrier de formation prenne un peu d'avance même si ce n'est que quelques mois.*

*Remarque sur la manière dont les directions incluent le CHSCT (« instance de référence en matière de prévention des risques ») dans la présentation des plans d'accompagnement. Nécessité de rappeler le rôle du CHSCT (interpellation par courrier quant à la posture du DRN).*

*Encore une fois (récurrence depuis 4 ans) la CFDT rappelle l'engagement de la collectivité de mettre en place une enquête/évaluation globale auprès des agents afin de mesurer les indicateurs qualitatifs de perception et de santé sécurité au travail. La dernière analyse qualitative existante (donc l'étalon) reste à ce jour l'enquête du CNAM de 2009. Bienvenue dans l'obsolescence. Le plan de prévention RPS prévoyait une enquête globale tous les 3 ans. Réponse : un arbitrage du DGS en attente pour la même semaine.*

*Depuis le CHSCT, l'arbitrage a été rendu : OK pour une enquête mais dans un timing très court. Les résultats devront arriver en décembre. Faisable sans créer du mal-être ?*

#### **5. Bilan 2017 des accidents de travail et de trajet**

(M Gniadek – PST)

Présentation d'un bilan :

- Les accidents de travail et de trajet sont globalement en augmentation , les accidents avec arrêt augmentent, les accidents de trajets augmentent aussi mais occasionnent moins d'arrêts que les années précédentes.
- Les directions les plus impactées : Le Bâti (augmentation), l'ex-DGESU (aug de la fréquence mais baisse de la gravité), la DOPEA (taux toujours très hauts)
- Les sièges des lésions concernent toujours majoritairement les membres inférieurs et le dos
- 40 % des accidents de trajet sont occasionnés en 2 roues
- Le coût moyen d'un arrêt de travail est de 4 200 €, soit un coût par an de 1,4 M€.

- Les principales actions de prévention déployées : le travail quotidien des assistants et conseillers prévention, les check-list de contrôle des poids lourds, les enquêtes CHSCT suite à accident, les formations sécurité pour la collecte de déchets, le déploiement du plan de prévention risques routiers, l'intégration des RPS dans le DU.

*Quelques remarques :*

*Même si quelques taux de gravité (Nb de jours d'arrêt pour 1000h de travail) baissent ou stagnent, les taux de fréquence (nb d'arrêt rapporté au temps de travail) sont en augmentation : il en résulte inévitablement un risque d'usure professionnelle.*

*Pas choqués de la présentation d'un calcul financier : il est à mettre en relation avec le prix de la prévention !*

## **6. Bilan 2017 des agressions**

(P Capovilla - QVST)

Présentation d'un bilan :

- 292 agressions (ville et Métropole) dont 57 en interne
- Augmentation des agressions physiques
- Les directions impactées sont principalement municipales, et les agressions liées à : refus de prestation (CCAS), rappel des règlements (dans les lieux publics), contact alcool/drogue, contact avec des usagers en grande précarité, activités des agents perçues comme une gêne.
- Les suites données : 32 arrêts de travail, 524 jours d'arrêt, intervention de la mission prévention de la DGSTP, dépôts de plainte, entretiens avec des agresseurs, courriers, exclusions de lieux publics (piscines, médiathèques...)
- A poursuivre : la campagne incivilité, l'accompagnement d'agents victime, la prévention dans les directions opérationnelles, la mise en place de « correspondants agression » dans les directions métropolitaines (existe à la ville).

## **7. Bilan 2017 de l'absentéisme**

(P Capovilla - QVST)

Présentation d'un bilan :

- Entre 2011-2017, l'augmentation est de 40 %. L'évolution est constante et forte
- Entre 2015-2017 le taux d'absentéisme à la métropole a augmenté de 12,6 % : aug Maladie ordinaire, aug congés longue durée/longue maladie, stagnation accidents du travail et maladies professionnelles.
- Sur cette période, l'augmentation est plus forte pour le personnel féminin (+26 % contre +10 % pour les hommes), cette évolution interroge
- parmi les 10 directions qui ont les plus forts taux d'absentéisme, 7 font partie du périmètre de travail sur la prévention de l'usure professionnelle
- Globalement concernant la maladie ordinaire, le nombre d'agent ayant été en arrêt stagne mais les mêmes agents ont eu davantage d'arrêts.
- Perspectives : au niveau de l'agent → renforcer le suivi médical, agir sur les situations de mal-être, prévention de la sécurité au travail (équipements)
- Perspectives : au niveau du collectif → prévention de l'usure pro, prévention des RPS, prévention sécurité (évaluation des risques, formations...)
- Perspectives : au niveau réglementaire → mise en place du jour de carence

*Quelques remarques :*

*Les taux d'absentéisme H/F : à risques professionnels différents et usure professionnelle différente, la plus forte augmentation de l'absentéisme des femmes interroge et devrait être analysée.*

*De la même manière, l'absentéisme des agents de plus de 60 ans atteint 21 % ; à mettre en relation avec l'usure professionnelle et les pathologies médicales personnelles. Cependant, ce taux d'absentéisme interroge fortement également.*

*Les augmentations des taux d'absentéisme sur certains métiers fâchent : en effet, les mandatés CHSCT CFDT ont alerté certaines directions directement au cours des groupes de travail CHSCT (ressources humaines, finances) mais ont fait face à du déni et de la mauvaise fois. Si la collectivité veut travailler intelligemment avec le CHSCT, ce type de jeu de posture n'est pas acceptable.*

## **8. Bilan 2017 de la direction Qualité de Vie et Santé au Travail**

(C Corbou - QVST)

Présentation d'un bilan :

- les chantiers prioritaires de la direction QVST sont en lien avec le programme d'action CHSCT : risque amiante, risque routier, prévention des addictions, ergonomie – nouveau réseau ACTe, prévention RPS, prévention usure pro, égalité au travail, repositionnement des agents, rebondir
- la direction QVST accompagne les directions lors de réorganisation : 2017 → déchets, Centre de Supervision Urbain, Sports...
- Le service social a accompagné 609 agents et présenté 177 dossiers à la commission solidarité du COS
- le service psychologie du travail a accompagné 203 agents dont 133 pour des problématiques liées au mal-être au travail
- la cellule d'écoute « alerte discrimination » a été saisie à 107 reprises dont un collectif de 31 agents (action collective liée à la rémunération) ; soit 76 situations individuelles : conflits au travail, suspicion de harcèlement, suspicion de discrimination, insultes discriminatoires, suspicion de harcèlement discriminatoire, harcèlement moral.
- Pour 2017, le taux légal d'emploi de travailleurs handicapés est de 6,54 % , le taux direct est de 6,11 % (hors marchés d'insertion), soit 229 agents.

*Quelques remarques :*

*Le nombre d'agents reçu par les psychologues pour des situations de mal-être au travail est élevé – en lien avec les autres dossiers vu précédemment pendant la séance (médecine, prévention RPS), il devrait faire réagir les élus.*

*La direction QVST a accompagné la direction Déchets : cette réorganisation mal engagée a pris beaucoup de temps aux services de QVST mais aussi a irradié négativement sur de nombreux autres collectifs de travail.*

## **9. Observatoire social : présentation de la synthèse des données du Bâti**

(M Chaumeau, L Fuseau - QVST)

Présentation du document disponible dans l'Intranet, présenté également au groupe de travail CHSCT du Bâti.

## **10. Bilan 2017 des formations sécurité**

(C Burel - EDC)

Présentation ultra-rapide en raison de l'heure de fin largement dépassée et donc du départ anticipé de nombreux élus et mandatés CHSCT (!).

Le nombre de jours de formation et de stagiaires a augmenté en 2017, ils concernent les recyclages (réglementaires donc automatiques), la formation des publics cibles RH à la prévention des RPS, et la nouvelle obligation AIPR (Autorisation d'intervention à proximité des réseaux), des actions préventives (addictions).

Les « faits marquants » identifiés par le service en matière de formation en 2017 concernent principalement : la direction Déchets (collecte et sécurité et éveil musculaire), la mise en place du réseau de formateurs internes dans le cadre de ACTe (Agir collectivement sur le travail – ergonomie), la prise en main des défibrillateurs (hors SST), la sensibilisation aux risques routiers. Pour 2018 et 2019, la formation aux RPS va prendre de l'ampleur : formation de tous les encadrants puis des agents des deux collectivités.

### **11. Tour Bretagne : relocalisation des agents**

(I Lefebvre-Couronné)

Le programme de travaux destiné à remplacer les volets de désenfumage à la Tour Bretagne a été modifié du fait de la présence d'amiante aussi dans les gaines : ainsi, pour changer les volets le découpage des gaines est nécessaire. Ces travaux ne peuvent être réalisés qu'en site inoccupé. D'où la décision de Nantes Métropole de reloger tous les agents de la Tour Bretagne (DRN, Santé Publique, Inclusion sociale, FSL) avant de réaliser les travaux.

En attendant le déménagement, les analyses d'air se poursuivent ainsi que les précautions en cas d'ouvertures intempestives des volets.

Un nouveau bâtiment sera disponible au début du second semestre de 2019. L'immeuble Polaris, boulevard Vincent Gâche est un bâtiment de 6500m<sup>2</sup> (pour comparaison : Valmy 4000m<sup>2</sup>, Cambridge 3200m<sup>2</sup>).

Ce bâtiment répond aux orientations du schéma directeur des locaux administratifs :

- positivement du fait de sa localisation (axe Cambridge/Foch et axe Manu/Chantiers navals)
- négativement puisqu'il n'est pas acheté par la collectivité : coût de location 1800k€ annuels. Compte-tenu du caractère prioritaire du relogement des agents, aucune solution d'acquisition n'a pu être trouvée.

Les serveurs informatiques seront déménagés dans un second temps.

Le déménagement des agents sera une opération complexe compte-tenu des impératifs dus aux immeubles de grande hauteur.

Le bâtiment abritera également les organisations syndicales et au dernier étage le centre post traumatique.