



SECTION DE NANTES - CCAS - ESBAN - SMANO  
SECTION DE NANTES MÉTROPOLE

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE  
DU 16 AVRIL 2018

## **BILAN DU MANDAT 2014-2018 AUX CHSCT Comités Hygiène Sécurité et Conditions de Travail**

Composition du CHSCT Nantes Métropole: CFDT 2 sièges, CGT 3 sièges, CGT-FO 1 siège, UNSA 2 sièges.

L'équipe CFDT Nantes Métropole : Christophe Grunenwald (suppléant), Corinne Lamé (titulaire), Frédéric Leludec (suppléant), Pierrick Minguet (titulaire).

Composition du CHSCT Ville de Nantes : CFDT 3 sièges, CGT 4 sièges, CGT-FO 1 siège, UNSA 1 siège, CFTC 1 siège.

L'équipe CFDT Ville de Nantes : Odile PAUVERT (titulaire), Laurent DAVIEAU (titulaire), Josselin FROGER-ZHANG (titulaire), Laurence LEGE (suppléante), David GAUTIER (suppléant), Guillaume N'DRI (suppléant).

Au cours du mandat, nous voyons évoluer la pratique au CHSCT, notamment dans le cadre de l'articulation CHSCT-CT. Il est évident que ce sont les calendriers des instances qui deviennent maître du rythme de la présentation des dossiers.

Et alors que le CHSCT -dans son ensemble, c'est à dire élus compris - devrait avoir un rôle de veille quant aux réorganisations et plans d'actions liées à la santé et la sécurité, les représentants du personnel se retrouvent cantonnés à un rôle caricatural : une opposition représentants des agents / représentants de l'administration. C'est un jeu de posture ridicule qui s'est installé par le fait qu'il est impossible – comme un tabou- de partager toute situation difficile au sein de la collectivité.

De son côté, le service Prévention et santé au travail semble parfois devenu une simple boîte à lettres. En préparation des CHSCT, les dossiers émanant des directions sont rarement connus, en amont, par le service PST.

D'où nos interrogations et nos frustrations !

Quelle place la collectivité veut donner au CHSCT ?

Quelle place peuvent prendre les mandatés CHSCT ?

Comment préparer efficacement (intelligence, recul, analyse) les instances ?

La collectivité attend-elle que les instances soient efficaces ?

## LES DOSSIERS FILS ROUGES DU MANDAT



Les dossiers	Les positions des mandatés CHSCT
<p><b>Plans de prévention des risques psychosociaux</b></p> <p><i>Vote à NM : 27/11/2014 Vote à la Ville : février 2016</i></p> <p><i>Les indicateurs de suivi Vote à NM : 20/11/2015 Vote à la Ville : décembre 2016</i></p>	<p>Très actifs dans la construction du plan de prévention RPS depuis...2010, nous le sommes aussi dans la colère face à sa mise en place.</p> <p>Le plan de prévention est un document de qualité, la collectivité a semblé mettre les moyens pour le faire fonctionner. Mais le portage politique et direction générale est profondément défaillant. Le portage syndical est malheureusement en demi-teinte.</p> <p>Alors que les actions du plan se mettent en œuvre, de nouvelles situations de mal être apparaissent dans les services.</p> <p>Même si chaque échange autour du PP RPS est désormais l'occasion d'oppositions fortes, il est devenu un document de référence dont la légitimité ne peut pas être mise en cause. Nous le brandissons chaque fois qu'il est possible, c'est à dire...souvent.</p>
<p><b>Temps de travail</b></p> <p><i>Le mandat a été marqué par de nouvelles formes d'organisation du temps de travail, des expérimentations (CRAIOL, quart de l'usine de l'eau, médiatrices et accueil Musée d'Arts, Brigade contrôle nocturne...).</i></p>	<p>Nous n'avons jamais opté pour une position dogmatique lorsque les propositions d'aménagement du temps de travail étaient « hors des clous » : CRAIOL ou quart de l'usine de l'eau ; alors que les agents étaient favorables et la médecine du travail préconisatrice.</p> <p>Nous avons toujours veillé à l'implication de la médecine du travail dans le suivi des agents sur une phase d'observation ou d'expérimentation et à avoir un retour au CHSCT de cette observation.</p> <p>Il arrive qu'une direction propose d'elle même de revoir des horaires qui ne conviendraient pas aux agents, mais la plupart du temps, il faut un gros coup de pousse des mandatés CHSCT.</p>
<p><b>Prévention des addictions</b></p> <p><i>Le plan de prévention addictions (alcool, drogues) a été relancé fin 2015 : prévention, modalités de constat, rôle de l'encadrement</i></p>	<p>Dans le cas des conduites addictives, même si les modalités de constat-retrait de l'agent du poste de travail-mise à l'écart-retour au domicile-discipline sont couchées sur le papier, cela ne solutionne pas la difficulté de gestion des situations. Quid de l'agent alcoolisé ramené au domicile, quid de la récurrence, quid de la récidive, quid de la reconnaissance des faits... Les encadrants de proximité sont en première ligne et souvent démunis. Manque de réponse / soutien de la part de la collectivité.</p> <p>Quant à la prévention, elle a repris en 2017 de manière plus active, quitte à choquer ?</p> <p>Début 2018, nous nous sommes positionnés pour une limitation des autorisations de consommation d'alcool dans les lieux de travail.</p>





Les dossiers	Les positions des mandatés CHSCT
<p><b>Prévention du risque routier</b></p> <p><i>Fin 2016, présentation d'un nouveau plan d'action « risque routier ». Au programme : calcul des coûts, répression, formations aux agents, modes de déplacements alternatifs à la voiture</i></p>	<p>Fin 2016, la démarche plan de prévention avait été votée en CHSCT, avec un plan à construire. La CFDT avait insisté sur le volet formation des conducteurs → exigence réitérée fin 2017 à la présentation de l'avancement du plan de prévention.</p> <p>Par ailleurs, le volet « sensibilisation » nous semble plutôt timide : respect code de la route (ceinture, téléphone...), obligation du conducteur face aux engins conduits... La communication pourrait être plus visible et plus ferme sans pour autant être coercitive.</p>
<p><b>Prévention du risque vélo</b></p> <p><i>N'existe pas, ne serait pas nécessaire...</i></p>	<p>Demande répétée de la CFDT : la pratique du vélo pour les déplacements domicile/travail et trajets professionnels est fortement suggérée. Les cyclistes le savent, la pratique n'est pas sans danger même en respectant scrupuleusement le code la route. Les 150 accidents de trajet (2016) occasionnant 5380 jours d'arrêt par an l'attestent.</p> <p>Mais nous aurions tort...</p> <p>Alors que le chantier des indemnités kilométriques s'ouvre, c'est l'occasion de revenir -encore- sur cette nécessité de prévention.</p>
<p><b>Prévention du risque amiante</b></p> <p><i>Au 1/07/2015 , la législation concernant la valeur limite d'exposition à l'amiante a changé. Obligation est donc faite aux employeurs de revoir leurs procédures de travail : voiries et réseaux, bâtiments, enlèvement des déchets.</i></p>	<p>La procédure pour le ramassage de dépôts sauvages amiantés a été validée rapidement.</p> <p>Les procédures de travail sur voirie et réseaux ont été mises en place progressivement et continuent d'évoluer. Dans un 1<sup>er</sup> temps les protections étaient maximum, elles ont pu être allégées ensuite.</p> <p>Normalement, sans possibilité de calcul du risque, aucune intervention d'agents n'a dû être réalisée. Normalement toujours, aucun agent non formé n'aurait dû intervenir sur matériaux amiantés. Des non respects de procédures ont été recensés.</p> <p>Les bâtiments de la ville de Nantes, patrimoine plus ancien, contiennent de l'amiante . Nous veillons à ce qu'il soit encapsulé avec une attention toute particulière pour les écoles.</p> <p>Le suivi médical des agents exposés à l'amiante a été renforcé, une visite médicale d'aptitude est nécessaire, chaque intervention sur matériaux amiantés est tracée dans un relevé « agent », les agents bénéficient d'un suivi post-professionnel.</p> <p>La collectivité prendra également en charge les pathologies liées à l'amiante même si l'exposition est antérieure à l'entrée de l'agent dans la collectivité.</p>



<b>Les dossiers</b>	<b>Les positions des mandatés CHSCT</b>
<b>Astreintes</b>	<p>Dossier grippé lancé depuis plus d'une année (cause syndicale principalement...)</p> <p>Avantages internes à certaines directions qui risquent de disparaître, heure de démarrage de l'intervention, reconnaissance de l'astreinte téléphonique et de l'astreinte décisionnelle, dogme du temps de repos <u>réglementaire</u></p> <p>Ça aurait pu être plus simple si chaque camp acceptait un peu de ...souplesse...</p>
<p><b>Fortes chaleurs</b></p> <p><i>Si Météo France prévoit 3 jours consécutifs y compris le WE avec des températures supérieures à 29°C.</i></p> <p><i>QVST alertera les directions du déclenchement du dispositif le jeudi midi.</i></p> <p><i>Le dispositif "fortes chaleurs" est mis en œuvre pour la semaine entière ; les directions devront obligatoirement mettre en œuvre les mesures (principalement aménagements horaires)</i></p>	<p>Chaque année, lors des déclenchements de la procédure « fortes chaleurs » il est constaté de nombreux « ajustements » dans les directions et pôles de proximité : la procédure semble à la carte !</p> <p>Entre inadaptation du dispositif et mauvaises volontés, nous remontons chaque année au CHSCT les dérives constatées pour tenter de fiabiliser le dispositif.</p> <p>Une solution : la mise en place d'horaires d'été ? Pas d'unanimité des adhérents CFDT concernés.</p>
<p><b>Plan canicule</b></p> <p><i>En cas de canicule, l'alerte sera déclenchée par la préfecture, transmise à la ville. Chaque direction doit anticiper et décliner les principes énoncés dans une procédure, par la mise en place de mesures graduées.</i></p>	<p>Procédure exclusivement Ville de Nantes</p> <p>L'été 2017 a connu plusieurs déclenchements du plan canicule, de nombreux dysfonctionnements ont été relevés. Le CHSCT a retravaillé en début d'hiver pour fiabiliser la procédure.</p> <p>A suivre pour l'été 2018...</p>
<p><b>Horaires d'été</b></p> <p><i>A NM, seul le Pôle Sud-Ouest met en place chaque année des horaires d'été de mi-juin à mi-août. Les autres Pôles ont tous la possibilité de solliciter la mise en place de ces horaires d'été chaque année.</i></p> <p><i>Fin 2017, une enquête a été réalisée pour connaître la volonté de certains personnels (Voirie, peinture, nettoyage, plombiers canalisateurs) à travailler en horaires d'été</i></p>	<p>La modification des horaires des agents sur la période estivale résout le soucis de l'organisation lors des périodes de « fortes chaleurs » ; cependant aucun pôle de proximité métropolitain n'a jamais souhaité mettre en place les horaires d'été (sauf le pôle Sud-Ouest).</p> <p>Début 2018, une enquête a été réalisée dans les centres techniques de pôles pour avis des agents (voirie, peinture, nettoyage). Ils se sont globalement prononcé favorablement.</p> <p>Retournement de situation : désormais (à partir d'avril 2018?) chaque nouvelle organisation de temps de travail ne comportant pas de pause méridienne n'ouvrira plus le droit aux tickets restaurant. Les agents des pôles seront réinterrogés en avril 2018. Bien joué !!!</p>



<b>Les dossiers</b>	<b>Les positions des mandatés CHSCT</b>
<p><b>Assistants et conseillers prévention</b></p> <p><i>Des postes d'assistants et de conseillers préventions existent dans les directions. Ils sont les relais du service Prévention Sécurité au travail dans les services</i></p>	<p>Ils sont des maillons importants de la chaîne de la prévention, mais les répartitions dans les directions ne sont pas encore satisfaisantes.</p> <p>Les conseillers prévention sont des professionnels, ils occupent des postes dédiés dans quelques directions.</p> <p>Les assistants prévention sont des relais : cette part de leur activité est à géométrie variable, d'un service à l'autre, d'une direction à l'autre.</p> <p>Sur la ville après insistance de la CFDT, les directions à fort taux d'absentéisme et d'usure professionnelle ont leur conseiller de prévention et des assistants de prévention formés dans les services.</p> <p>Presque 150 assistants de prévention à Nantes, une vingtaine à la Métropole.</p>
<p><b>Prévention de l'usure professionnelle</b></p>	<p>Le lancement de la démarche à la ville date de 2008. Elle a été initiée à la direction de l'éducation, après plusieurs audits négatifs, le démarrage arrive seulement en 2017. Elle va se poursuivre auprès de trois nouvelles directions : la direction petite enfance, la direction des déchets et le métier d'agent de nettoyage, nous dénonçons souvent la lenteur de ce dossier pourtant prioritaire.</p> <p>Nous souhaitons une analyse et un diagnostic sur les modalités de remplacement des agents dans les services, car le non remplacement des agents engendre aussi de l'usure professionnelle.</p>
<p><b>Ergonomie</b></p> <p><i>Deux volets : adaptation du matériel et adaptation des pratiques professionnelles</i></p> <p><i>Deux situations : prévention ou nécessité pour maintien dans l'emploi.</i></p>	<p>Faute de moyens, les formations liées à l'ergonomie au poste de travail ne sont pas assez nombreuses et pas satisfaisantes. Une priorité est mise sur les postes techniques et sur machines-outils. Il s'agit d'un travail sur le long terme mais les collègues eux-mêmes ne sont pas toujours enclin à revoir leurs manières de faire.</p> <p>En cas de nécessaire adaptation du poste de travail pour maintien de l'agent dans l'emploi, les services et la médecine préventive sont assez réactifs. Cependant, des questions de financement peuvent se poser lorsque l'aménagement ne peut pas être pris en charge par le FIPHFP.</p> <p>Nous avons sollicité qu'une enveloppe commune soit identifiée, gérée par un service transversal, afin que les aménagement ne soient pas aux frais des directions.</p> <p>De nouvelles pratiques imposent aussi de travailler sur l'ergonomie des postes de travail ; par exemple la dématérialisation des pièces comptables.</p>





Les dossiers	Les positions des mandatés CHSCT
<p><b>Égalité – Discriminations</b></p> <p><i>2006 à la Ville de Nantes : une charte Diversité Mixité</i> <i>2009 à Nantes Métropole : une charte Mixité Diversité</i> <i>2010 à la Métropole : un protocole d'accord sur la lutte contre les discriminations et mise en place du CCIEDM</i></p>	<p>Le Conseil Consultation Interne Égalité Diversité Mixité (CCIEDM) est désormais une instance commune Nantes/Métropole.</p> <p>Il fonctionne malheureusement en vase clos et en mode « chambre d'enregistrement » et les représentants de la CFDT à ce Conseil peinent à identifier leur plus-value. Les actions concrètes proposées sont issues de l'administration.</p> <p>Nous souhaitons en faire une vraie instance d'alerte.</p>
<p><b>Groupes de travail CHSCT pour toutes les directions</b></p> <p><i>Issus du CHSCT, ces groupes de travail permettent de traiter les problématiques propres aux directions, au plus proche du terrain.</i></p>	<p>A la Métropole, toutes les directions « techniques » ont un voire deux groupes de travail CHSCT par an. Sur la ville nous avons défendu et obtenu un groupe de travail CHSCT annuel par Direction, et deux spécifiquement pour l'éducation.</p> <p>Les directions plus « administratives » ne bénéficient pas du même suivi. Or le rôle du CHSCT a évolué, les thématiques abordées en CHSCT ne concernent plus seulement les risques physiques. Les risques liés aux changements socio-organisationnels y tiennent désormais une large part.</p> <p>Dans ce contexte, il n'est plus envisageable que le moindre agent ne soit pas concerné par un CHSCT.</p>
<p><b>Articulation CHSCT-CT</b></p> <p><i>Le principe avait été acté d'impliquer le CHSCT en amont de tout dossier à caractère transversal et pour tous les projets de changement organisationnel structurant (soit à un groupe de travail CHSCT soit en réunion spécifique puis éventuellement en séance plénière).</i></p>	<p>L'articulation CHSCT-CT a fonctionné d'un point de vue technique/calendrier.</p> <p>Le bilan qualitatif est plutôt négatif : la présentation des dossiers au CHSCT est davantage guidée par les contraintes « calendrier » des projets que par le fait que les dossiers soient bouclés. D'où des insatisfactions et des votes défavorables.</p> <p>Il semble d'ailleurs que les directions n'aient pas intégré ou n'ont pas été très informées de l'intérêt ou de la nécessité de présenter les dossiers aux CHSCT.</p>
<p><b>Mutualisation de groupes de travail CHSCT</b></p> <p><i>Depuis la création de la Métropole, le sport, la culture, la sécurité sont à la fois des compétences municipales et métropolitaines.</i> <i>Les groupes de travail CHSCT ont donc été mutualisés</i></p>	<p>La fonction d'un groupe de travail CHSCT est de favoriser un échange technique au plus près des problématiques des directions.</p> <p>Les groupes de travail mutualisés ont tout de suite montré leurs limites : comment avoir des échanges, des débats, des réponses à des questions dans une réunion de plus de 40 personnes...</p> <p>La réorganisation non aboutie du service prévention sécurité au travail a également été préjudiciable au bon fonctionnement de ces groupes de travail mutualisés.</p>



Les dossiers	Les positions des mandatés CHSCT
<p><b>Marché habillement et EPI</b></p> <p><i>Un nouveau marché a été signé en 2016.</i></p>	<p>Les agents commencent à avoir du recul sur les nouvelles dotations. Les mécontentement commencent à se faire connaître : chaussures, vestes de pluie, vêtements d'atelier...</p>
<p><b>Télétravail</b></p> <p><i>Dossier 2018, bientôt présenté en instances</i></p>	<p>Le rôle du CHSCT dans ce dossier sera de veiller à ce que les agents et les collectifs de travail réussissent à mettre en place cette nouvelle organisation dans de bonnes conditions pour tous.</p>
<p><b>L'observatoire social</b></p> <p><i>Créé fin 2010 pour renforcer le rôle préventif de l'environnement du travail, il permet d'identifier les enjeux majeurs de chaque direction et donner des pistes d'actions en matière d'organisation et de gestion du travail et ressources humaines.</i></p>	<p>L'observatoire social produit des documents de qualité, sur presque toutes les directions nantaises et depuis un an sur quelques directions métropolitaines. Très intéressants dans l'analyse, ils permettent de suivre l'évolution de la situation sociale (organisations, réorganisations, historique, absentéisme, conflictualité, agressions, RPS, conditions de travail...).</p> <p>Ces documents peuvent nous servir de levier pour travailler sur les réorganisations, mais la collectivité les met de côté et nous les communique pour la forme ! Dans les instances CHSCT et les réunions de comité de suivi nous ne manquons pas de rappeler que ces documents existent et que nous devons nous en servir.</p>

## LES BÂTIMENTS

Les différences de patrimoine entre la ville de Nantes et Nantes Métropole sont gigantesques.

Le mandat métropolitain a été marqué par de grosses phases de travaux sur des bâtiments d'envergure :

**Livraisons** : le Musée d'Art, le Chronographe, la nouvelle usine de l'eau, un centre technique au pôle Loire Sèvre et Vignoble, salle métropolitaine de Rezé

**Travaux** : Palais des sports Beaulieu, bâtiment B de la Manufacture des tabacs

A venir : **Déménagement** et travaux à la Tour Bretagne

A la Ville de Nantes, le parc immobilier est beaucoup plus ancien avec un suivi des locaux conséquents. Il y a des évolutions conséquentes : la Ville vend son patrimoine, un promoteur construit et la Ville récupère un bâtiment neuf avec un bail de 55 ans par exemple, pour certaines opérations immobilières.

Les principales **constructions** sont :

- le déménagement de deux EHPAD dans des locaux neufs ( Hironnelle de Sèvre et Renoir),
- la construction du nouveau centre Pierre Landais,
- la nouvelle mairie annexe Nantes sud,
- la modernisation de la cuisine centrale avec un agrandissement,
- la réhabilitation de l'ancienne EHPAD Pirmil en foyer logement avec l'intégration du RIG (restaurant Inter Générationnel) du Clos Toreau,
- la création de nombreuses classes et bâtiments dans les écoles.