

Ordre du jour :

1. Questions des mandatés CHSCT
 - Suivi de la tentative de suicide de l'agent de l'OPC Janvraie
 - Bilan du dispositif « fortes chaleurs » été 2018
 - Télétravail : état des lieux de la mise en place de l'expérimentation
 - Postes d'accueil physique et téléphonique : impact de la vidéosurveillance ? À étendre ? Accueil téléphonique : possibilité d'enregistrement des conversations ?
 - Demande de mandater un expert externe pour analyser les raisons pour lesquelles le plan de prévention RPS peine à fonctionner
2. Création de la Brigade VerteVote=abstention
3. Pôle Nantes Loire : évaluation du dispositif EHD haute saison Centre-Ville
4. Direction Déchets : réorganisationVote=contre
5. DGC/DECA : évolution de l'organisation des fonctions centralesVote=pour
6. Musée d'Arts : ajustement du planning des médiatricesVote=pour
7. RPS : présentation des mesures prioritairesVote=abstention
8. RPS : présentation des directions prioritaires
9. Risque routier : évolution de la sinistralité et point d'avancement du plan de prévention

1. Questions

- Suivi de la tentative de suicide de l'agent de l'OPC Janvraie

Suite à une tentative de suicide sur le site OPC Janvraie en juillet 2018, il a été décidé de procéder à une enquête du CHSCT avec l'appui d'un organisme extérieur. C'est la première fois que cette procédure d'enquête sera diligentée avec un externe, la direction QVST n'a pas pu boucler un cahier des charges pendant l'été. Demande de l'élue au personnel aux membres du CHSCT de se prononcer sur l'opportunité de poursuivre cette procédure d'enquête à une date aussi lointaine de l'évènement (enquête début novembre pour un retour avant la fin décembre).

Dans la mesure où l'agent est volontaire et qu'il a repris le travail sur le site de Janvraie, il sera toujours en mesure d'exprimer les difficultés liées au travail/site/relations interpersonnelles. Le médecin du travail précisant que l'agent est plutôt favorable à cette enquête, avis favorable.

- Bilan du dispositif « fortes chaleurs » été 2018

Été 2018, le dispositif « Fortes chaleurs » a été activé à 5 reprises : semaines 26-28-30-31-32. Même les semaines où le dispositif n'était pas en cours, il y a eu des journées très chaudes.

Pendant la période, il n'y a pas eu de remontées de difficultés de la part des OS ou des directions.

Suite : le dossier des horaires d'été est inscrit aux chantiers prioritaires RH pour une mise en œuvre en juin 2019.

Grande méfiance à priori sur ce projet : Les horaires d'été auraient pu être mise en œuvre en été 2018, l'enquête auprès des agents des pôles avait montré un engouement pour le dispositif. Seulement une nouvelle donne était venue redistribuer les cartes : si mise en place d'horaires d'été, suspension des tickets restaurant sur la période. A suivre...

(voir CR CHSCT du 24 avril 2018)

- Télétravail : état des lieux de la mise en place de l'expérimentation

41 agents : 11C-15B-15A ; 5 agents ont choisi de travailler en tiers lieu, 36 à domicile.

Au démarrage, les agents télétravaillant à domicile ont subi des bugs impactant l'accès au système d'information.

Réunion spécifique à venir en novembre.

Un questionnaire auprès des agents a été réalisé avant le démarrage, lors de la visite avec la médecine du travail, un autre questionnaire devrait être transmis avant la fin de l'année, pour le suivi.

Un « atelier des bonnes pratiques » devrait avoir lieu avant la fin de l'année 2018.

- Postes d'accueil physique et téléphonique : impact de la vidéosurveillance ? À étendre ?
Accueil téléphonique : possibilité d'enregistrement des conversations ?

Le dispositif de vidéosurveillance à Champ de Mars est en cours d'amélioration puisqu'il ne couvre pas un des postes de travail.

Concernant l'enregistrement systématique des conversations, ce n'est pas une demande remontée par les agents d'accueil, c'est par ailleurs une démarche lourde à monter par le service juridique.

Proposition : envisager la possibilité d'enregistrer les conversations qui s'enveniment. A réfléchir.

- Demande de mandater un expert externe pour analyser les raisons pour lesquelles le plan de prévention RPS peine à fonctionner

Cette demande à l'administration est une prérogative du CHSCT prévue au règlement intérieur. Compte-tenu du travail engagé et restant à faire sur le plan de prévention, QVST n'a pas le temps. Mais idée à creuser, l'idée pourrait être « éclairante » (!).

Il est quand même partagé avec la médecine du travail que le plan de prévention a besoin de descendre dans les directions, d'augmenter la connaissance. Un espoir réside dans le fait d'intégrer le risque psycho-social dans le document unique d'évaluation des risques et de former tous les personnels (en cours : les directeurs – formations obligatoires).

Sujet à remettre sur la table au début du prochain mandat du CHSCT.

2. Création de la Brigade Verte

(P. Jeanneau, E. Bouchet – Pôle Nantes Loire)

Mise en place 1^{er} janvier 2019.

La création d'une « brigade verte » d'agents du nettoyage devant intervenir sur le territoire nantais a pour objectifs l'information des habitants, la pédagogie (écoles), le contrôle (qualité propreté) et la verbalisation (suite à constats dépôts de déchets). Les agents seront assermentés. Rattachement au pôle Nantes Loire, affectation sur le site Félix Eboué.

Effectif de l'équipe : 6 agents – 4 adj techniques, 1 agent maîtrise, 1 technicien (ou rédacteur). 2 adj tech ont été recrutés parmi le personnel OPC, 2 autres recrutements d'agents en mobilité accompagnée, jury pour le cadre B.

Dans le cycle de travail de 8 semaines se succèdent 7 semaines lundi-vendredi puis 1 semaine mardi-samedi. 4 dimanches/an seront travaillés de manière aléatoire (délai de prévenance 7 jours).

Les agents travailleront systématiquement sur le terrain en binôme.

Concernant la sécurité des agents, le pôle est en lien avec la DGSTP : pendant la période de mise en place, les premières verbalisations seront réalisées avec l'assistance de policiers municipaux.

L'effectif dévolu à la Brigade verte n'est pas à la hauteur de l'ambition de la collectivité. L'équipe ne fonctionnera qu'en flux tendu.

Par ailleurs, il faudra que le portage politique soit fort pour permettre à l'équipe de faire face notamment aux commerçants.

Pour : CGT, FO, UNSA

Abstention : CFDT

3. Pôle Nantes Loire : évaluation du dispositif EHD haute saison Centre-Ville

(P. Jeanneau, E. Bouchet – Pôle Nantes Loire)

Le dispositif a été évalué pendant la période de fonctionnement de 20 semaines – mai à octobre 2018.

Les points marquants : l'intensité du travail, la période marquée par des fortes chaleurs accentuant la pénibilité, l'espace public a été très investi par la multiplication des manifestations festives et revendicatives

L'avis des agents : utilité et fierté du service rendu, pénibilité (horaires, chaleurs, temps de repos entre samedi et dimanche trop court), travail en binôme apprécié, manque de compensation financière.

L'avis des commerçants : satisfaits du service jusqu'au 15 août (le rattrapage de collecte OM du jour férié ayant été mal réalisé, l'insatisfaction dans le centre-ville a été forte et les services du nettoyage en ont subi les conséquences).

L'avis du pôle : activité dense à coordonner avec les événements de la période :

- événements normaux (tourisme)
- imprévus (Breil, coupe du monde, square Daviais), conditions climatiques éprouvantes, missions polluées par des dépôts sauvages supplémentaires, travail en transversalité apprécié avec les autres acteurs du centre-ville.

Le Pôle souhaite une reconduction du dispositif en 2019, les points d'amélioration à trouver :

- revoir les horaires d'embauche du dimanche matin (débauche samedi à 22h, embauche dimanche 12h),
- définition claire du périmètre d'intervention (nettoyement/déchets)
- meilleure coordination le dimanche matin entre les équipes du WE et le pôle Nantes Ouest

Le dispositif a été vécu par les collègues comme un soutien efficace aux équipes régulières, mais le planning de travail est très exigeant. Le dispositif doit effectivement évoluer sur les planning des travail avant une reconduction en été 2019 (pas uniquement les horaires du dimanche). Évolution à faire également sur la rémunération du dimanche.

Le Pôle présente une vidéo réalisée en suivant les équipes de nettoyage sur le territoire centre-ville : elle montre les collègues dans le quotidien de leur exercice (pénibilité, relation à l'usager, insalubrité), valorise les missions et montre la porosité entre les missions de nettoyage et celles de collecte des déchets (tâches insalubres de collecte à la main également réalisées par les équipes de nettoyage).

4. Direction Déchets : réorganisation

(M. Chapalain – Direction déchets)

Ce projet de réorganisation de la direction des déchets fait suite à une première phase de septembre 2016 organisée selon un cycle des déchets. La direction s'est faite accompagner par la Direction organisation et management et par KPMG pour ce chantier.

Les deux objectifs de cette nouvelle phase sont de clarifier la programmation des actions à mener pour répondre aux objectifs réglementaires et politiques de transition énergétique et d'adapter l'organisation aux enjeux et difficultés de fonctionnement actuels.

La démarche dite très participative a débuté par un diagnostic qui a été construit par le résultat de questionnaires adressés à tous les agents (hors ripeurs, chauffeurs et agents de déchèterie) et quelques entretiens.

Les scénarios de travail ont été construits en comité de direction élargi à l'ensemble des cadres A, jusqu'à l'adhésion de la majorité tout en ayant une « conscience partagée des risques quant aux résultats » (que chacun n'y retrouve peut-être pas une place idéale).

Quelques jours avant la présentation en séminaire de la nouvelle organisation, les agents (non A) impactés ont été reçus (rapidement) pour évoquer leur situation/poste.

Les changements majeurs : l'OPC devient un service rattaché à la direction, les moyens support de l'OPC sont redéployés dans des services de la direction, création d'un service transversal Stratégie-QSE (objectif certification en 2021), scission de la mission Collecte et de la mission Déchèteries et réemploi.

Un accompagnement des services d'EDC et de la médecine du travail permet de gérer les situations « sensibles ».

Globalement ce qui se pense clairement s'énonce clairement. Et ce n'est pas le cas de la présentation de ce dossier. Les dysfonctionnements récurrents mentionnés n'ont pas été définis, d'ailleurs concernant l'appui de KPMG, quelle était la feuille de route/commande ? Le diagnostic est dit « partagé » mais en réalité ce n'est que le questionnaire qui est diffusé à tous. Le résultat n'a été partagé qu'entre cadres A, comme l'ensemble de la démarche ; les agents B et C n'ont bénéficié que de flou. Ce n'est effectivement pas parce que les termes « collectif » « participatif » « majorité » sont cités un nombre incalculable de fois que c'est une réalité terrain. La démarche de travail et les informations sont restées profondément centrées sur les cadres A de la direction.

Quelques jours avant le CHSCT, la direction déchets a reçu les organisations syndicales en bilatérale : à ces réunions étaient également présents des cadres A pour nous convaincre du bien fondé de cette réorganisation ; cette démarche était profondément inutile si les bases du dialogue social avaient été respectées. Or ce n'a pas été le cas puisqu'il n'était prévu aucune présentation aux organisations syndicales dans le calendrier ; si la CFDT n'avait pas fait un courrier d'alerte à la présidente de NM en juillet 2018, le dossier aurait pu être présenté directement dans les instances CHSCT et CT.

La méthode et le calendrier de ce projet sont discutables : la présentation à tous les agents a eu lieu début juillet 2018, ainsi de nombreux agents sont partis en congés avec des interrogations fortes. Depuis l'été, plusieurs situations de mal-être conduisant à des arrêts ou des demandes de mobilité ont été identifiées.

Certes la direction mentionne s'engager à accompagner les agents en difficulté, mais dans une vraie volonté de démarche de prévention, ces situations auraient été anticipées. Comment une nouvelle situation dégradée peut encore apparaître alors que la direction déchets avait été identifiée par les indicateurs de suivi du plan de prévention des risques psychosociaux comme direction à

accompagner car connaissant un risque fort et des situations de mal-être avérées. Quels enseignements la direction déchets a-t-elle tiré de cet accompagnement ?

Par ailleurs, comment parvenir à une certification QSE avec les moyens actuels sans impacter les actions sécurité qui devraient constituer le fil rouge de la prévention sur le terrain : la sécurité était un des leitmotiv de la fin du fini-parti et les résultats sont encore loin du compte.

Enfin, certains termes du dossier du CHSCT sont choquants et il fallait avoir du culot pour les écrire. « Il n’y a pas de « mise au placard » mais des contenus de postes axés sur les compétences de chacun » (à chacun de s’interroger sur ses capacités!). Quant à l’accompagnement des agents dans leur évolution professionnelle « pour ceux qui ont un autre projet que celui de la direction déchets » (par choix?!).

La CFDT n’est pas contre l’évolution du service public, ni par posture contre les adaptations des services. Sur le fond de cette réorganisation, nous comprenons les enjeux. Mais les ressources humaines d’une direction sont une donnée, pas une variable. Même si les agents doivent savoir s’adapter pour répondre aux besoins et savoir faire évoluer leurs compétences, la démarche de la direction déchets a été brutale et n’a su tirer aucun enseignement des difficultés qu’elle connaissait au préalable. La conséquence sur un certain nombre d’agents est problématique.

Avant le vote, E. Lefranc mentionne qu’on ne peut pas nier la volonté sincère de la direction d’aller vers du meilleur et en appelle à notre clémence. Démarche qui nous laisse interrogatifs !

Contre : **CFDT, CGT, UNSA**

Abstention : **FO**

5. DGC/DECA : évolution de l’organisation des fonctions centrales

(H. Sobota – DGC)

La réorganisation vise à doter la direction de la culture d’une fonction de pilotage stratégique et de coordination notamment au niveau RH-pilotage des investissements et Hygiène sécurité, au bénéfice des directions qui composent la DGC.

Création d’un pôle Ressource qui implique que chaque établissement culturel devient une direction dotée d’une cellule de gestion : les établissements gagneront en autonomie et en réactivité par rapport aux services supports (RH, finances, marchés...) de la collectivité. Pour le Planétarium, dont les moyens administratifs ne sont pas suffisants, le pôle ressource assurera les missions de cellule de gestion de manière dérogatoire mais perenne.

Les missions culturelles directement rattachées à la direction générale sont regroupées dans un pôle « coordination culturelle et stratégique ». Le pilotage de ce pôle sera dévolu à un des actuel cadre A des missions culturelles.

Cette nouvelle structure de direction va permettre une simplification des procédures en interne.

Une vigilance cependant sur le temps dévolu au cadre qui assurera la coordination du nouveau pôle Coordination culturelle : 10 % du temps seulement. Mais il ne devrait pas avoir comme mission de coordonner sur le fond les missions des trois autres collègues. A suivre.

Pour : **CFDT**

Abstention : **CGT, FO, UNSA**

6. Musée d’Arts : ajustement du planning des médiatrices

(E. Porcher – DECA)

A la réouverture du Musée d’Arts en juin 2017, les plannings des médiatrices avaient été construits de manière expérimentale avec plus d’une dizaine de variantes. La mise en place de ce planning s’est révélé inefficace et porteur de nombreuses difficultés pour les agentes

(réservations de créneaux d'animation, planification, présence du dimanche sans médiation culturelle...).

Proposition d'une nouvelle organisation du travail, entièrement revue et simplifiée (suppression des variantes, horaires modulables...)

C'est l'exemple d'un dossier pour lequel les représentants du personnel avaient fait le job en alertant sur la complexité non nécessaire des plannings, sans être entendus. Un an plus tard, la CFDT a accompagné les médiatrices dans leurs revendications concernant leurs difficultés de travail et d'organisation, jusqu'au préavis de grève. Les discussions qui ont suivi ont permis de partager le constat de la complexité du mode d'organisation et de la nécessité de revoir l'intégralité du planning. Ce mouvement a aussi permis de mettre dans la boucle des agents d'ARH, agents ressources ayant la compétence d'assister la direction, alors qu'auparavant aucune aide n'avait été sollicitée.

Le nouveau planning et mode d'organisation des missions des médiatrices est simplifié, réfléchi, concerté et efficace. Les agentes sont satisfaites, le climat est apaisé.

Deux vigilances à avoir : la charge de travail incombant désormais à la responsable adjointe en charge du suivi de la médiation culturelle en plus de ses précédents missions et le temps de travail de la nocturne (13h30-21h : comment et à quelle heure est organisée la pause)

Pour : [CFDT](#), [CGT](#), [FO](#), [UNSA](#)

7. RPS : présentation des mesures prioritaires

(P Capovilla - QVST)

Dans le cadre de l'avancement de la démarche de prévention RPS, les mesures prioritaires en 2018 sont examinées pour soit les reconduire en priorité max pour l'année 2019, soit les valider et les considérer comme récurrentes car mises en place.

Sont également proposées les mesures à prioriser pour 2019 :

2.4.1 : accompagnement au retour à l'emploi

2.4.3 : anticiper les situations d'inadéquation compétences agent/poste

2.4.4 : développer les compétences tout au long de la vie professionnelle

4.3.6 : promouvoir l'égalité pro femme/homme

Les mesures qui posent question à notre avis :

1.3.3 : s'assurer de la tenue régulière de réunions de service – proposée pour validation

La mesure telle qu'elle est rédigée renvoie également à la dimension qualitative de ces réunions.

Donc tant qu'une évaluation qualitative (enquête) du plan n'est pas réalisée, pas de validation.

1.5.1 : modalités de gestion du temps de travail adaptées à la nature des missions à accomplir – proposée pour validation.

Compte-tenu des alertes actuelles : refus de temps partiel, crispation sur le CET, non mise en place du badgeage, incertitudes sur l'évolution de l'expérimentation du télétravail ; la validation de cette mesure est prématurée.

Demande de prioriser également la mesure 1.2.6 (demande réitérée de l'année dernière!) Observatoire des réorganisations.

Concernant ces trois mesures, nos arguments ne sont pas entendus. Aucune modification.

Par ailleurs, nous réitérons (pour la 4ème année consécutive) la demande de mise en œuvre d'une évaluation qualitative du plan de prévention, soit une enquête auprès des agents (prévu dans le

ystème d'évaluation du plan). E. Lefranc regrette effectivement de n'avoir pas fait réaliser cette enquête en 2014 : début de mandat, ça aurait eu du sens. En conséquence, en attend le début du mandat prochain... soit 2020-2021.

Pour : CGT, FO, UNSA

Abstention : CFDT

8. RPS : présentation des directions prioritaires

(P Capovilla - QVST)

En 2018, le relevé des indicateurs quantitatifs de suivi et d'évaluation RPS a permis d'identifier 15 nouvelles unités de travail (DG, direction) qui doivent retenir l'attention.

Parmi ces 15 unités, les 4 prioritaires (arbitrage DG) sont la DGIRC, La DDC, le pôle Loire-Chézine et la DPVA.

Les 11 autres directions n'ont pas été nommées car pas rencontrées au moment du CHSCT.

Les 4 directions prioritaires 2018 restent prioritaires en 2019: Déchets, DRN, SEVE, Protocole.

9. Risque routier : évolution de la sinistralité et point d'avancement du plan de prévention

(M. Gniadek, D Levrat - QVST)

Entre 2016 et 2017 le nombre de sinistres a augmenté de 30%. La hausse du coût des sinistres est constante depuis 5 ans : les véhicules sont plus techniques donc plus chers à réparer.

Axe 1 : formation et sensibilisation : 9 agents accompagnés vers des conduites plus respectueuses de la sécurité (agents ayant occasionné des sinistres > 3000 €); 46 agents formés à la conduite en situation difficile.

Axe 2 : Rappel du respect des règles d'utilisation des véhicules de services aux conducteurs : régulier

Axe 3 : Rappel du rôle des managers : réalisé

Axe 4 : sensibilisation des agents par envoi de courrier à chaque accident 100% responsable. 36 courriers en 2018 (63 en 2017)

Axe 5 : Engagement d'une procédure disciplinaire le cas échéant, en fonction du contexte de chaque accident et de l'historique de l'agent : pas d'info

Axe 6 : Communication. Supplément RH, rubrique intranet, campagne d'affichage, note sur le port de la ceinture de sécurité

Perspective 2019 : communication, signature de la charte sécurité routière pour une route plus sûre, formation

A noter les teneurs de la charte : ne pas téléphoner, être sobre, porter la ceinture, respecter les vitesses maxi, organiser des moments de repos si trajets longs, former les agents, s'équiper si 2 roues motorisés. Soit un niveau d'exigence terriblement bas !