



Retour sur le Comité Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail Du 26 février 2019

Ordre du jour :

1. Approbation du règlement intérieur.....Vote=pour
2. Questions des mandatés CHSCT
 - Analyse de la situation de mal-être à la Direction du Développement Culturel
 - Mesures de protections des voies respiratoires pour les agents travaillant sur l'espace public
 - Amélioration du dispositif de remplacement à la direction Petite Enfance afin de réduire les risques d'épuisement
 - Demande d'un audit externe pour mesurer les RPS au Département du Développement Urbain
 - Demande de désignation d'un référent RH pour la mise en œuvre de médiations au sein du DDU
3. Éducation : création de postes dédiés à 2 écoles du même territoire.....Vote=pour
4. Pôle Nantes Loire : évolution du dispositif EHD haute saison Centre-Ville.....Vote=pour
5. Pôle Nantes Loire : enlèvement des cartons des commerçantsVote=pour
6. Programme d'action du CHSCT pour l'année 2019Vote=pour
7. RPS : évaluation et intégration dans le Document Unique d'Évaluation des Risques
8. Point de situation suite aux évènements dans les quartiers en juillet 2018
9. Quels bureaux pour demain ? Information sur la démarche

1. Approbation du règlement intérieur

Interpellation intersyndicale concernant le temps syndical dévolu au CHSCT et l'encodage des décharges des mandatés et des « relais ». Une discussion est en cours avec l'administration sur les modalités d'encodage.

Par ailleurs, demande de la CFDT de préciser au règlement intérieur une passerelle entre le CCIEDM et le CHSCT : information régulière des travaux/commissions du conseil consultatif.

Garantie de conserver le volume horaire global et d'avoir un temps d'évaluation en janvier 2020 – à confirmer en réunion ad hoc.

Concernant le CCIEDM, pas d'inscription du règlement intérieur (déjà sous-entendu dans l'article 2 – mais pas explicite) mais OK de créer des passerelles sur les thématiques abordées.

Pour : **CFDT, CGT**

Abstention : **FO, UNSA**

2. Questions

- Question d'actualité : agression d'une intervenante musicale au restaurant social Pierre Landais

Vendredi 15 février, une musicienne intervenant bénévolement au restaurant social Pierre Landais a été agressée au cutter par un usager. La musicienne blessée à la main a été transportée au CHU puis opérée. L'usager a été interpellé puis hospitalisé.

Le restaurant a été fermé toute la semaine et une cellule post traumatique mise en place par la collectivité : prendre en charge le traumatisme pour les agents et les usagers : mise à disposition des agents de la médecine du travail et des psychologues, prise en charge psychologique des accueillis à la Manufacture sur le temps des repas.

Réouverture du restaurant social à partir du 25 février.

- Analyse de la situation de mal-être à la Direction du Développement Culturel (CGT)

Plusieurs problématiques à la DDC : RPS (direction prioritaire 2019), Locaux (multisite + Psalette).

Les deux problématiques ont été évoquées en groupe de travail CHSCT de la DG Culture en novembre 2018 : un plan d'accompagnement se monte entre la DDC et QVST pour la prévention RPS et un relogement provisoire a été proposé aux agents de la Psalette au Nant'Il (refusé par les agents car trop éloigné du centre-ville !).

- Mesures de protections des voies respiratoires pour les agents travaillant sur l'espace public (CFDT)

Des jardiniers travaillant à certaines périodes de l'année sur les bandes axiales de grands axes urbains se plaignent en fin de journée d'irritations de voies respiratoires.

Des mesures d'airs sont possibles mais il faudrait savoir ce qu'on cherche : quels composants, quelle dosimétrie... Les agents devraient se rendre à la médecine du travail pour détailler leurs symptômes.

- Amélioration du dispositif de remplacement à la direction Petite Enfance afin de réduire les risques d'épuisement (CFDT)

Pour déclencher le remplacement d'un agent à la Direction Petite enfance, il faut que l'absence soit d'au minimum 2 semaines. Cette période de vacance imposée met les équipes en tension. La CFDT demande d'améliorer le dispositif afin de réduire les risques d'épuisement.

Travail en cours dans le cadre de la prévention de l'usure pro (objet de la réunion du 8 novembre 2018 en présence des mandatés CHSCT), des temps de travail sont encore à venir.

- Demande d'un audit externe pour mesurer les RPS au Département du Développement Urbain (CGT)

En octobre 2018, un groupe de travail CHSCT a été réuni pour échanger sur les problématiques liées aux conditions de travail au DDU. Outre des demandes de créations de postes (2 au service Logement – Cf CT du 28 février 2019), un plan managérial a été présenté par la direction. Le niveau de réponse est toutefois insuffisant.

- Demande de désignation d'un référent RH pour la mise en œuvre de médiations au sein du DDU (CGT)

Le département RH n'a pas été saisi de demandes particulières de médiation sur ce département. Les situations individuelles sont prises en compte dans le cadre des dispositifs existants : cellule Alerte discrimination, situations de mal-être au travail.

3. Éducation : création de postes dédiés à 2 écoles du même territoire

(J. Morin – Dir. Education)

Présentation d'un dispositif visant à réduire la précarité des agents d'entretien et de restauration (AER) en associant des besoins différents et complémentaires (ménage ou restauration) dans des écoles différentes sur des créneaux horaires compatibles. D'où une proposition de créer 2 postes à temps complet en transformant 4 postes à /10ème entre deux écoles d'un même territoire : possibilité d'augmenter la quotité de temps de postes non complets (entretien dans une école et restauration dans une autre).

1 poste dans un même groupe scolaire (Camille Claudel et George Sand) : pas de problématique de transport, juste une traversée de cour.

1 poste entre les écoles Alain-Fournier et Mutualité : 1200m de trajet. Les temps de déplacement et de vestiaire sont intégrés dans le temps de travail.

Ce nouveau principe d'organisation va dans le sens de la résorption de la précarité pour les personnels de la direction de l'Éducation, principalement des femmes. La CFDT y est très favorable.

Pour : **CFDT, UNSA**

Abstention : **CGT, FO**

4. Pôle Nantes Loire : évolution 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. Voir CR du CHSCT du 16 octobre 2018.

Les agents ont été entendus sur leurs remarques relatives au temps de travail : ils ont demandé de réajuster les horaires du dimanche ; le temps de repos entre le samedi soir (débauche 22h) et le dimanche matin (embauche 9h) était jugée trop courte.

Proposition de faire évoluer les horaires : 2 cycles de 5 semaines

- 12h-22h lundi à jeudi (40h)
- 12h-22h vendredi à dimanche (30h) (au lieu de 12h-22h vendredi et samedi, 9h12h/13h-20h le dimanche)

La prestation a démontré son intérêts (cf CR du CHSCT du 16/01/18), prise en compte des remarques des agents.

Pour : **CFDT, UNSA, FO**

Contre : **CGT**

5. Pôle Nantes Loire : enlèvement des cartons des commerçants

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

Cette action est incluse dans le projet global du plan propreté centre-ville. Le démarrage de la prestation prévue pour le mois de mai 2019.

Le principe retenu est l'enlèvement des cartons du mardi au vendredi de 9h30 à 19h30. Les commerçants apportant leurs cartons sur 27 points d'apport volontaire couvrant l'ensemble du centre-ville. L'amplitude horaire large est destinée à permettre l'apport avant l'ouverture et après la fermeture des boutiques aux 400 commerçants isolés (c'est à dire seuls en boutique).

Trois véhicules légers seront affectés au service. Entre les enlèvements, les cartons seront transportés au compacteur du CT Beaulieu.

La nouvelle équipe (basée au CT Beaulieu) sera composée d'un agent de maîtrise et 4 adjoints techniques travaillant sur un cycle de 2 semaines : 1 semaine de 4 jours du mardi au vendredi & 1 semaine de 3 jours du mardi au vendredi. Les horaires sont les suivants : 9h00-13h00 et 14h30-20h30 soit 10 heures par jour, 4 jours par semaine avec un jour fixe non travaillé 1 semaine sur 2.

Le test réalisé le 25 janvier avait marqué des limites : utilisation d'un véhicule de 5m3 à la place d'un 10m3 (non prêté comme prévu par l'OPC), les temps de manutention aux vidages compacteur sont à revoir. Le pôle n'a pas encore la maîtrise des volumes d'enlèvement, ni la solution véhicule (camion plateau, système de filet pour accélérer le vidage...). Par ailleurs, le contrat de « donnant-donnant » avec les commerçants devra être formalisé : respect des horaires pour les dépôts des cartons, de son côté la collectivité doit s'engager à prévenir si retards (envoi de SMS groupés, listes de diffusion en cours de constitution).

La collecte des cartons des commerçants est assurée par la collectivité depuis une quinzaine d'année mais ne donnait pas satisfaction en matière de propreté du centre-ville (dépôts en apport volontaire qui générait des dépôts sauvages -hors carton) et surtout en matière d'ergonomie et de TMS pour les agents.

Demande de la CFDT de ne pas attendre la fin de l'année 2019 pour réaliser un premier bilan ; le groupe de travail CHSCT du pôle aura lieu le 24 septembre, à cette date plusieurs semaines d'exercice devraient permettre de dresser des premières conclusions. Accord de l'administration.

Pour : **CFDT, UNSA**

Abstention : **FO**

Contre : **CGT**

6. Programme d'action du CHSCT pour l'année 2019

Le programme d'action est composé principalement d'actions récurrentes liées à la prévention (RPS, usure pro, amiante, risque routier, addictions, ergonomie), à la condition des agents (égalité, lutte contre les discriminations, repositionnements, qualité de vie au travail et transition numérique).

Des nouvelles actions sont inscrites pour 2019 (outre la mise en place du nouveau CHSCT commun et les formations des mandatés) : le risque 2 roues, les horaires d'été et la prévention des violences sexuelles et sexistes (en lien avec le CCIEDM).

Grande satisfaction de voir actée au programme d'action la prévention risque 2 roues, réclamée depuis 2 ans par la CFDT !

Par ailleurs, demande de réalisation d'un programme de visites du CHSCT, en relation avec des demandes des représentants du personnel – liste CFDT déjà réalisée.

En supplément : une nouvelle circulaire du 2 octobre 2018 « relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours » sera à prendre en compte dans le programme d'action du CHSCT. L'objectif de cette circulaire est qu'à l'échéance de la fin d'année 2021 80 % des agents de la fonction publique aient suivi une formation aux gestes de premiers secours. Demande de formaliser les moyens à développer pour se rapprocher de l'objectif (probablement difficile à atteindre pour 2021).

Pour : **CFDT, CGT, FO, UNSA**

7. RPS : évaluation et intégration dans le DU

L'intégration des risques psychosociaux dans le Document Unique d'Évaluation des Risques est une obligation réglementaire par l'accord-cadre du 22 octobre 2013.

L'évaluation consiste à identifier et quantifier les facteurs de risques psychosociaux, à l'échelle d'une unité de travail ou d'un groupe homogène d'exposition, afin d'adapter la prévention.

L'évaluation est pilotée par QVST, la méthode a été construite grâce à l'engagement de quelques conseillers de prévention des directions.

30 facteurs de risque sont répartis en familles :

- Exigences et intensité du travail (intensité et complexité du travail & horaires) (14)
- Exigences émotionnelles (3)
- Autonomie au travail (3)
- Rapports sociaux au travail (6)
- Valeurs et éthique professionnelle (2)
- Conditions d'emploi (2)

3 niveaux de risque (croisement entre exposition et gravité) sont définis :

- Niveau 1 : la direction doit mettre en place des actions
- Niveau 2 : Mise en place d'action à l'appréciation de la direction
- Niveau 3 : RAS

L'évaluation est réalisée en « groupes homogènes d'exposition » c'est à dire des groupes d'agents ayant des fonctions/ missions/ positions d'encadrement similaires permettant de justifier de situations d'exposition comparables. Aucun agent ne sera évalué avec son encadrant.

La première évaluation devra être réalisée dans les 3 ans, puis réactualisée 3 ans plus tard.

Les directions devront rendre compte à la direction QVST et au CHSCT dans le cadre des groupes de travail.

L'évaluation étant réalisée par les conseillers prévention, se pose fatalement la question des directions et pôles n'ayant pas de conseiller. Même si dans ce cas l'appui du pôle central sera effectif, le suivi des actions est toujours en souffrance.

Pour la réussite et la légitimité de cette évaluation, la CFDT demande que l'ingérence de la direction QVST soit forte : toutes les directions ne prennent pas le sujet de la prévention des RPS avec suffisamment d'implication.

Par ailleurs, il sera important que les conclusions des différentes évaluations servent à abonder le plan de prévention RPS, document voué à évoluer avec les situations de travail des collectivités.

8. Point de situation suite aux évènements dans les quartiers en juillet 2018

(S. Leray – Dpt Citoyenneté, vie sociale et territoires)

La présentation concerne les relocalisations des services et ses conséquences pour les agents, pas le travail réalisé par les agents auprès des professionnels/associations/autres acteurs des quartiers.

Dervallières: la place a été très touchée par des dégradations donc une réflexion large est menée pour repenser l'espace. L'hypothèse envisagée (par les propriétaires, le centre commercial est privé) est une démolition totale. En conséquence, même si la mairie annexe a été réinstallée, le positionnement de l'équipement pourrait être repensé.

L'équipe de quartier devrait se réinstaller dans ses locaux du Pôle Daniel Asseray au printemps 2019.

Malakoff : Les dégradations de la maison des Haubans ont abîmé la structure du bâtiment de manière durable, ce qui oblige à une restructuration du bâtiment ; il sera indisponible pendant 2 ans. L'équipe est relogée rue d'Angleterre. De son côté, le relogement de la ludothèque pourrait constituer un nouvel emplacement durable.

Bellevue, Nantes Nord et Bottière : les équipements touchés ont tous été ré-ouverts au plus tard début novembre 2018.

Les agents ont bénéficié d'un accompagnement psychologique au moment des événements et ponctuellement depuis, à leur demande. Un agent a demandé à changer d'affectation.

8. Quels bureaux pour demain ? Information sur la démarche

(A. Alexandre – DGR, mission appui et coordination)

L'objectif de la démarche est d'anticiper les aménagements des nouveaux locaux au regard des nouveaux usages.

Le Schéma directeur des locaux administratifs a été validé en 2018 : est prévue l'acquisition et l'aménagement de 25 000m² de locaux administratifs.

Dans le même temps, la collectivité doit faire face à l'émergence de nouveaux besoins : salles de créativité, télétravail, coworking, nomadisme, formations à distance...

La collectivité met en place plusieurs groupes de travail + un atelier avec les mandatés CHSCT + un appui extérieur.

Prochaines étapes pour le CHSCT : atelier en avril, présentation en plénière en juin.

Démarche plutôt positive si on en juge par l'attente des agents. Pour mémoire, les collègues du DRN avaient commencé des réflexions dans ce sens pour occuper l'immeuble Polaris et ont été frustrés de devoir finalement occuper les locaux de manière « traditionnelle » (lié au fait de ne pas être propriétaire des surfaces et lié au temps disponible limité pour l'aménagement).