



Le 19 mai 2019,

## Compte rendu du CHSCT plénier du 7 mai 2019

### Intervention du secrétaire du CHSCT (CGT) et de la CFDT

Déclaration de la CGT pour dénoncer qu'aucun des deux envois de documents pour ce CHSCT n'a été effectué dans les délais impartis du Règlement Intérieur du CHSCT. De plus, ils ont dénoncé les conditions dans laquelle s'est déroulé la formation des mandatés CHSCT du 24 au 26 avril 2019.

Nous la CFDT nous sommes revenus sur le Règlement Intérieur du CHSCT pour demander qu'à la prochaine révision il soit écrit:

"aux mesures d'aménagement des postes de travail permettant de favoriser l'accès **de la mixité** à tous les emplois" au lieu de "permettant de favoriser l'accès des femmes à tous les emplois ou nécessaires aux femmes enceintes" afin de ne pas stigmatiser un souci d'adaptation des femmes dans tous les services. Enfin ce n'est pas un problème exclusivement féminin mais un aménagement de poste pour tous.

aux mesures prises en vue de faciliter l'adaptation des postes de travail **aux femmes enceintes et aux personnes reconnues ~~travailleur handicapés~~ en situation de handicap (...)**;"

### Approbation du procès-verbale du 26 février 2019

Après deux rectifications aux P.V., nous avons émis un avis favorable.

POUR	CONTRE	ABSTENTION	Ne prend pas part au vote
CFDT			
UNSA			
FO			
		CGT	

## Questions des mandats CHSCT

Nous avons posé les questions suivantes:

4-7

*"Pour les agents venant à vélo au travail, leur indemnité kilométrique est calculée avec le logiciel EOLE sur le trajet le plus court entre leur domicile et leur lieu de travail. Ce trajet est rarement le plus sécurisé. Si un agent pour aller à son lieu de travail passe par un chemin plus sécurisé (piste cyclable, bande cyclable), sera-t-il indemnisé en cas d'accident?"*

La réponse qui nous a été faite est que les indemnités kilométriques sont calculées avec le logiciel EOLE. Mais pour le trajet le plus sécurisé l'administration utilise le logiciel GéoVélo. Donc nous pouvons voyager sur les trajets les plus sécurisés, du moment que celui-ci est le plus habituel possible et n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif d'ordre personnel, indépendant de l'emploi ou étranger aux nécessités essentielles de la vie courante. Enfin, les tribunaux ont retenu la notion d'itinéraire protégé.

4-8

*"Pour les agents qui font un don de plasma, on leur retire un ticket restaurant que cela soit le matin ou l'après midi. Pourquoi?"*

L'administration nous a répondu que cette question n'est pas du ressort du CHSCT mais relève des ASA (Autorisation Spéciale d'Absence). Le dossier ASA a été enterré suite à l'échec de l'harmonisation qu'il y avait eu entre Nantes Métropole et la Ville de Nantes. Cela mérite quand même un courrier à notre employeur pour dénoncer cette injustice face à un don citoyen dans l'intérêt collectif.

4-9

*"Pour la direction de l'éducation, les agents qui avaient des contrats horaires ont eu des contrats mensualisés, ce qui est une bonne évolution. Simplement, un certain nombre d'agents travaillait sur le temps scolaire dans les écoles, puis pendant les vacances scolaires dans des centres aérés. Peuvent-ils cumuler un autre contrat?"*

Il y a nécessité de faire une demande d'autorisation ou déclaration d'activité accessoire lucrative. C'est au niveau du service temps de travail / déplacements-mobinantes + que ce sujet se traite. Par le passé la collectivité a facilité ces passerelles.

### **5-1 Direction générale ressources**

#### **5-1-1 Département des ressources humaines**

##### **5-1-1-1 Dispositif astreinte : Adaptation du dossier cadre**

Cette partie présentait le cadre de ce dossier des astreintes. La collectivité a choisi de déroger à

certaines règles en adressant de manière répétée des demandes au Ministère ce qui selon eux la protège ou tout du moins l'autorise à le faire.

<b>POUR</b>	<b>CONTRE</b>	<b>ABSTENTION</b>	<b>Ne prend pas part au vote</b>
		<b>CFDT</b>	
		UNSA	
FO			
	CGT		

## **5-2 Direction générale transition écologique énergétique services urbains**

### **5-2-1 Dispositif des opérateurs public de l'eau et de l'assainissement**

#### **5-2-1-1 Modification des astreintes de la DOPEA**

Suite du dossier précédent avec les modalités d'application pour DOPEA. Les cadres sont payés à partir d'un quart d'heure d'intervention. Avant ils ne l'étaient pas. Pour les agents, cela précise les modalités d'interventions, de récupérations. Le dossier a été bien préparé.

<b>POUR</b>	<b>CONTRE</b>	<b>ABSTENTION</b>	<b>Ne prend pas part au vote</b>
<b>CFDT</b>			
UNSA			
		FO	
		CGT	

## **5-3 Direction générale déléguée à la cohérence territoriale**

### **5-3-1 département territoires et proximité**

#### **5-3-1-1 Modification des astreintes MEPR**

Dernière partie de ce dossier avec les modalités d'application dans ce service. La durée et la fréquence des interventions sur le terrain sont différentes de la DOPEA. La majorité des agents de ce service est opposé à cette application par rapport à leur ancien fonctionnement. En particulier

sur le fait que s'ils ont eu 11 heures de repos avant l'intervention, ils peuvent reprendre normalement leur journée de travail. La CGT a déposé un préavis de grève.

<b>POUR</b>	<b>CONTRE</b>	<b>ABSTENTION</b>	<b>Ne prend pas part au vote</b>
		<b>CFDT</b>	
		UNSA	
		FO	
	CGT		

### **5-3 Direction générale déléguée à la cohérence territoriale**

#### **5-3-1 Département Territoires et proximité**

##### **5-3-1-2 Pôle Erdre et Cens**

###### **- Projet de direction**

Ce pôle technique n'avait pas été réorganisé depuis sa création en 2001. Il n'avait pas non plus connu de fusion. Avec l'aide de la DOM (Direction Organisation et Management), ils ont pu définir les enjeux du pôle autour de 6 priorités et les valeurs portées par les agents autour de 5 items (la convivialité, la proximité, l'engagement, la solidarité (entraide), la réactivité). Les 5 items rejoignent le constat que la CFDT avait pu faire pour un certain nombre de directions où il manque de la cohésion et un même sens du travail. Ceci à pour conséquence que les agents, au lieu d'avoir un travail collectif, se réfugient individuellement dans leur poste mais il manque ... (la cohésion, le sens du travail, la reconnaissance, la confiance, l'esprit d'initiative). La CFDT a voté pour parce cela est un bon projet avec ce qui nous semble une bonne analyse. A suivre.

<b>POUR</b>	<b>CONTRE</b>	<b>ABSTENTION</b>	<b>Ne prend pas part au vote</b>
<b>CFDT</b>			
UNSA			
FO			
		CGT	

## – Organisations des équipes de la régie

Cette partie présente le projet de la direction pour regrouper les trois centres techniques sur deux sites dans les 3 ans à venir et en conséquence d'harmoniser les équipes, les horaires. L'ensemble est cohérent. L'UNSA est contre car la pose méridienne est trop courte, hors elle est demandé par les agents.

<b>POUR</b>	<b>CONTRE</b>	<b>ABSTENTION</b>	<b>Ne prend pas part au vote</b>
<b>CFDT</b>			
		FO	
		CGT	
	UNSA		

### 5-4- Direction Générale de la Culture

#### 5-4-1 Développement Culturel

##### 5-4-1-1 Organisation de l'équipe technique pendant les travaux de salles Paul Fort et Pannonica

L'administration nous présente les futurs travaux sur ces deux salles de juillet à la fin décembre 2019. Des travaux d'amélioration de renouvellement d'air en installant le même système que celui du Studio Théâtre. En effet, par forte chaleur la température grimpe et il n'est pas possible d'évacuer assez vite l'air. Et des travaux de mise en accessibilité des salles.

Les agents seront redéployés sur les autres salles de spectacles (hors les murs et dans les murs).

### 5-5 Direction Générale de la Cohésion Sociale

#### 5-5-1 Direction de la petite enfance

##### Nouvelle organisation RH des multi-accueils municipaux

La CFDT, depuis des années, dénonce la charge de travail dans les MAPE (la majorité des agents travaillent à 80%, pas par choix mais parce qu'ils ne tiennent pas le rythme imposé par la structure). La CFDT dénonçait le délais de carence de 15 jours (lorsqu'un agent était en arrêt maladie il était remplacé seulement au bout de 15 jours d'arrêt).  
L'administration a-t-elle finit par nous entendre?

...

Suite à un audit, elle a vu certains indicateurs:

- l'enveloppe de la masse salariale temporaire est passé de 2M€ à 4M€ en 5 ans et cela représente maintenant environ 140 agents avec un nombre de professionnels disponibles de plus en plus restreint,
- un absentéisme en hausse (12% en 2018).

Donc, une nouvelle organisation va être mise en place avec la suppression du délais de carence de 15 jours. De 4 agents par unité de 20 enfants actuellement, on va passer à 5 agents par unité de 20 enfants. Enfin, les moyens délégués seront supprimés.

Concrètement, les moyens délégués viendront combler la différence en passant de 4 à 5 agents par unité de 20 enfants. Et parce que cela n'est pas suffisant, il y aura la création de 40 ETP.

La CFDT, nous avons approuvé cette nouvelle organisation.

<b>POUR</b>	<b>CONTRE</b>	<b>ABSTENTION</b>	<b>Ne prend pas part au vote</b>
<b>CFDT</b>			
UNSA			
		FO	
		CGT	

## **5-5-2 Direction des sports**

### **5-5-2-1 Service des équipements sportifs Métropolitaines: Adaptation des horaires et de l'organisation**

Suite à l'arrivée du HandBall Club de Nantes au Palais des Sports de Beaulieu (PSB) et au fait qu'il gère lui-même les mouvements techniques dans la salle principale cela libère des agents de leurs fonctions. Donc réorganisation de l'ensemble des équipements sportifs métropolitains.

3 agents du PSB deviennent une équipe technique mobile et les 2 agents de maintenance du PSB sont répartis sur du site différent (le PSB et la SSM (Salle Sportive Métropolitaine de Rezé)).

Les plages horaires de travail sont étendues. Les moyens de déplacements de l'équipe mobile, le temps de déplacement, le lieu d'embauche sont définis mais tout cela semble difficile au quotidien.

<b>POUR</b>	<b>CONTRE</b>	<b>ABSTENTION</b>	<b>Ne prend pas part au vote</b>
		<b>CFDT</b>	
		CGT	
UNSA			
FO			

### 5-5-3 Pôle Égalité-mission égalité

#### 5-5-3-1 Ouverture du centre de consultation post-traumatique pour les femmes victimes de violences et leurs enfants

Un bon projet d'utilité public.

Nous avons fait plusieurs remarques:

- du projet de création d'un centre de consultation post-traumatique ça a évolué en un accueil d'urgence et accueillant les enfants en plus,
- le planning qui nous est présenté ne supporte aucun arrêt maladie ni la prise de congé annuel.

Enfin nous avons déclaré que nous votons **Pour** car la CFDT partage cette volonté politique mais en mettant des alertes sur l'insuffisance du personnel et nous demandons une réévaluation rapide pour suivre l'évolution de ce service.

<b>POUR</b>	<b>CONTRE</b>	<b>ABSTENTION</b>	<b>Ne prend pas part au vote</b>
<b>CFDT</b>			
UNSA			
FO			
			CGT

La CGT a refusé de prendre part au vote, il demande le report au prochain CHSCT.

### 5-6- Direction Générale ressources

#### 5-6-1 Département des ressources humaines

##### a) horaires d'été: Cadre général expérimental

Cette partie pose le cadre général de cette expérimentation. En particulier les directions qui ont déjà un dispositif horaire d'été gardent leurs règles de fonctionnement (le SEVE et le Pôle Sud Ouest). Maintenant pour les autres directions qui adopteront ces horaires d'été, la règle de la pause méridienne devra être appliquée pour l'attribution des tickets restaurants.

<b>POUR</b>	<b>CONTRE</b>	<b>ABSTENTION</b>	<b>Ne prend pas part au vote</b>
<b>CFDT</b>			
		UNSA	
		FO	
			CGT

**b) Direction logistique : Déploiement expérimental au service maintenance des véhicules**

Dossier bien préparé qui concernera 35 agents dont principalement des mécaniciens.

<b>POUR</b>	<b>CONTRE</b>	<b>ABSTENTION</b>	<b>Ne prend pas part au vote</b>
<b>CFDT</b>			
UNSA			
		FO	
			CGT

**c) département territoire et proximité : Déploiement expérimental sur l'ensemble des agents de la voirie verte**

Suite du déploiement de l'expérimentation pour ces agents.

<b>POUR</b>	<b>CONTRE</b>	<b>ABSTENTION</b>	<b>Ne prend pas part au vote</b>
<b>CFDT</b>			
		UNSA	
		FO	
			CGT

**d) Pôle Loire vignoble : déploiement expérimental sur les deux centres techniques**

L'administration a fait évoluer ce dossier depuis notre dernière rencontre en prenant en compte nos



remarques et en particulier en faisant commencer les agents à 6h30.

<b>POUR</b>	<b>CONTRE</b>	<b>ABSTENTION</b>	<b>Ne prend pas part au vote</b>
<b>CFDT</b>			
		UNSA	
		FO	
			CGT

**5-6-2 Département des Ressources Humaines – Direction Qualité de Vie et Santé au travail**  
**Financement matériel CCAS sur enveloppe CHSCT**

C'est un dispositif de transfert et d'aide à la toilette qui sera testé sur l'EHPAD Renoir. Si le test est concluant il sera étendu aux autres EHPAD.

<b>POUR</b>	<b>CONTRE</b>	<b>ABSTENTION</b>	<b>Ne prend pas part au vote</b>
<b>CFDT</b>			
UNSA			
FO			
CGT			