



SECTION CFDT NANTES

Le 11 juillet 2019,

Compte rendu du CHSCT plénier du 25 juin 2019

1- Approbation du procès-verbal

La CFDT a voté favorablement à l'approbation du procès-verbal du 7 mai 2019, après avoir demandé la rectification suivante:

mandaté titulaire:

- Josselin FROGER-ZHANG

- Nathalie PERRIN

- Guillaume N'DRI

mandaté suppléant:

- Marina CASTELLA

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

2- Informations

Projet de délégation de la fonction inspection par le CDG44

Didier LEVRAT nous a annoncé qu'une convention d'un an va être passée avec le CDG44 suite au retrait de la fonction inspection que le service PST possédait avant. Cette convention nous sera présentée au CHSCT plénier du mois de novembre.

Le groupe de travail du CCIEDM sur la prévention des agissements sexistes et violences sexuelles au travail nous a présenté le résultat de leurs travaux:

- peu de déclarations d'agressions (propos et injures sexistes, exhibition, harcèlement sexuel, agression sexuelle)
- peu de saisines alerte discrimination sur cette thématique
- peu de sanctions disciplinaires (3 sur les années 2017 et 2018)

Or les témoignages reçus par des canaux non hiérarchiques sont importants (formation égalité au travail,...)

Le plan de prévention et de traitement de ces violences doit comporter trois axes:

- agir pour prévenir
- agir pour traiter
- agir pour faire cesser

Leurs pistes d'action pour le déployer sur la collectivité:

- un nécessaire engagement des élus et de la DG
- une mobilisation de toutes les parties prenantes (OS, RH, Directions,...)
- une déclinaison opérationnelle pour faire évoluer les comportements
- une action centrée sur la pédagogie (communication, formation, sanction...)

Nous mandatés CHSCT représentant la CFDT avons lu une déclaration sur ce sujet (voir en annexe).

4- Questions des mandatés CHSCT

La CFDT a réinterpellé l'administration sur le problème des agents ayant une prescription médicale concernant un équipement spécifique afin d'améliorer leurs conditions de travail, de bien le faire suivre lorsqu'ils changent de direction.

La médecine préventive professionnelle nous a assuré que le suivi de ce matériel s'est bien amélioré. Mais il y a des problèmes pour l'achat de ces équipements lorsqu'un agent est dans une direction le recevant et qu'il dépend toujours de sa direction d'origine. Car c'est cette dernière qui doit le financer.

La CFDT a interrogé sur la différence de prix entre un fauteuil de bureau et le fauteuil ergonomique dit "standard" proposé par la Médecine Préventive Professionnelle. L'administration étant dans l'incapacité de nous répondre va nous faire suivre l'information.

5- Dossiers présentés par la collectivité

5-1-1- Département des Ressources Humaines

5-1-1-1 Bilan de l'expérimentation et perspectives du télé-travail

L'administration nous a présenté les 12 nouvelles directions retenues pour l'expérimentation II du

télétravail au 1 janvier 2020. Sur les 23 directions qui avaient candidaté sont prises:

- Pôle Loire, Sèvre et Vignoble
- Direction des services de mobilités
- Direction territoriale d'aménagement Est agglomération
- Direction l'espace public
- Direction relations aux usagers
- Direction Vie associative et jeunesse
- Direction de la logistique
- Direction de la commande publique
- Direction du cycle de l'eau
- Direction du développement culturel
- Direction du protocole
- Direction réglementation et gestion de l'espace public,

La CFDT a rappelé le manque d'ambition en terme de poste pour l'expérimentation II, seulement 4 postes de télétravailleur pour chacune des 12 nouvelles directions.

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

5-1-1-2 Bilan 2018 des formations sécurité

La collectivité a maintenu le budget de formation et c'est une volonté politique.

La CFDT a demandé la généralisation de la formation "éveil musculaire" à l'ensemble des agents ayant un métier physique des filières techniques et médico-social.

5-1-1-3 Direction Qualité de Vie et Santé au Travail

5-1-1-3-1 Bilan 2018 des accidents de travail et de trajet

Pour les collectivités, on observe une augmentation du taux de fréquence pour les arrêt de travail (AT) avec une légère baisse du taux de gravité. Cela représente un coût moyen d'un AT de 3567,02 € pour la Ville de Nantes et le CCAS et un coût de 3335,34 € pour Nantes Métropole.

Les directions qui ont le plus d'accident de travail sont:

- la direction des déchets
- la DPVA
- le SEVE
- le Pôle Loire Chézine
- la DOPEA

La majorité des AT ont lieu de plain-pied et les principaux sièges des lésions sont le dos, les mains et les membres inférieurs.

Enfin, un accident sur cinq arrive à un agent non titulaire alors qu'il ne représente que 4% des effectifs. De même, les 20 / 29 ans ont un taux d'accident du travail surreprésenté.

Pour les accidents de trajet, leur nombre est en baisse mais leur gravité est en hausse. 44% des accidents ont lieu à pied et 32% à deux roues (dont 66% à vélo).

5-1-1-3-2 Bilan 2018 des agressions

En 2018, il y a eu 290 agressions dont 41 agressions entre collègues et 74 agressions physiques. Sur ces 74 agressions physiques, 60 concernent la Ville de Nantes et le CCAS. Ces 290 agressions ont généré 51 déclarations d'Accident de Travail pour 635 jours d'arrêt.

Les directions les plus impactées sont:

- la DGSTP
- le SEVE (la fermeture des parcs et le rappel du règlement (chien tenu en laisse, ...))
- la Direction de la Culture (médiathèque Jacques Demy)
- la Direction des Sports (les piscines)
- la direction de l'Education (relation Parents / Agents, relation Enfants / Agents)
- l'Inclusion Sociale
- la Santé Publique (bain douche)

A la Ville de Nantes et au CCAS, les agents connaissent mieux les fiches d'agression et s'en emparent plus qu'à la métropole. Une agression n'est pas banal.

A la CFDT, nous avons réagi sur les agressions entre collègues. En particulier pour la direction du SEVE où ont été déclaré 11 agressions de ce type. Comment l'administration analyse ces situations? Les causes étant trop multiples (relation managériale, relation entre collègues, propos racistes, dans différents services ou équipes). Cela a été géré situation par situation et aucune mesure a été prise à l'échelle de la direction. Par contre à l'avenir, les situations conflictuelles étant trop nombreuses sur nos collectivités, un service de médiation est en réflexion.

5-1-1-3-3 Bilan 2018 de l'absentéisme

L'absentéisme (absence d'un agent permanent à son poste de travail, dès lors que cette absence a

pour origine une raison de santé: Accident du Travail, Maladie Professionnelle (MP), Congé Longue Maladie (CLM), Congé Longue Durée (CLD), Maladie Ordinaire (MO) (Maternité exclue de ce bilan)) est à 7,98% en ETP à Nantes Métropole et à 9,87% en ETP à la Ville de Nantes et au CCAS ce qui représente à l'année plus de 1000 ETP d'absentéisme sur nos collectivités.

La MO représente plus de 50% de l'absentéisme et les CLM/CLD plus de 30%.

Les CLM/CLD sont en augmentation constante et forte depuis 2011 dûe à l'augmentation de la moyenne d'âge et de l'allongement de la durée du travail. Les 2 principales pathologies sont la cancérologie et la psychiatrie (dépression) en augmentation.

5-1-1-3-4 Rapport d'activités 2018 du service de Médecine Préventive professionnelle

Focus: le mal-être

Parmi les 965 visites à la demande de l'agent en 2018, 253 agents ont déclaré une situation de mal-être au travail. Parmi ces 253 agents, 72 sont des cadres A, soit 28,5%. En 2018 ils représentent 15,5% de la masse salariale. Nous remarquons un taux de sollicitation important des cadres A pour un motif de souffrance au travail.

Analyse des relations entre les conditions de travail et les variables d'intérêt:

Plus les besoins d'autonomie sont satisfaits moins les agents déclarent de stress, d'épuisement et de mal-être.

Les pratiques managériales ayant un impact positif sont: la délégation d'autorité, le partage d'information, le développement des compétences, **et le droit à l'erreur**. Les agents qui se déclarent responsabilisés rapportent plus de bien-être. Ces pratiques managériales sont dites "pro-empowerment".

Plus les agents déclarent que leur charge de travail, leurs responsabilités, leur salaire et leurs avantages sont justes, plus ils rapportent du bien-être, de la satisfaction et de la performance. Ils déclarent alors moins de stress, d'épuisement et de mal-être.

Les responsabilités, la clarté du rôle, les objectifs et demandes clairement définis sont des facteurs qui diminuent le stress, l'épuisement et le mal-être. Ces facteurs diminuent l'intention de quitter les collectivités.

On peut noter que le fait d'être autonome dans le choix de sa méthode de travail, de pouvoir faire son travail de "A à Z" et d'avoir un retour sur ses performances est un facteur amélioratif. De plus on remarque que les agents ayant une activité qui requiert de la spécialisation déclarent davantage de bien-être et de satisfaction. Il en est de même pour les agents exerçant une activité impliquant une variété de tâches. Plus les agents ont une activité dont dépendent d'autres personnes, plus ils expriment de bien-être. A l'inverse, plus les agents ont une activité qui dépend du travail d'autres personnes, plus ils expriment du stress.

Cette analyse a permis de mettre en relief des axes d'amélioration de la QVT et de prévention des RPS. Cette étude a été menée avec la Médecine Préventive Professionnelle en partenariat avec le CHU de Nantes.

5-1-1-3-5 Prévention du Risque Routier

Même s'il y a une légère baisse du nombre d'accidents par rapport à 2017, cela reste très élevé. Un accident par jour en moyenne avec un véhicule de nos collectivités où le conducteur est 100% responsable. Sur une année un véhicule sur 6 termine accidenté pour un coût de 848 304 €.

La CFDT a rappelé que la conduite urbaine est vraiment particulière par les obstacles et les dangers multiples pour accéder au plus près des zones de travail. Nous avons demandé plus de formation de prévention sur cette thématique: conduire en milieu urbain.

5-1-1-4 Présentation du Service Social du Personnel

Dans nos collectivités, il y a un Service Social du Personnel composé d'une secrétaire, de 5 assistants sociaux et d'un responsable de service. Leurs bureaux sont basés à la Mairie Centrale, bâtiment Garde Dieu, 2ème étage.

Sur une année, ils effectuent plus de 1000 entretiens sociaux et l'objet d'entrée est:

30% financier,

25% santé,

13% logement,

12% socio-familiale,

11% accès aux droits,

8% vie professionnelle/privée.

Chaque année plus de 625 agents consultent ce service (63% Ville et CCAS et 37% de NM). 55% sont des femmes et 45% des hommes (la représentation passe à 72% de femmes à la Ville et au CCAS et de 72% d'hommes à NM). 89% viennent de la catégorie C, 9% de B et 4% de A. Enfin, 52 agents sont en CLM/CLD.

5-1-2-1-1 Révision de la Charte bureautique

La Charte bureautique a été actualisée au vu des évolutions sociétales et techniques des ces supports. Maintenant, elle s'appelle la "Charte d'utilisation du numérique" et elle définit la déontologie des règles d'usage et de sécurité des ressources numériques.

Toutes les OS l'ont approuvé. Elle nous avait été présentée en amont.

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