



INTERCO 44
Section CFDT Nantes

Le 17 septembre 2020

www.cfdtnantesvillemetropole.fr

Compte-rendu CHSCT plénier du 15 septembre 2020 et CT du 16 septembre 2020

Compte-rendu commun pour ces 2 instances car de nombreux dossiers sont identiques.

Bleu : le CHSCT

Noir : le CT

A l'ouverture du CHSCT, premier de la nouvelle équipe municipale et d' Aïcha BASSAL, 4ème adjointe chargée du personnel, présence de Johanna ROLLAND. Madame la Maire-présidente a rappelé son attachement aux services publics, de son importance en période de crise et du rôle clé joué par les agents de nos collectivités. Elle a souligné l'importance qu'elle accorde aux personnels en nommant l'élue en charge du personnel en 4ème adjointe et précise que durant ce mandat politique, une grande intention sera apporté à la qualité de vie des agents de nos collectivités.

1- Approbation du Procès Verbal

Les procès-verbaux ont été adoptés à l'unanimité.

2- Gestion de l'emploi

2.A- Tableau de suivi des effectifs Ville de Nantes, CCAS et Nantes Métropole

Présentation des ajustements des postes à Nantes Métropole, à la Ville de Nantes et au CCAS.

Nantes Métropole :

2 créations de poste, 1 création de poste en surnombre, 4 suppressions de poste et 4 suppressions de poste en surnombre, 13 transformations de poste.

Ville de Nantes :

2 créations de poste en surnombre, 4 suppressions de poste en surnombre, 11 transformations de poste.

CCAS :

1 suppression de poste, 1 création de poste et 4 transformations de poste.

Pour	UNSA
Contre	
Abstention	CFDT , CGT, FO, CFTC



Section CFDT Nantes

LE NANTIL BAT B

3 rue Célestin FREINET 44200 Nantes

02 52 10 82 45 - 06 43 93 67 23

cfdt@nantesmetropole.fr

2.B- Présentation du rapport sur l'état des collectivités

C'est une obligation légale de présenter ce rapport tous les deux ans et de l'envoyer à l'État pour qu'il puisse faire des statistiques sur la fonction publique territoriale, c'est un outil de comparaison.

L'administration, nous présente une synthèse à la place du rapport final où il manque de nombreuses données (nombre de jours de grève, temps partiels...). L'administration nous explique qu'elle a jusqu'à ce soir (le 16 septembre) pour le finaliser et l'envoyer au centre de gestion, les données manquantes seront rajoutées dans la journée. De plus, l'administration nous explique que 40 % des collectivités ne présentent pas ce rapport. Patrick Coroyer justifie qu'il a du faire travailler 4 agents pendant une semaine sur ce rapport au mois d'août, hors avec la crise Covid, ils ont pris du retard car pas mis en PCA. La nouvelle municipalité se met en place, ce n'est pas une priorité.

Pour	
Contre	
Abstention	CFDT, CGT, FO, UNSA, CFTC

2.C- Rapport de situation comparée femmes – hommes

C'est la dernière année que ce rapport est présenté, l'année prochaine il y aura un rapport social unique à la place du Rapport sur l'État de la Collectivité et du rapport de situation comparée femmes – hommes.

Actuellement à Nantes Métropole, il y a 3838 agents, dont 1440 femmes soit 62,5 % d'hommes (2017 : 63,7 % d'hommes). À la Ville de Nantes, il y a 3765 agent, dont 2517 femmes soit 66,9 % de femmes (2017 : 66,1 % de femmes). Les filières mixtes (où le ratio de femmes est entre 40 % à 60%) sont :

- la filière animation à Nantes Métropole,
- la filière technique à la Ville de Nantes.

La CFDT est intervenue pour préciser que la filière technique à la Ville de Nantes correspond à 2 directions : la direction de l'Education où il n' y a presque que des femmes et le SEVE où il y a une majorité d'hommes, par conséquent la filière technique de la Ville de Nantes est mixte mais pas par métier et direction où cela reste très genré.

Enfin, le nombre d'agents à temps partiel est de :

- 474 à Nantes Métropole pris à 78,3 % par des femmes,
- 806 à la Ville de Nantes pris à 89,6 % par des femmes.

Pour	CGT
Contre	
Abstention	CFDT, FO, UNSA, CFTC

2.D- Ajustement du dispositif ASA : nouveau motif en cas de décès d'un enfant ou d'une personne à la charge effective et permanente d'un agent

La loi n°2020-692 du 8 juin 2020 permet aux agents après le décès d'un enfant de bénéficier d'une nouvelle ASA (Autorisation Spéciale d'Absence) dans ces circonstances dramatiques. Pour les enfants de plus de 25 ans, les agents auront une autorisation de droit d'une durée de 5 jours ouvrables. Pour les enfants de moins de 25 ans, la durée d'absence est portée à 7 jours ouvrés, plus 8 jours complémentaires ouvrés qui pourront être pris dans un délai d'un an à compter de la date du décès et être fractionnés durant cette période.

Il est précisé que :

- Les jours accordés sont proratisés à la quotité de temps de travail.
- Si les 2 parents sont agents de la collectivité, l'ASA est accordée aux 2 parents sans proratisation aucune.

Il est aussi prévu que le jour de carence ne s'applique pas au premier congé maladie intervenant pendant une période de treize semaines à compter du décès d'un enfant de moins de 25 ans.

Dans le cas des familles recomposées, l'agent doit avoir déclaré à charge au préalable à l'administration l'enfant sans filiation .

Pour	CFDT, CGT, FO, UNSA, CFTC
Contre	
Abstention	

2.E- Modalités RH dans le cadre de la gestion de crise Covid-19

2.EA- Gestion du temps : horaires décalés

Reconduction des horaires variables et décalés jusqu'au 31 dec (ref dossier CT du 4 juin II/ C)

La CFDT a de nouveau voté favorablement ce dossier car les retours du terrain son positif (meilleure fluidité dans les services). Elle rappelle aux agents en régime variante qu'ils peuvent modifier leurs horaires à partir du moment où il y a un accord des agents.

Pour	CFDT, CGT, FO, UNSA
Contre	
Abstention	

Pour	CFDT, FO, UNSA, CFTC
Contre	
Abstention	CGT

2.EB- ASA Garde d'Enfants pour fermeture de classe

Ce dossier nous est présenté en séance. C'est une nouvelle ASA pour répondre aux mesures de fermetures de classes, d'écoles, structures d'accueil de la petite enfance, ASMAT. L'ASA COVID est rétroactive a compté du 1^{er} septembre 2020 en suivant les instructions gouvernementales et est sans plafond de nombre de jours ni proratisation au temps de travail pour les enfants jusqu'au 16 ans (ou d'enfants jusqu'au 18 ans porteur d'un handicap).

Ce dispositif est transitoire et n'impacte pas le plafond du nombre de jours ASA gardes d'enfants malades. Par contre, il est d'application de droit commun pour l'ensemble du personnel titulaire et contractuel et déclenche une retenue sur salaire du régime indemnitaire (RI fonction, emploi, responsabilité) et des droits aux titres restauration.

L'ASA est limitée à 7 jours (durée de la fermeture administrative maximale d'un équipement au regard de la réglementation en vigueur). Ce dispositif est également utilisé lorsque les enfants sont identifiés par l'Assurance Maladie comme étant cas-contact de personnes infectées.

En aucun cas, l'agent en ASA ne sera tenu de travailler à distance !

Les agents sollicitant une ASA garde d'enfants COVID sont tenus de justifier de l'impossibilité de garde de leur enfant par leur conjoint et de l'absence de structure d'accueil pour l'enfant, en fournissant :

- formulaire de demande d'autorisation spéciale d'absence ASA garde d'enfants COVID,
- attestation de fermeture pour COVID du lieu d'accueil ou le document de l'assurance maladie attestant que leur enfant est considéré comme cas contact à risque.
- attestation de l'employeur du conjoint sur l'obligation de sa présence au travail ou en télétravail.

La CFDT est intervenue pour demander que les personnes devant garder leurs enfants pour l'ASA garde d'enfant COVID ne perdent pas leur RIE et leurs titres restaurations.

La réponse de l'administration est négative car elle applique la même règle que pour les ASA pour garde d'enfants malades.

Pour	CGT, FO, UNSA, CFTC
Contre	
Abstention	CFDT

2.EC- Gestion du temps : adaptation dispositif d'astreintes

Un dossier en deux parties :

La régularisation des dispositifs d'astreinte déployée pendant le confinement :

- Pour le Pôle Nantes Ouest :

Chaque week-end, sur la base du volontariat, deux agents de nettoyage ont été placés en astreinte du vendredi soir 16h30 au lundi matin 6h durant 9 week-ends (du 28 mars au 11 mai 2020) pour assurer le nettoyage du centre ville et notamment celui des marchés alimentaires.

- Pour la direction du sport :

L'astreinte des responsables d'équipement des secteurs de vie sportive a été doublée afin d'assurer des rondes quotidiennes.

- Pour la direction de la relation aux usagers :

Le décret 2020-384 du 1^{er} avril 2020 a imposé la mise en cercueil immédiate des personnes décédées suite à la COVID-19 ou cas suspect. Cette obligation a conduit à mettre en place une astreinte pour 7 cadres A et B pour délivrer en dehors des horaires d'ouverture les autorisations de fermeture des cercueils du 4 avril au 14 juillet 2020.

Pour le Pôle Maintenance et Atelier (BATI) :

- De valider l'organisation mise en place pendant le confinement qui concerne les chauffagistes, les électriciens, les agents spécialisés maintenance et les cadres de proximité.
- De permettre à l'avenir pour 2 services (Services Maintenance Générale et Maintenance Technique et le Service Achats Magasin) d'être en astreintes en cas de sollicitation par le Pôle Protection des Populations (DGSTP).

La CFDT a souligné l'importance du service public en période de crise et a demandé confirmation que l'astreinte pour le PMA ne soit bien déployée qu'en période de crise. L'administration nous a répondu affirmativement (en cas de violences urbaines, de crise sanitaire, ...).

Pour	CFDT, FO, UNSA
Contre	
Abstention	CGT

Pour	CFDT, FO, UNSA, CFTC
Contre	
Abstention	CGT

2.ED- Prime exceptionnelle pour les personnes mobilisés établissements sociaux et médico-sociaux

Au dernier CT du 4 juin, le décret pour le versement de la prime exceptionnelle aux personnels des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux n'était pas paru.

Ce dossier précise les modalités et les services concernés : Cette prime s'adresse aux agents mobilisés dans les EHPAD, résidences autonomie, Agnès Varda et le personnel mobilisé pour livrer les repas au domicile des personnes âgées .les modalités d'attribution sont : travail en présentiel et pour les agents en quatorzaine pour raison COVID dans l'établissement . Les agents recevront de 30€/jour pendant la période de confinement sans montant plafond .

Pour	CFDT, FO, UNSA, CFTC
Contre	
Abstention	CGT

2.EE- Reconnaissance des représentants du personnel

C'est un dossier pour reconnaître les représentants du personnel dans le cadre du PCA au même niveau que le dialogue social.

Les représentants du personnel des 5 organisations syndicales siégeant au CT ont été sollicités par Madame la Maire-Présidente dès le 4 mars pour :

- ◆ Remonter les problématiques de terrain car sa préoccupation première durant cette crise a été la santé des agents et la continuité du service public
- ◆ Relayer l'information en complément de la communication interne surtout pour de nombreux agents non connectés car ni mobile pro , ni adresse numérique...
- ◆ Inscrire leurs questions sur les sujets CHSCT chaque semaine dès le 25 mars 2020,
- ◆ Emettre des avis et faire des propositions sur des sujets RH (prime, gestion du temps de travail..) en parallèle des discussions nationales.

Pourront bénéficier de cette prime les agents ayant participé aux audioconférences et/ou ayant été en contact permanent avec le dialogue social du 17 mars au 10 mai. Le montant est de 15 € /jour travaillé à distance.

La CFDT a été à l'initiative de cette demande de reconnaissance dans le PCA, relayée par une intersyndicale avec la CGT. Notre travail a été incessant pendant toute cette période , nous avons eu à cœur de répondre à toutes les sollicitations (élus, agents, RH, autres collectivités) afin que le service public réponde au plus près aux besoins des habitants tout en préservant nos collègues ! Il est important que l'activité syndicale soit reconnue par notre employeur !

Nous nous sommes exprimés en séance en demandant le changement du titre de ce dossier qui était : « Versement d'une prime exceptionnelle pour les représentants du personnel mobilisés » par « Reconnaissance des représentants du personnel mobilisés dans le PCA » car la raison première de notre demande est bien cela (ref déclaration en pièce jointe).

Pour	CFDT, FO, CFTC
Contre	UNSA
Abstention	CGT

3- Direction générale ressources

3.A- BATI-PMA : évolution de l'organisation du service Fêtes Manifestations et Logistique (FML)

Suite de la réorganisation engagée depuis 3 ans.

Le but est de créer un guichet unique FML avec le transfère de 4 postes (3B et 1C) afin d'assurer une meilleur lisibilité des missions avec la relation clientèle et une meilleur organisation entre les directions opérationnelles.

Le secteur magasin livraison transport est également réorganisé en 3 services :

- x le magasin avec 9 agents,
- x la livraison avec 9 agents qui livrent le matériel nécessaire aux prestataires,
- x le transport avec également 9 agents qui déménagent le mobilier des différentes directions ou les œuvres d'arts des musées.
- x

Cette réorganisation a effectif constant permettra de faire monter en compétence des agents et d'optimiser les moyens.

Pour	CFDT, UNSA
Contre	
Abstention	CGT, FO

Pour	CFDT,
Contre	
Abstention	CGT, FO, UNSA, CFTC

3.B- Département RH-QVST : évolution de l'organisation du Pôle égalité au travail

Réorganisation du Pôle égalité au Travail / effectif actuel :

- une chargée de mission sur le pilotage des démarches de labellisation diversité et égalité professionnelle et référente interne des LGBT phobie,
- une chargée de mission handicap,
- une chargée de mission égalité en charge de la cellule alerte discrimination pour le traitement et le suivi des situations de discrimination au travail,
- une assistante gestionnaire comptable en charge du secrétariat.

Dans la nouvelle organisation : création d'un poste de responsable de service qui managera l'équipe actuelle. Seule la chargée de mission égalité en charge de la cellule alerte discrimination restera sous la responsabilité directe de la directrice Qualité de Vie et Santé au Travail au vue de la sensibilité des situations à gérer.

Pour la CFDT, cette évolution est une bonne chose même si on alerte concernant les effectifs qui nous semble insuffisants . Il y a une volonté politique forte sur ces sujets et par conséquent la charge de travail est lourde.

La CFDT demande qu'une évaluation soit faite rapidement afin d'ajuster si nécessaire pour ne pas mettre à mal les équipes .

La réponse est qu'un point d'évaluation sera fait dans 6 mois en CHSCT avec ajustement des effectifs si besoin.

Pour	CFDT, UNSA
Contre	
Abstention	CGT, FO

Pour	CFDT, UNSA, CFTC
Contre	
Abstention	CGT, FO

3.C- Stratégie d'équipements numériques des agents

Le parc informatique actuel est constitué de 8694 ordinateurs personnels répartis en trois catégories :

- 5898 ordinateurs fixes,
- 840 ordinateurs « techniques » (PAO/DAO, développement, usages géographiques, plans),
- 1956 ordinateurs portables.

Le DRN entreprend une démarche de renouvellement de l'équipement des agents informatisés en supprimant les ordinateurs fixes par des ordinateurs portables (c'est aussi une stratégie des fabricants qui veulent faire disparaître les ordinateurs fixes).

Le rythme de changement des ordinateurs est soutenu :

- 650 PC portables entre mars à l'été,
- 150 PC portables pendant l'été,
- 1000 PC portables sur les 4 derniers mois de l'année.

D'ici à la fin du mandat, le parc d'ordinateurs de la collectivité sera composé en très grande majorité d'ordinateurs portables.

Le DRN continue également une démarche d'équipement et d'accompagnement des agents qui n'utilisent pas aujourd'hui le numérique dans leur métier (réduction de la fracture numérique interne). C'est une revendication CFDT portée depuis de nombreuses années.

Le télétravail accélère fortement le besoin d'équipement numérique.

La CFDT a rappelé qu'elle était pour le télétravail et porté ce dossier depuis le départ. Nous avons rappelé l'importance de déployer des ordinateurs auprès des agents qui n'ont pas accès aux réseaux informatiques de nos collectivités , sans oublier les syndicats qui doivent pouvoir communiquer avec les télétravailleurs.

Aujourd'hui la charte numérique ne nous autorise pas à envoyer des informations à tous les agents, seul le format papier est autorisé pour un envoi en masse ce qui est une ineptie à l'ère de la transition numérique !

4- Direction générale déléguée à la cohérence territoriale

4.A- Ajustement du régime indemnitaire emploi des métiers de la maintenance voirie

Dossier présenté par l'administration pour réviser les RIE des agents de maintenance voirie, des maçons paveur, des agents de maintenance voirie verte, des agents de signalisation peintre et de manifestation et des peintres en faisant passer leurs RIE de niveau B (97,16 €) au niveau C hétérogène (140,84 €).

En 2013, il avait été acté 4 niveaux pour le RIE (niveau A : 50€, niveau B : 96€, niveau C : 110€ et niveau D : 155€) en fonction de 5 critères : qualification, technicité, pénibilité, dangerosité et insalubrité. A ces 4 niveaux avaient été mis des niveaux transitoires comme le niveau D hétérogène qui avait vocation de disparaître au fil des renégociations . Aujourd'hui on crée un autre niveau C hétérogène.

La CFDT s'étonne que ce dossier de revalorisation RIE catégorielle soit à l'ordre du jour en début de mandat alors que nous revendiquons une révision générale des régimes indemnitaires des C et B presque identique depuis 2013.

Nous demandons que tous les RIE et RIF soient renégociés de manière cohérente et égalitaire. C'est pourquoi, nous nous sommes abstenus sur ce dossier même si c'est une avancée pour certains agents.

Pour	CGT, FO, UNSA, CFTC
Contre	
Abstention	CFDT

4.B- Pôle Loire Sèvre Vignoble : ajustement organisationnel du service projets

Il s'agit d'une réorganisation du service projet de ce pôle en créant un service études générales et en rééquilibrant les effectifs. Il y aura trois unités de 7 agents chacune avec un cadre A (3.1) pour manager :

- L'unité études et travaux regroupe la maîtrise d'œuvre et la conduite d'opération ainsi que la conduite d'opération éclairage public.
- L'unité études générales regroupe et crée un nouveau bureau d'étude.
- L'unité patrimoine et proximité.

Pour la CFDT, cette réorganisation permet de gagner une efficacité et une certaine synergie mais le problème de fond est l'augmentation de l'activité. Chaque année le territoire du Pôle gagne entre 1000 et 1500 habitants, les courriers sont en augmentation importante (+20% par rapport à 2018) et ils traitent 1714 avis d'alignements pour les notaires par an avec une évolution régulière de 10% par an depuis environ 5 ans (150 à 200 actes supplémentaires par an).

L'administration nous répond qu'en effet le Pôle a perdu 10 agents dont 7 cadres A ces dernières années et qu'un ajustement devrait se faire entre la commande publique et les possibilités du pôle. C'est pourquoi la CFDT s'abstient sur ce dossier.

Pour	UNSA
Contre	
Abstention	CFDT, CGT, FO

Pour	UNSA, CFTC
Contre	
Abstention	CFDT, CGT, FO

4.C- Pôle Erdre et Loire : organisation de la fonction prévention

Création d'un poste de conseiller de prévention sur ce Pôle au vue du nombre d'agents et de la spécificité de leur métier (un service Maintenance d'éclairage Public et de Régulation de Trafic (MEPRT)).

La CFDT soutient la création d'un poste de conseiller de prévention et demande qu'à terme un poste soit crée dans chaque Pôle.

Pour	CFDT, CGT, UNSA
Contre	
Abstention	FO

Pour	CFDT, CGT, UNSA
Contre	
Abstention	FO, CFTC

5- Direction générale transition énergie environnement et services urbains

5.A- DOPEA- Pôle eau potable- Service exploitation des installations : évolution de l'organisation du service atelier maintenance des ouvrages et bâtiments

Un dossier d'une réorganisation à la marge à effectif constant. Transfert d'un agent de l'unité contrôle secteur à l'unité maintenance ouvrage.

Pour la CFDT, l'administration supprime un poste pour le créer dans un autre service où l'urgence de la situation l'exige (processus d'entretien de la nouvelle usine de l'eau plus complexe que l'ancienne donc besoin de plus d'agents et des agents plus qualifiés) mais que devient le service où l'administration supprime le poste ?

Pour	CGT
Contre	FO
Abstention	CFDT, UNSA, CFTC

6- Bilan 2019

Tous ces bilans sont normalement présentés au CHSCT de juin, mais avec la crise COVID-19, ils ont été présentés seulement aujourd'hui, en présence des nouveaux élus.

6.A- Bilan 2019 de la direction Qualité de Vie et Santé au Travail

Présentation du bilan annuel de cette direction qui pilote beaucoup d'actions dans l'intérêt des agents :

- Démarches des risques psychosociaux,
- Prévention de l'usure professionnelle,
- Démarche égalité au travail,
- Le repositionnement des agents,
- La transition numérique et qualité de vie au travail,
- Mutualisation des CHSCT.

Cette direction regroupe aussi le service social du personnel, le service psychologique du travail, le service prévention sécurité au travail et l'observatoire social.

La CFDT est intervenue pour rappeler qu'elle soutient les actions présentées dans ce bilan. La CFDT a aussi rappelé la difficulté qu'ont les agents dans le dispositif Rebondir à s'insérer dans les différents services. De plus, la CFDT a demandé quand aura lieu la reprise du CCIEDM et des différents groupes de travail animés par le CCIEDM. L'administration a répondu que pour le dispositif « Rebondir » elle sera d'une très grande vigilance sur la manière dont ça se passe dans les services. Pour le CCIEDM, l'administration espère une reprise du CCIEDM avant la fin de l'année et que le groupe de travail sur la prévention des agissements sexistes et violences sexuelles au travail devrait reprendre rapidement.

6.B- Bilan des accidents de travail et de trajet

Le nombre d'accidents de travail est toujours très élevé mais sans augmentation. Les lésions principales sont sur les mains puis le dos. La CFDT ne peut que rappeler d'être vigilant pour vous même, de faire les formations PRAP ou ACTe, de mettre vos EPI et de vous échauffer au début de votre activité professionnelle. Prenez soin de vous.

Le nombre d'accidents de trajet est aussi relativement stable. 41 % des accidents ont lieu à 2 roues dont 73 % à vélo.

6.C- Bilan annuel des agressions

En 2019, il y a eu 263 agressions dont 41 agressions entre collègues. Ces agressions ont donné lieu à :

- 38 entretiens entre un représentant de la collectivité et l'agresseur,
- 29 courriers de mise en garde,
- 12 situations ont entraîné une exclusion temporaire des usagers,
- 76 dépôts de plainte dont 35 pour violences physiques.

Auparavant seuls les agents de la Ville de Nantes et du CCAS remplissaient les fiches agressions, maintenant les agents de Nantes Métropole les remplissent aussi ce qui permet à l'administration d'avoir une vision plus juste de la situation sur notre territoire.

6.D- Rapport d'activité 2019 du service de Médecine Préventive Professionnelle

Quelques chiffres :

- l'évolution du nombre de maladies professionnelles reconnues :

- 2015 : 25 : 9 femmes/ 16 hommes
- 2016 : 35 : 12 femmes/ 23 hommes
- 2017 : 40 :15 femmes/ 25 hommes
- 2018 : 60 : 30 femmes/ 30 hommes
- 2019 : 62 : 32 femmes /30 hommes

- le mal-être au travail :

230 agents déclarés : 145 femmes et 85 hommes cela correspond à :

- 4,4 % d'agents de la catégorie A
- 3,4 % de la catégorie B
- 2,5 % de la catégorie C

- Enfin la conclusion de la médecine du travail sur les restrictions médicales et aménagements prescrits :

« En amont, il faut tenter de tout mettre en œuvre pour éviter ces restrictions :

Varié les tâches mobilisant des chaînes musculaires différentes, mettre à disposition un outillage plus adapté, donner plus d'autonomie dans l'organisation du travail, mieux former l'encadrement de proximité, faire évoluer les demandes et exigences des usagers, penser en amont à une évolution de carrière dans certains métiers...»

La CFDT est intervenue en prenant l'exemple des élagueurs. Lorsqu'ils rentrent dans une formation d'élagage, on les informe tout de suite qu'ils ne pourront pas exercer ce métier toute leur carrière car trop usant et à risque. Il faut prévoir une reconversion surtout pour les métiers physiques.

6.E- Bilan 2019 des formations sécurité

Le nombre de jours de formation en 2019 est plus élevé qu'en 2018 car il y a eu plus d'agents formés sur les Risques PsychoSociaux et pour la police municipale une formation préalable à l'armement (pistolet à impulsion électrique).

6.F- Baromètre Qualité de Vie au Travail

C'est un engagement du CHSCT dans le cadre de la démarche de prévention des risques psychosociaux, la dernière enquête remonte à 2009 : « Bien-être au travail et qualité de service ».

En raison de la crise COVID-19, le questionnaire sera envoyé au mois de novembre auprès des agents et les conclusions seront restituées dans les instances CHSCT au mois de mai-juin 2021.

Nous vous invitons à remplir ce questionnaire qui sera un outil pour travailler sur de meilleures conditions de travail en tenant compte de vos remontées.

6.G- Point sur la situation épidémie COVID-19

Au début de séance, la CFDT étant secrétaire du CHSCT depuis le début du mois d'août 2020 jusqu'au mois d'octobre 2021, nous avons fait une déclaration en accord avec toutes les Organisations Syndicales pour demander des réunions CHSCT spécifique COVID-19 tous les 15 jours. L'administration nous a répondu d'une manière favorable et la première réunion aura lieu le mercredi 23 septembre 2020.

Le 13 septembre 2020, il y avait 381 094 cas confirmés de COVID-19 en France et un taux de positivité aux tests de 5,4%. Le taux de positivité dans les Pays de la Loire est de 3,7% et en Loire-Atlantique de 4,1%.

Le taux d'incidence en Pays de la Loire est de 48,3 pour 100 000 habitants (seuil de 50 pour passer en zone rouge). Le taux d'incidence en Loire-Atlantique est de 55,2.

Depuis le 4 août, 16 agents ont été testés positifs au COVID-19.

En cas de suspicion de COVID-19, la personne s'isole et prend rendez-vous avec son médecin traitant. Si le médecin prescrit un test et qu'il est positif, la cellule de la CPAM mène l'enquête pour rompre les chaînes de transmission. Pour être une personne contact à risque, il faut passer plus de 15 minutes en tête à tête sans masque. Au travail, les principaux moments de transmission sont les lieux de pause et le covoiturage.

Les pauses sont indispensables mais il faut prendre des dispositions pour les organiser, pour ne pas être à moins de un mètre.

Un agent positif au test doit effectuer 7 jours d'isolement. Au bout de ces 7 jours, si sa température est normale, il peut reprendre le travail, s'il a de la température, il reste confiné encore 48 heures.

La MPP prépare les agents pour qu'ils répondent à la CPAM.

Pour les crèches, les écoles et les EHPAD, c'est l'ARS qui fait l'enquête en cas de COVID-19. La direction de la santé publique vient en soutien pour faire une pré-enquête dans les écoles.

Les collectivités NM, VdN et CCAS ont 4 mois de stock sur l'ensemble des produits pour se protéger du COVID-19.

Sur les ventilations :

- les systèmes de ventilation ne sont plus considérés comme vecteur de la maladie,
- les ventilations doubles flux doivent être mis à minima (moindre vitesse),
- les systèmes réversibles (climatisation/chauffage) peuvent fonctionner,
- Les agents, dans toutes les situations, doivent aérer les locaux même l'hiver.

Les bureaux sans ouvrant, il faut 4 m² par agent et le port du masque est obligatoire même en étant seul dans les bureaux.

Pour l'utilisation des souffleurs, l'ARS a donné son autorisation à Nantes Métropole et à la Ville de Nantes. Il ne faut pas souffler sur le public, privilégier le matin quand il y a peu de monde sur l'espace public.