

Direction des ressources humaines
Service Prévention et Santé au travail

Affaire suivie par Cécile PORCHER
N. Réf : F3SCT du 29.03.2024
Tél. 02 51 47 48 55

**PROCÈS-VERBAL DE LA FORMATION
SPÉCIALISÉE EN SANTÉ, SÉCURITÉ ET
CONDITIONS DE TRAVAIL
DU 5 JUILLET 2024**

Pour les représentants de la collectivité :

Madame Sylvie DURAND, titulaire, **Madame Danielle MARTIN**, titulaire, **Monsieur Bernard QUENAULT**, titulaire, **Madame Cécile DALAIS**, titulaire, **Monsieur Gilles RENOIR**, suppléant, étaient présents.

Monsieur Jacky GODARD, titulaire, **Monsieur Yannick DAVID**, titulaire, **Monsieur Régis ROUSSEL**, titulaire, **Madame Ketty COVEMAEKER**, titulaire, **Monsieur Luc BOUARD**, suppléant, **Madame Sophie MONTALÉTANG**, suppléante, **Monsieur Manuel GUIBERT**, suppléant, **Monsieur Patrick DURAND**, suppléant, **Monsieur Johan GARDON**, suppléant et **Monsieur Gilbert OLIER**, suppléant, étaient excusés.

Pour les représentants du personnel :

- Pour la CFDT :

Monsieur Mathieu DURQUETY, titulaire, et **Madame Marie-Pierre GUILLET**, suppléante, étaient présents. **Monsieur Patrice TOUVRON**, titulaire, **Monsieur Laurent VINCENT**, titulaire, **Madame Lise LAMBERT**, suppléante, et **Monsieur Luigi TEXIER**, suppléant, étaient excusés.

- Pour la CGT :

Monsieur Benoit JAMONNEAU, titulaire, **Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT**, titulaire, et **Madame Flora ORSOLLE**, suppléante, étaient présents. **Madame Edwige ESPINOSA**, suppléante, était excusée.

- Pour FO :

Madame Isabelle LUCAS, titulaire, était présente. Monsieur Stéphane TRANQUILLE, suppléant, était excusé.

- Pour SUD :

Monsieur Philippe LARIGNON, suppléant, était présent. **Monsieur Nicolas GAZO**, titulaire, **Madame Yasmina BENAMAS**, titulaire, et Madame Zora AMMOUR, suppléante, étaient excusés.

Membres de droit :

Pour le Service prévention et Santé au travail : Madame Anne-Laure BLANCHET, conseillère en prévention, Dr Sophie DRUKKER, médecin en santé au travail, Madame Cécile PORCHER, responsable du service prévention et santé au travail, et Monsieur Christophe AMPHOUX, conseiller en prévention, étaient présents.

Invitée :

Madame THOMAZEAU Liliana, responsable du service construction rénovation, direction bâtiments

Présidente de séance : Madame Sylvie DURAND

Secrétaire : Monsieur Jacky GODARD

Secrétaire adjoint : Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour la CGT

* * *

Madame Sylvie DURAND annonce que le *quorum* est atteint et ouvre la séance de la Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT).

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, donne lecture d'une déclaration :

« Le racisme et la xénophobie sont des fléaux qui n'ont pas leur place dans notre société. Ils sont contraires aux valeurs de la République française fondées sur le respect de la dignité de la personne humaine et sur l'égalité pour tous devant la loi.

La collectivité a le devoir de lutter contre ces comportements inacceptables et de protéger ses administrés. La loi punit le racisme et la xénophobie et elle interdit notamment de proférer des injures racistes ou xénophobes, de diffuser des propos haineux et de commettre des actes discriminatoires. Les victimes de racisme et de xénophobie peuvent porter plainte. Elles peuvent également saisir le défenseur des droits. Les employeurs ont l'obligation de prendre des mesures pour prévenir et lutter contre le racisme et la xénophobie sur le lieu de travail.

Aujourd'hui, la responsabilité de la collectivité est de créer un environnement inclusif et respectueux de tous. Elle doit mettre en place des actions de sensibilisation et de formation pour lutter contre le racisme et la xénophobie. Elle doit soutenir les victimes de racisme et de xénophobie. Elle doit prendre des mesures concrètes pour prévenir le racisme et la xénophobie dans ses services. »

Il estime que le climat actuel est anxiogène et indique avoir été interpellé par un agent. Si de tels comportements se renouvellent envers celle-ci, une plainte sera déposée. Il demande que la collectivité informe l'ensemble des agents par rapport à ce sujet.

Madame Sylvie DURAND abonde totalement dans le sens des propos tenus par la CGT. Cependant, cela n'a pas à être évoqué en F3SCT, mais en aparté.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, explique que cet agent lui a affirmé qu'elle gèrerait la situation et qu'elle ne souhaitait pas que son identité soit dévoilée, mais que la déclaration dont il a donné lecture expose le cadre général.

Madame Sylvie DURAND l'entend et estime que la collectivité tente d'aller dans ce sens. S'il existe une situation particulière, elle aimerait en être informée. Elle comprend que l'agent ne veuille pas que son identité soit révélée, mais elle a besoin de connaître les détails de cette situation ou de tout autre sujet qui se ferait jour.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, remontera la réponse de Madame DURAND à l'agent, mais la CGT ne trahira pas la parole qu'elle a donnée à celle-ci.

Madame Sylvie DURAND invite la CGT à indiquer à cette agente qu'elle reste à son écoute.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, transmettra ce message.

Si des propos à caractère raciste ou xénophobe ont été tenus, **Madame Sylvie DURAND** les condamne, car c'est intolérable et inadmissible.

Elle désigne les secrétaires de séance, puis donne lecture de l'ordre du jour.

Point n° 1 : Validation du compte rendu de la F3SCT du 29 mars 2024

Madame Sylvie DURAND demande aux élus du personnel s'ils ont des remarques.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, revient sur la visite des locaux du service nature en ville, sachant que l'état pitoyable des serres avait été soulevé. Madame Kitty COVEMAERKER, directrice générale des services, s'est rendue sur place et la CGT aimerait obtenir des éléments de réponse, car des mesures ont d'ores et déjà été prises.

Monsieur Gilles RENOIR sait qu'une partie des serres a été fermée à la suite de la visite de Madame COVEMAERKER qui a pu vérifier les propos tenus en F3SCT. Un point sera fait avec le service pour fournir une information précise aux représentants du personnel.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, ajoute qu'un diagnostic doit être réalisé en ce qui concerne la sécurité, mais il ne connaît pas l'organisme. Il souhaite que le rapport soit transmis aux représentants du personnel.

En l'absence d'autres observations, elle propose de passer au vote.

Le compte rendu de la séance du 29 mars 2024 est adopté à l'unanimité.

Point n° 2 : Retour sur les aménagements réalisés sur l'annexe du CMS rue Paul Doumer

Dossier présenté par Madame THOMAZEAU, responsable du service construction et rénovation, direction bâtiments

Madame THOMAZEAU projette le plan du rez-de-chaussée du bâtiment. Une intervention a concerné une porte afin de respecter la réglementation s'agissant de l'accès à l'escalier menant à l'étage où les travaux de réaménagement seront effectués afin d'installer les bureaux à destination de l'infirmière et du médecin.

Elle précise qu'au rez-de-chaussée il existe une salle de pause, une entrée avec un sanitaire adapté aux personnes à mobilité réduite, puis une salle d'attente, et les deux bureaux des médecins.

Madame Sylvie DURAND précise que le secrétariat est situé au fond.

Madame THOMAZEAU poursuit en indiquant que l'accès à l'étage n'est pas autorisé au public.

Le plan suivant détaille l'ensemble des travaux. Les cloisons et les habillages de la structure existante ont été démontés, sachant que seuls les murs et l'escalier permettant d'accéder à l'étage sont conservés. Il est procédé à la réfection des cloisons et à l'isolation de toutes les parois, ainsi que du plafond pour viser le meilleur confort thermique possible. Par ailleurs, des *skydomes* ont été installés sur la toiture pour générer une ventilation naturelle et éviter la gêne durant la période estivale.

Une salle sera dédiée aux réunions et aux pauses de l'ensemble de l'équipe (*personnels à l'étage et médecins situés au rez-de-chaussée*). Elle évoque également deux bureaux individuels et un bureau pouvant accueillir deux personnes.

Un autre plan montre la création d'un placard permettant d'accueillir un balai et un aspirateur, ce qui a nécessité de décaler l'évier. Cela évite aux agents d'entretien de descendre l'escalier pour récupérer le matériel permettant de nettoyer l'étage.

Le sanitaire n'est présent qu'au rez-de-chaussée, car il n'a pas été possible d'en installer un à l'étage.

A l'étage, une coupe permet de comprendre quel espace a été aménagé. Une zone permet de se tenir debout. Concernant la périphérie, qui présente une hauteur inférieure à 1 mètre 80, elle abritera du mobilier pour stocker les archives ou divers rangements. Ainsi, la zone centrale permet de circuler.

Madame Sylvie DURAND appelle aux observations.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, constate qu'il n'y a pas beaucoup de place pour les bureaux et que la hauteur sous plafond de 1 mètre 80 ne concerne pas toute la longueur. En outre, il faudra procéder à des vérifications concernant certains éléments apparaissant sur les plans présentés. Il déplore la faible hauteur sous plafond.

Madame THOMAZEAU répond que la hauteur sous plafond est de 2 mètres 50, excepté en périphérie, car il n'était pas possible de modifier la charpente. Il est donc profité de la zone qui a une hauteur de 1 mètre 80 pour installer des espaces de rangement et de stockage.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, argue que la surface avec une hauteur sous plafond de 2 mètres 50 est extrêmement réduite. Au vu du peu de hauteur et de place, il ne voit pas comment il est possible d'installer des bureaux ou une salle de réunion à ce niveau. Une visite devrait être organisée sur place.

Madame Sylvie DURAND demande si les bureaux sont occupés en permanence.

Monsieur Gilles RENOIR explique que ces bureaux ont vocation à être occupés par les agents de la Direction prévention santé, c'est-à-dire par la directrice, la responsable du centre municipal de santé (CMS), le chargé de mission contrat local de santé et la régisseuse comptable. Une partie de ces agents n'a donc pas vocation à occuper ces bureaux toute la journée.

Monsieur Laurent VINCENT, pour le syndicat CFDT, a pu constater qu'un bureau ne disposait pas de fenêtre et que la place est réduite.

Il se félicite qu'un placard ait été créé pour stocker le matériel de nettoyage, car le transporter par l'escalier exigü aurait pu présenter un danger et engendrer des accidents du travail.

Il fait ensuite observer que la grande pièce n'a qu'un radiateur, ce qui posera des problématiques de chauffage, et ce, même si l'isolation est appropriée.

Il rejoint enfin la CGT concernant la hauteur sous plafond de 1 mètre 80 et craint que les agents se cognent contre les poutres apparentes.

Madame THOMAZEAU explique que chaque bureau est muni d'un radiateur, mais que de nouveaux radiateurs pourront être ajoutés s'ils ne sont pas en nombre suffisant.

En ce qui concerne les fenêtres, elle assure que chaque espace dispose d'un point de lumière naturelle. Ce dernier a d'ailleurs été doublé et agrandi au niveau de la salle de pause.

Monsieur Laurent VINCENT, pour le syndicat CFDT, réplique qu'un hublot ne correspond pas à un point de lumière naturelle.

Madame THOMAZEAU l'informe qu'il ne s'agit pas d'un hublot, mais d'un Velux qui a la même surface qu'une fenêtre. Le bâtiment existant n'a pas permis d'installer des fenêtres et les Velux ont été agrandis.

Quant au placard à balais, il n'apparaît pas dans les plans, mais est prévu dans le cadre des travaux.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, note l'absence de sanitaire à l'étage.

Madame Sylvie DURAND confirme que ce point a été précisé par Madame THOMAZEAU.

Madame LUCAS estime qu'il faudra attendre le ressenti des agents par rapport à l'usage et demande si d'autres bureaux ont la même configuration au sein de la collectivité.

Monsieur Gilles RENOIR évoque le site Mitterrand.

Madame Sylvie DURAND signale que ces bureaux n'ont pas vocation à être occupés en permanence.

Elle remercie Madame THOMAZEAU pour sa présentation.

Point n° 3 : Rapport annuel 2023 sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de travail

Dossier présenté par Madame Anne-Laure BLANCHET et Monsieur Christophe AMPHOUX, conseillers en prévention.

Madame Anne-Laure BLANCHET indique que 93 accidents du travail ont occasionné 1 884 jours d'incapacité totale de travail (ITT), que la part des accidents du travail avec arrêt représente 78,4 % et que la durée moyenne des arrêts était de 20,25 jours. En tenant compte des accidents du travail ayant eu lieu les années précédentes et qui se sont prolongés en 2023, elle dénombre au total 103 accidents du travail, pour un total de 4 351 jours d'ITT.

21 accidents de trajet ont donné lieu à 166 jours d'ITT et 61,9 % ont occasionné un arrêt. La durée moyenne de l'arrêt était de 7,9 jours. En tenant compte des accidents de trajet ayant eu lieu les années précédentes et qui se sont prolongés en 2023, elle totalise 24 accidents de trajet pour 543 jours d'ITT.

Quant aux maladies professionnelles, elles ont été au nombre de 15, ont occasionné 1 542 jours d'ITT et ont toutes entraîné un arrêt de travail. La durée moyenne d'un arrêt était de 102,8 jours. En tenant compte des maladies professionnelles des années précédentes, Madame BLANCHET compte 36 maladies professionnelles pour 3 941 jours d'ITT.

Madame BLANCHET constate que la base d'accidentologie est similaire en 2022 et 2023, mais que les jours d'ITT sont en forte diminution. Les accidents de trajet étaient moins nombreux, mais plus graves en 2022. Les maladies professionnelles étaient moins nombreuses, avec moins de jours d'ITT.

En ce qui concerne la répartition des événements, les accidents du travail sont majoritaires. En revanche, du point de vue du nombre de jours d'ITT, les maladies professionnelles se rapprochent des

accidents du travail. En six ans, les accidents du travail sont stables alors qu'il existe une fluctuation s'agissant des accidents de trajet et que les maladies professionnelles sont en augmentation.

Elle indique ensuite que le taux de fréquence est en augmentation par rapport à l'année 2022, mais que le taux de gravité continue de diminuer.

Les accidents du travail avec un arrêt de moins de 15 jours sont majoritaires sur la collectivité. Les femmes sont prépondérantes, ce qui se retrouve au niveau du nombre d'accidents du travail et des jours d'ITT en 2023. L'âge moyen des accidents du travail est de 43,7 ans. Les personnes âgées de 45 à 59 ans ont été les plus concernées en termes de nombre d'événements et de jours d'ITT. Chez les 45-49 ans, un accident du travail a occasionné 215 jours d'ITT, ce qui a fait croître le total du nombre de jours d'ITT. Moins d'accidents de travail et de jours d'ITT ont été enregistrés sur les autres tranches d'âge. L'accident du travail avec 215 jours d'ITT a concerné une femme, ce qui a fait augmenter le taux d'ITT dans la tranche d'âge 45-49 ans. Chez les hommes, la tranche d'âge de 45 à 59 ans a été plus particulièrement touchée. Quant aux autres tranches d'âge, les accidents du travail ont été moins graves, avec des jours d'ITT plutôt faibles.

Trois tranches horaires interpellent : la tranche de 8 heures à 10 heures en termes de nombre d'événements, ainsi que la tranche de 10 heures à 12 heures et de 14 heures à 16 heures en matière de gravité. À 8 heures, le corps étant plus froid, cela peut occasionner des blessures lors de la prise de poste. De 10 heures à 12 heures, la vigilance est moindre. À 14 heures, la reprise du travail peut avoir une incidence.

En ce qui concerne les mois, en janvier des accidents du travail ont occasionné un grand nombre de jours d'ITT, dont un de 183 jours et un autre de 101 jours (chutes dans les escaliers). En février, un accident du travail a généré 215 jours d'ITT. En mars, cela représente 40 % de la part des accidents du travail, mais les arrêts étaient de plus courte durée et donc avec une gravité moindre. En juin, un accident de travail a engendré 188 jours d'ITT. Il s'agit donc d'avoir une certaine vigilance par rapport à ces mois de l'année.

Madame Anne-Laure BLANCHET en vient ensuite à la nature des lésions et indique que les troubles faisant partie des troubles musculosquelettiques (TMS) sont les plus nombreux, soit 36 % de l'ensemble des accidents du travail, mais ils ont généré moins d'ITT que les luxations et les entorses. Concernant le siège des lésions, les troubles localisés au niveau du dos sont les plus nombreux et ceux situés au niveau des épaules génèrent le plus de jours d'ITT. L'accident du travail de la petite enfance a occasionné 215 jours d'ITT et un accident du travail à l'éducation a entraîné un arrêt de 74 jours.

La répartition des accidents du travail par élément matériel est la suivante : 14 accidents du travail occasionnés par des efforts et des mouvements ont généré 205 jours d'ITT, 28 accidents de travail liés à des manipulations de charges et à des mobilisations de personnes ont engendré 528 jours d'ITT. Les chutes de hauteur (escaliers) et de plain-pied ont occasionné 25 accidents du travail avec 820 jours d'ITT.

La Direction de l'éducation a été particulièrement impactée avec 34 % d'accidents du travail et 39 % d'ITT. Le service action éducative a enregistré 15 accidents du travail et 408 jours d'ITT. Les chutes de plain-pied sont les plus représentées en termes de jours d'ITT. Les autres concernent des efforts,

des mouvements et des heurts. La restauration et l'entretien ont connu 11 accidents du travail qui ont occasionné 245 jours d'ITT. La Direction autonomie a connu une baisse assez intéressante des accidents du travail, soit 14 accidents du travail et 86 jours d'ITT. L'ensemble des accidents du travail a concerné les résidences. 4 ont eu trait à des mobilisations de résidents, mais avec seulement 11 jours d'ITT. 2 accidents du travail sont en lien avec l'utilisation de produits chimiques et 2 accidents du travail sont dus à des efforts ou à des mouvements. La Direction nature et climat, notamment le service nature en ville et le service eau/assainissement/déchets, ont connu 6 accidents du travail qui ont occasionné 138 jours d'ITT.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, fait observer que le service nature en ville et le service eau/assainissement/déchets appartiennent à deux directions différentes.

Madame Anne-Laure BLANCHET admet une coquille et s'en excuse.

Elle cède la parole à Monsieur AMPHOUX afin qu'il détaille les accidents de trajet et les maladies professionnelles.

Monsieur Christophe AMPHOUX présente la répartition des accidents de trajet en fonction du mode de déplacement. 43 % des accidents de trajet sont liés à la voiture, 29 % aux vélos et 19 % aux trottinettes. Les accidents de trajet sont donc davantage liés au vélo et à la trottinette qu'à la voiture. Au total, 21 accidents de trajet ont entraîné 166 jours d'ITT. En 2023, les accidents de trajet sont deux fois plus nombreux qu'en 2022, mais la gravité est moindre. Cela s'explique par le développement prononcé de l'utilisation des vélos ou des trottinettes.

En ce qui concerne les maladies professionnelles, elles sont en forte augmentation, tant en termes d'événements qu'en nombre de jours d'ITT. En revanche, il faut savoir que trois maladies professionnelles ont entraîné 272 jours d'ITT pour un agent (*atteinte ostéoarticulaire de l'épaule*), 315 jours pour un autre agent (*épaule*) et 354 jours pour le dernier agent (*coude*). La moyenne d'âge est de 51,1 ans. 12 femmes et 2 hommes sont concernés, sachant que 13 maladies professionnelles sont en lien avec des atteintes des membres supérieurs et que la dernière a trait aux membres inférieurs. La Direction de l'autonomie a enregistré 7 maladies professionnelles, avec 867 jours d'ITT. La Direction de l'éducation a connu 3 maladies professionnelles pour 491 jours d'ITT. La Direction des affaires culturelles, la Direction des systèmes d'information, la Direction proximité et prévention et la Direction des moyens logistiques mutualisés ont respectivement eu à déplorer une maladie professionnelle (*2 canal carpien, un au coude et un à l'épaule*).

Monsieur AMPHOUX précise ensuite que les statistiques pour l'année 2023 sont encourageantes concernant les accidents du travail, sachant qu'il y a une stabilisation du nombre d'événements et une diminution du nombre de jours d'ITT. Il faut toutefois conserver une certaine vigilance quant au taux de fréquence. 7 accidents du travail ont occasionné plus de 70 jours d'ITT, 2 de plus de 180 jours et un de plus de 200 jours. Par ailleurs, une vigilance particulière doit être apportée aux maladies professionnelles dont la hausse est significative, mais ce qui s'explique par la taille de la collectivité et par le fait que les agents sont davantage informés en la matière. Aussi, le travail des médecins permet de plus en plus de reconnaître des maladies professionnelles. La totalité des maladies professionnelles concerne des lésions entrant dans la famille des TMS et principalement les membres supérieurs. Les

accidents de trajet sont également en forte hausse, en raison de la croissance des modes de déplacement doux et de la multiplication des travaux en ville, voire de l'état de certaines chaussées.

La politique de prévention des risques professionnels doit donc être maintenue et le service de prévention doit renforcer sa présence au sein des différentes directions. Monsieur AMPHOUX tient à souligner que ce travail n'est possible qu'avec la collaboration de l'ensemble des professionnels de la collectivité : les agents, les encadrants, les directions, les membres de la F3SCT, le pôle formation et les formateurs en interne.

Il signale que l'effectif du service prévention et santé au travail a augmenté depuis 2023, avec la présence d'une nouvelle infirmière au travail, l'arrivée d'un nouveau conseiller en prévention et le reclassement professionnel d'un agent en qualité d'assistant de prévention.

Les formations inspirées du PRAP 2S se sont poursuivies pour les agents de soins des cinq Établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) du CCAS et il y a eu une intégration progressive des EHPAD de l'Agglomération. Les formations gestes et postures adaptées aux métiers continuent et une sensibilisation gestes et postures spécifique aux postes dits administratifs est en cours de développement. La mise à jour des procédures liées à la sécurité incendie se poursuit également. Monsieur AMPHOUX évoque par ailleurs des formations aux conduites addictives, une reprise des formations sur les équipements de protection individuelle (EPI), et une réflexion en cours sur un programme condensé de la PRAP petite enfance avec une reprise des formations durant le dernier trimestre 2024.

Il mentionne par ailleurs la prise en compte systématique de la sécurité et de l'ergonomie, ainsi que des données physicochimiques dans l'acquisition du matériel, des outils, des machines, des véhicules de travail, des produits chimiques, ainsi que dans l'aménagement ou la création de locaux. Il ne s'agit pas de faire l'économie de l'ergonomie et de la prévention dans les achats et les choix de travaux. Le service prévention reste en soutien au service achats pour définir des besoins en matériels, et être force de proposition ou de conseil. Il intervient également quant aux aménagements de postes de travail et notamment au niveau des écrans (*60 études réalisées en 2023*).

Monsieur AMPHOUX ajoute que divers documents uniques ont été créés ou mis à jour. Le service prévention est en train de parfaire le document unique de la direction éducation, des EHPAD. Ceux du CIAS sont programmés. Le document unique de la direction des ressources humaines devrait être initié prochainement. Il évoque également le document unique de la direction eau, assainissement et gestion des déchets et celui de la direction finances et commande publique, ainsi que diverses actualisations effectuées tout au long de l'année dans différents services et directions.

Il termine avec les différentes thématiques comme adapter, aménager et alléger les postes de travail pour les métiers et les agents ciblés (fin de carrière, reclassement professionnel, restrictions médicales, métiers pénibles). Ce travail a été mené par Mesdames POCHER et PEULT.

Il mentionne par ailleurs l'amélioration de l'organisation et des méthodes de travail grâce à la mécanisation sur des secteurs à risque, ainsi que la sensibilisation des agents à l'utilisation des systèmes de protection. Les mesures ont été les suivantes : l'accompagnement du service pour les EPI spécifiques (*bouchons d'oreilles moulés et lunettes de protection adaptées*) ou pour toute autre

interrogation concernant divers besoins en la matière, ainsi que le développement d'actions de santé publiques (*équilibre alimentaire, sédentarité, sommeil*).

Madame Sylvie DURAND les remercie pour ce travail très fourni et bien documenté.

Elle s'enquiert des demandes de prise de parole.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, rappelle que les risques psychosociaux (RPS) lui tiennent à cœur. Certains agents sont à bout de souffle et craquent en réunion de service, parce qu'on leur en demande toujours plus. Elle demande si cela peut être reconnu comme un accident du travail.

Monsieur Gilles RENOIR répond que la collectivité ne décide pas seule de la reconnaissance d'un accident du travail. Elle le fait sur la base d'un avis rendu par le Comité médical. À ce jour, les risques psychosociaux n'ont pas été reconnus comme des accidents du travail ou des maladies professionnelles. Cependant, si la réglementation venait à être modifiée, la collectivité la respecterait.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, le déplore.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, ne comprend pas pourquoi les risques psychosociaux ne sont pas considérés comme des accidents du travail alors qu'il y a une vigilance sur le sujet.

Monsieur Gilles RENOIR rappelle que la collectivité n'est pas en mesure de faire entrer les risques psychosociaux dans les maladies professionnelles et, sauf avis contraire du Comité médical, de considérer qu'un accident du travail peut être en lien avec les risques psychosociaux. Toutefois, cela n'empêche pas la collectivité de travailler avec les représentants du personnel sur le sujet et de procéder à des présentations régulières sur la mise en œuvre d'un plan d'action en matière de traitement des risques psychosociaux. Cette question continuera donc d'être traitée.

Des dossiers peuvent être soumis au Comité médical au sein duquel des représentants du personnel et des médecins siègent, sachant qu'ils n'appliqueront que la réglementation.

Monsieur Laurent VINCENT, pour le syndicat CFDT, revient sur les déplacements domicile-travail et affirme que 80 % des personnes ne savent pas rouler à vélo ou en trottinette en ville. Il regrette que les formations à l'utilisation du vélo ou de la trottinette n'apparaissent pas dans le rapport.

Pour que les agents puissent percevoir leur forfait mobilité durable, **Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, suggère qu'ils suivent une formation obligatoire en interne, ce qui permettra de s'assurer qu'ils savent se déplacer correctement à vélo et en trottinette.

Monsieur Gilles RENOIR ne dispose pas d'une évaluation du nombre d'agents qui ne savent pas utiliser un vélo ou une trottinette. En revanche, il ne pense pas que 80 % des agents soient conscients de ne pas savoir se servir d'un tel équipement. Par ailleurs, il n'a pas le droit d'obliger un agent à suivre une formation pour qu'il puisse ensuite bénéficier de son forfait mobilité durable. Enfin, multiplier le nombre de formations obligatoires poserait des difficultés organisationnelles. Il est toutefois possible de communiquer davantage sur l'existence de telles formations pour inciter les agents.

Il ajoute que l'employeur n'a pas de regard sur les conditions dans lesquelles un agent utilise sa trottinette ou son vélo, et c'est identique pour une voiture. Ainsi, s'il oublie de porter un casque, un gilet haute visibilité ou d'utiliser une lumière en hiver, la collectivité ne peut en rien l'y obliger. Seule de la

pédagogie peut être réalisée en rappelant les éléments de sécurité existants et l'entretien nécessaire des équipements.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, souhaite obtenir des précisions concernant les chutes de plain-pied. Par ailleurs, il serait intéressant de présenter à la F3SCT la liste des accidents du travail avec le détail, ce que la CGT demande régulièrement.

Madame Anne-Laure BLANCHET explique qu'il s'agit de chutes dans des escaliers, de chutes durant des jeux avec les enfants, et d'une chute à la piscine en raison d'un sol mouillé et donc glissant. Les raisons sont extrêmement variées.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, demande si la problématique du sol glissant a été résolue, sachant que ce sujet a été polémique pendant un certain temps.

Madame Anne-Laure BLANCHET répond que le risque est désormais maîtrisé, car le traitement des zones semble avoir été efficace.

Monsieur Christophe AMPHOUX ajoute que des procédures de nettoyage renforcé ont été réalisées, mais que les vérifications se poursuivent malgré tout.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, a comparé les accidents de trajet de 2022 et de 2023 et il apparaît que les accidents de voiture sont en évolution, à 30 % en 2022 contre 43 % en 2023. Les accidents de trajet ne sont donc pas uniquement dus à la conduite d'un vélo (+9 %) ou d'une trottinette (équivalent à 2022).

Monsieur Gilles RENOIR n'a pas d'explications à fournir s'agissant de l'augmentation du nombre d'accidents de voiture.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, souligne quelques points positifs. Il observe que le taux de gravité est en forte diminution, ce qui est un indicateur important pour la collectivité et pour les agents. Il note également que certaines directions, comme la direction autonomie qui était traditionnellement sujette à un fort taux accidentogène, sont en forte diminution. Il suppose que c'est en lien avec le travail d'accompagnement réalisé en parallèle et les processus mis en application.

Il attire ensuite l'attention sur la professionnalisation du service prévention, sachant que l'abandon du volontariat avait été adopté par la F3SCT. La CFDT en attend beaucoup et estime que cela va dans le bon sens en matière de prévention et d'information. Monsieur DURQUETY invite à pérenniser les propositions qui tendent à améliorer les questions de santé publique au-delà des facteurs accidentogènes présentés ce jour.

Madame Sylvie DURAND remercie de nouveau les conseillers en prévention et aborde le point suivant à l'ordre du jour.

Point n° 4 : L'absentéisme en 2023 sur la Ville, l'Agglomération et le CCAS de La Roche-sur-Yon

Dossier présenté par Monsieur Gilles RENOIR, Directeur des ressources humaines.

Monsieur Gilles RENOIR indique que le taux d'absentéisme s'est établi à 8,29 % en 2023, toutes entités confondues. L'absentéisme concerne la maladie ordinaire, les accidents du travail, les maladies

professionnelles, les congés longue maladie (CLM), les congés de longue durée (CLD), les congés de gravité, la maternité, la paternité et l'adoption. En 2022, le taux d'absentéisme déclaré par Sofaxis (*un des principaux assureurs des collectivités*) était de 10,2 %. En 2023, la maladie représente les trois quarts de l'ensemble des arrêts, sachant que la maladie ordinaire correspond à un peu plus d'un arrêt sur deux.

L'année 2022 avait connu une nette augmentation, avec un taux à 10,28 % qui était difficilement explicable. En 2023, le taux est à peu près comparable à celui de l'année 2021, mais plus important que les années antérieures, à 8,29 %. Concernant les trois entités, cela correspond à un peu plus de 46 000 jours d'arrêt. C'est comme si chaque agent de la collectivité avait été absent 30 jours dans l'année ou l'équivalent de 126 agents arrêtés toute l'année.

52,68 % des arrêts concernent la maladie ordinaire, ce qui est équivalent à la norme avant la crise sanitaire, c'est-à-dire entre 2013 et 2019. Les congés de longue maladie et les congés de gravité représentent environ 20 % des arrêts, sachant que cette tendance se maintiendra certainement au vu du vieillissement de la population et du recul de l'âge de départ à la retraite.

Entre 2022 et 2023, la maladie ordinaire a nettement diminué et est comparable à 2021 avec un peu plus de 24 000 jours d'arrêt. L'accidentologie a diminué et le reste s'est stabilisé, excepté la maladie professionnelle avec une augmentation importante du nombre de jours d'arrêt.

La durée moyenne de la maladie ordinaire est stable, avec 17,02 % d'arrêts compris entre un et deux jours, et 82,98 % d'arrêt de plus de deux jours. La durée moyenne des arrêts en ce qui concerne la maladie ordinaire s'élève à un peu plus de 20 jours, soit bien au-delà de ce qui avait été constaté avant la crise sanitaire (environ 12 jours).

Monsieur RENOIR souligne que l'âge est un facteur important pour expliquer certains types d'arrêt. Les CLM et les CLD représentent la part la plus importante des arrêts pour les agents de plus de 50 ans qui seront nécessairement impactés par l'allongement de la durée du travail. Il s'agira donc de les accompagner en termes de prévention pour qu'ils puissent travailler le plus longtemps possible. La maladie ordinaire concerne 17 % des agents de plus de 55 ans et 22 % des arrêts, ainsi que 7 % des agents de plus de 60 ans et 10 % des arrêts. Il en va de même sur l'accidentologie.

La répartition des jours d'arrêt en fonction de la filière et de la catégorie hiérarchique montre que la part des arrêts est plus faible pour les agents de catégorie A et B alors qu'ils sont plus nombreux que les agents de catégorie C au sein de la collectivité. Ces derniers cumulent un peu moins de 70 % de jours d'arrêt. Par ailleurs, 38 % des agents de la filière technique sont concernés pour 45 % des arrêts. Quant aux autres filières, les pourcentages sont à manier avec précaution, car le volume d'agents concernés est différent. Toutefois, 12 % des agents de la filière médicosociale représentent 15 % des arrêts. Et les agents de catégorie C sont le plus impactés par l'absentéisme.

Il poursuit en indiquant que le taux d'absentéisme de certaines directions est à deux chiffres ou a pu continuer d'augmenter alors que la tendance générale est à la baisse au sein de la collectivité. C'est le cas de la Direction de l'éducation qui avait un taux d'absentéisme de 12,64 % contre 8,99 % en

2021 et 12 % en 2022, pour un effectif moyen de 212,16 équivalents temps plein (ETP) permanents. Il en va de même pour le Centre municipal de restauration. Au niveau des EHPAD, Monsieur RENOIR note une nette diminution du taux d'absentéisme, ce dernier passant de 12,58 % à 9,07 %. Le taux d'absentéisme de la Direction de la petite enfance est relativement stable, à 11,05 %, contre 12,31 % en 2022 et 11,58 % en 2021, sachant qu'il représente une part assez importante au sein de la collectivité, ainsi qu'au niveau national.

D'autres chiffres sont à manipuler avec prudence, notamment au niveau de la Direction proximité/citoyenneté, avec un taux d'absentéisme de 11 %, car deux ou trois agents ont été arrêtés tout au long de l'année 2023, ce qui a directement impacté le taux d'absentéisme moyen constaté.

Monsieur RENOIR mentionne une particularité pour une collectivité de la taille de La Roche-sur-Yon : le taux d'absentéisme des services techniques est plus faible que la moyenne.

Le taux d'absentéisme du secteur moyens logistiques mutualisés reste important, principalement en lien avec le service entretien et hygiène des locaux, avec trois ou quatre agents qui peuvent avoir des pathologies lourdes et qui sont inscrits en CLM ou en CLD.

Concernant les autres pôles, il constate la baisse du taux d'absentéisme des affaires juridiques et des assemblées, sachant que l'effectif n'est que d'une quinzaine d'agents et que deux agents ont pu être absents durant une longue période (maladie ordinaire et maternité).

Il n'existe aucune alerte particulière sur le pôle développement/aménagement/planification ou sur la direction communication.

Madame Sylvie DURAND appelle aux observations.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, fait observer que le taux d'absentéisme du centre municipal de restauration en 2021, 2022 et 2023 reste très élevé, sachant que les effectifs vieillissent, ce qui occasionne plus de TMS, moins de vigilance et des habitudes difficiles à abandonner qui peuvent générer des difficultés quant à l'intégrité physique ou morale des agents. Par ailleurs, les agents de cette Direction se plaignent de matériels défectueux et affirment être dans l'obligation de trafiquer un certain nombre d'outils pour les rendre opérationnels. Or, cela occasionne beaucoup plus de manutention et d'efforts musculaires pour brasser 300 kilos de légumes. Dans le temps, les corps s'abiment. Le manque de maintenance sur le matériel en cuisine permettant de générer plusieurs milliers de repas au niveau du territoire impacte la santé des individus dont c'est la charge au quotidien et les chiffres relatifs à l'absentéisme ne parviennent pas à se stabiliser.

Madame Sylvie DURAND connaît cette problématique. La semaine précédente, elle a rencontré l'ensemble des agents du CMR qui a fait remonter ce sujet. Ce dernier est pris en compte par les représentants de la collectivité afin d'améliorer les conditions de travail des agents en achetant du matériel et un réalisant un diagnostic des locaux.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, signale ensuite qu'il faut considérer que la charge de travail est d'autant plus lourde pour les agents qui ne sont pas en arrêt de travail. Il s'agit

effectivement de pallier l'absence et la charge de travail des collègues, ce qui alourdit la tâche et crée un cercle vicieux.

Madame Sylvie DURAND indique que les bâtiments du centre municipal de restauration sont vieillissants et que le nombre de repas a évolué. Les agents réalisent des repas de qualité et sont quelque peu victimes de leur succès étant donné qu'il leur est demandé de préparer des repas plus nombreux, voire à la carte. Ils sont par ailleurs contraints de s'adapter dans l'urgence faute d'avoir reçu les produits commandés. En outre, la transition vers le zéro plastique amène à utiliser des bacs en inox qui sont plus lourds. Une prise en compte doit effectivement avoir lieu pour faire évoluer le bâtiment et le matériel.

En l'absence d'autre remarque, elle remercie Monsieur RENOIR et aborde le point suivant inscrit à l'ordre du jour.

Point n° 5 : Bilan d'activité Santé au travail 2023

Dossier présenté par Madame Sophie DRUKKER, responsable du pôle santé au travail.

Le Dr DRUKKER rappelle que la réglementation insiste sur la nécessité d'avoir une équipe pluridisciplinaire coordonnée par un médecin. Elle cite l'article 16 qui a été ajouté : « *tout agent peut bénéficier à sa demande d'un rendez-vous auprès du médecin du travail, sans pour autant en prévenir l'administration.* » À l'inverse, l'administration peut demander au médecin du travail de recevoir un agent, mais dans ce cas, ce dernier doit être informé de la raison de ce rendez-vous.

Le champ de compétences d'un pôle de santé au travail correspond à l'interaction entre la santé et le travail.

En ce qui concerne l'activité médicale, le Dr DRUKKER explique qu'une seconde infirmière en santé au travail a rejoint le service en avril 2023 (à 60 % et en formation). 1 551 consultations ont été effectuées en présentiel. Les priorités des infirmières sont les consultations avec chaque nouvel agent afin de créer un nouveau dossier pour savoir si un problème de santé nécessite un aménagement de poste, ainsi que les visites d'information et de prévention (VIP). L'année 2023 a consisté à rattraper le retard pris en matière de VIP en 2021 et 2022 en raison de la crise sanitaire.

Une activité tiers temps et connexe concerne les visites et les études de poste, sachant que l'équipe pluridisciplinaire a libre accès à l'ensemble des postes de travail. Les infirmières ont réalisé ces visites seules ou en présence des préventeurs.

Une des infirmières propose une sensibilisation à l'arrêt du tabac lors du mois sans tabac. Elle a également animé des ateliers de relaxation au sein des EHPAD Tapon et de la Vigne aux roses au moment du changement d'équipe, ce qui a été apprécié. Les infirmières ont par ailleurs participé à la sensibilisation à l'équipe alimentaire. À noter qu'une campagne de vaccination contre la grippe a lieu chaque année en fin d'année et au début de l'année suivante. Une formation a porté sur les conduites addictives. Fin 2023, une information a été fournie sur le risque d'exposition à la silice.

Le Dr DRUKKER indique ensuite que la psychologue a réalisé 122 consultations toutes causes confondues. Elle a également effectué des actions de sensibilisation, d'accompagnement de service, des bilans de reconversion et des bilans de seconde partie de carrière.

74 études ergonomiques ont été réalisées par l'ergonome.

La chargée de mission handicap a mis en œuvre des actions de communication et la semaine du handicap. Elle est également en charge du maintien dans l'emploi, de l'insertion et de la sensibilisation des agents.

L'examen des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sein de la collectivité montrent que le CCAS, comme la Ville et l'Agglomération, sont au-delà des 6 % réglementaires.

Elle évoque ensuite l'apprentissage, l'insertion, le maintien dans l'emploi et les stagiaires reçus, avec une forte mobilisation autour de la convention.

Elle termine par les objectifs pour l'année 2024 avec l'arrivée du CIAS et des agents qui n'ont pas été reçus depuis quatre ou cinq ans, ou encore la mise en œuvre du suivi du risque lié à la poussière de silice et aux poussières de bois, la poursuite des bilans de mi-carrière, et les actions de santé publique avec les préventeurs (*aide à l'arrêt du tabac, mois sans alcool, sédentarité, suicide, alimentation*).

Le Dr DRUKKER termine en expliquant qu'il n'y a pas eu de bilan sur le reclassement et le repositionnement pour raison médicale en 2023, car la conseillère en évolution professionnelle est en arrêt de travail depuis six mois. Le dispositif reste néanmoins actif.

Monsieur Gilles RENOIR signale que la conseillère en évolution professionnelle, qui prend sa retraite, sera remplacée à la rentrée.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, en déduit que la conseillère en évolution professionnelle prendra sa retraite en étant en arrêt maladie.

Monsieur Gilles RENOIR confirme cette situation.

Madame Sylvie DURAND remercie le médecin en santé au travail pour la présentation et en vient au point suivant.

Point n° 6 : Bilan d'activité FOCSIE

Dossier présenté par Monsieur Gilles RENOIR, Directeur des ressources humaines.

Monsieur Gilles RENOIR indique que FOCSIE est un prestataire qui travaille pour la collectivité de La Roche-sur-Yon, ainsi que pour d'autres collectivités et dans le secteur privé. Ce prestataire met à disposition de la collectivité une assistante sociale trois jours par mois, qui intervient dans les locaux de Bérégovoy CNAS/COSEL et qui peut réaliser des permanences sur d'autres sites.

Il rappelle que FOCSIE intervient au sein de la collectivité depuis mars 2022, à l'origine deux jours par mois, puis trois jours par mois depuis 2023 en raison de la nette augmentation des demandes. La question de l'augmentation du nombre de jours d'intervention se pose de nouveau, car les sollicitations sont de plus en plus nombreuses.

En matière d'accompagnement individuel, il existe une stabilisation relative du nombre d'agents reçus, avec un taux de renouvellement d'un peu plus de 64 %. La prestation répond aux besoins et de plus

en plus d'agents ont connaissance de son existence. Le délai d'attente pour obtenir un rendez-vous est d'un peu plus de deux mois. Une journée supplémentaire pourrait donc permettre de désengorger cette liste d'attente. La collectivité s'était posée la question du recrutement d'une assistante sociale interne, mais aucune candidature n'avait été reçue. Aussi, FOCSIE répond aux attentes de la collectivité et les retours sont plutôt positifs.

Monsieur RENOIR pointe ensuite le pourcentage d'actions hors vacation, car le travail réalisé par l'assistante sociale et par les équipes de FOCSIE devient de plus en plus important en dehors de la prestation de trois jours par mois en raison d'une complexité accrue des dossiers. En effet, les problématiques de logement, de budget, ou intrafamiliales demandent un travail de recherche et de prise de rendez-vous avec d'autres spécialistes qui nécessite un temps de plus en plus important.

Il ajoute que la permanence téléphonique est aujourd'hui le principal accès à FOCSIE, car tous les agents ne peuvent pas se rendre sur le site de Bérégovoy durant leur temps de travail. Bien que des permanences puissent être organisées, l'aire géographique est amenée à s'étendre avec l'arrivée du CIAS.

Les demandes émanent en majorité de femmes, lesquelles représentent le plus grand nombre d'agents au sein de la collectivité, et portent en premier lieu sur des problématiques en lien avec la monoparentalité (*budget, logement, divorce*).

Un travail important est mené en termes de communication, sachant que les agents connaissent peu ou pas leurs droits. La principale mission de l'assistante sociale est donc d'abord une mission d'information et d'orientation avant de s'inscrire dans un accompagnement plus poussé. FOCSIE dispose de plaquettes et de fiches pouvant être transmises aux agents à la demande.

En ce qui concerne les domaines d'intervention, Monsieur RENOIR précise que la sphère personnelle est la plus importante et représente plus de 80 % des demandes (*problématique financière, gestion budgétaire, endettement/surendettement, explication de cadres législatifs et juridiques de plus en plus complexes*). Dans le domaine professionnel, l'assistante sociale fait double emploi avec l'information apportée aux agents par d'autres services, et notamment par la Direction des ressources humaines. Cela s'explique par le fait que certains agents peuvent ne pas être satisfaits par les réponses apportées par cette dernière. Un travail important de lien a lieu entre l'assistante sociale et les différents services de la DRH pour éviter ce type de problématique, mais il en existe encore un grand nombre.

Il poursuit en expliquant que trois jours par mois ne permettent pas forcément de réaliser un travail d'information collective et qu'il s'agit donc plutôt d'informations individuelles. La DRH travaille avec FOCSIE afin d'identifier de quelle manière transmettre l'information sur les changements réglementaires récents, notamment s'agissant de la Caisse d'allocations familiales (CAF), car une telle structure est difficilement joignable par téléphone. L'assistante sociale pallie donc un manque d'information et de communication des principaux dispositifs, comme la CAF, la Caisse primaire d'Assurance maladie, ou des Caisses de retraite particulières.

Il projette ensuite les différents partenariats qui ont pu être noués en interne avec la DRH et en externe en matière de retraite, de santé et d'accès aux droits.

Il appelle enfin aux observations.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, demande à quel moment l'administration a statué sur un quatrième jour d'intervention de l'assistante sociale.

Monsieur Gilles RENOIR répond que la décision a été prise rapidement et que ce sera fait dans le cadre de la préparation du budget 2025.

Au vu du nombre d'agents concernés, **Monsieur Mathieu DURQUETY**, pour le syndicat CFDT, convient que ce partenariat avec FOCSIE répond à un besoin. En raison de la qualité du service rendu, les agents font part de leur retour d'expérience à leurs collègues, sans quoi ils seraient peut-être actuellement dans l'ignorance de la proposition. Il retient que ce partenariat correspond à un véritable besoin en ce qui concerne l'aspect social, mais également l'aspect financier.

Il ajoute que les agents adhérents de la CFDT qui ont recouru à ce service sont très satisfaits de l'accompagnement par la société FOCSIE. Monsieur DURQUETY émet toutefois un point de vigilance, car la ville de La Roche-sur-Yon n'est pas hors du monde. Elle vit des maux, tout comme les agents qui composent la collectivité, ce qui nécessite un accompagnement réel et sérieux.

En l'absence d'autre remarque, **Madame Sylvie DURAND** aborde le point suivant inscrit à l'ordre du jour.

Point n° 7 : Présentation de plusieurs plans d'action/actualisations liés à différents documents uniques d'évaluation des risques professionnels

Dossier présenté par Madame Anne-Laure BLANCHET et Monsieur Christophe AMPHOUX, conseillers en prévention.

Madame Anne-Laure BLANCHET indique qu'au niveau des agents d'entretien des équipements sportifs, les actions mises en place ont porté sur l'achat de nouveaux véhicules facilitant les déplacements entre les sites. L'ensemble des agents a participé à la sensibilisation à la gestion de publics difficiles et agressifs. Il a été procédé à l'achat d'un tracteur-pousseur pour installer les haies et un second tracteur a été aménagé pour installer les poteaux de rugby, ce qui représentait une contrainte forte. Les agents ont également participé au quart d'heure sécurité « travail par forte chaleur » et ont été sensibilisés au Dry January. Par ailleurs, un vasistas les protégeant des aléas climatiques a été réparé.

En ce qui concerne les éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (ETAPS) mention voile, des démarreurs électriques ont été achetés et il a été procédé à un tri des produits chimiques dans le local de stockage, ainsi qu'à une mise à jour de l'affichage. En outre, des vêtements de travail dédiés à l'activité voile ont été achetés.

Au niveau de la police municipale, plusieurs policiers ont été recrutés. Ils ont participé à la sensibilisation « se protéger en cas d'agression et savoir esquiver un coup » effectuée par un de leurs collègues formés pour ce faire. Des véhicules ont été remplacés par des SUV afin de faciliter la montée et la descente des policiers contraints dans leurs mouvements par les gilets pare-balles. La procédure des accidents d'exposition au sang (AES) a également été revue et un audit a porté sur les conditions de travail des policiers.

Les agents de surveillance de la voie publique (ASVP) peuvent bénéficier de la sensibilisation « se protéger en cas d'agression et savoir esquiver un coup ». La procédure d'AES a aussi été revue et les agents ont été dotés de gilets pare-balles à leur demande.

Concernant l'école d'art, un travail a été réalisé sur le risque chimique, avec une sensibilisation au port d'EPI adaptés (*gants notamment*) et à la silice avec le développement du balayage humide et des filtres spécifiques aspirateurs. L'achat d'une table aspirante est en cours de réflexion s'agissant de la céramique, considérant que les agents sont exposés par rapport aux techniques de ponçage et de cuisson. Les agents sont dans une démarche visant à remplacer les produits nocifs par d'autres qui sont moins dangereux. Enfin, les filtres des armoires ventilées ont été changés.

S'agissant des chantiers d'insertion relatifs à l'entretien des berges, les agents ont été dotés de gilets de sauvetage avec sifflet, de bouées de sauvetage munies d'une corde permettant de tirer une victime jusqu'à la barque ou au rivage si nécessaire, et d'une perche pour la barque. Il s'agit également de s'assurer que les agents concernés savent nager, ce qui n'était pas forcément le cas jusqu'à présent.

En ce qui concerne l'atelier maçonnerie et couvreurs et le travail en hauteur, des consignes ont été données afin que les agents ne déambulent plus sur les plaques ondulées en fibrociment de certaines toitures qui sont fragiles (*risque d'effondrement et présence d'amiante*). À terme, il faudra étudier le remplacement de ces plaques, notamment à l'Angelmière. Les agents priorisent actuellement le travail planifié en louant une nacelle de catégorie B. Ils ont par ailleurs été sensibilisés au dépannage de courte durée en cas d'urgence afin qu'ils louent une nacelle de catégorie B, qu'ils utilisent les lignes de vie et les points d'ancrage lorsque les sites sont équipés, et qu'ils aient recours à la technique de pente opposée en dernier recours.

En ce qui concerne les espaces verts, une question s'est posée à propos de l'élagage de l'arbre de Noël de la place Napoléon. La fiche technique et la notice du constructeur de l'arbre ont été reprises. La vérification de la tension des câbles est réalisée de manière hebdomadaire. La fourniture d'un tensiomètre de câbles permet par ailleurs de s'assurer que la tension réglementaire de ces derniers est respectée.

Quant aux modifications bâtementaires, il a été procédé à la reprise des câbles d'accroche du parc à vélos du bâtiment Mitterrand, car cela pouvait occasionner des blessures. Aux espaces verts sud, une étude est en cours sur la mise en conformité de la fosse permettant aux agents d'entretenir les machines.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, signale que de plus en plus d'agents se déplacent à vélo et que les espaces vélos sont trop petits, notamment au niveau du bâtiment Mitterrand.

Monsieur Christophe AMPHOUX poursuit par la gestion des risques professionnels relatifs aux résidences de la Direction autonomie et explique qu'une présentation a été faite à destination de l'ensemble des directrices, de leurs adjoints et des infirmières référentes à propos du travail qui serait réalisé sur l'évaluation des risques professionnels aux postes de travail. Le document unique de quatre des cinq EHPAD est finalisé.

Depuis le début de l'année 2024, avec Madame BLANCHET, il a procédé à des observations et des analyses des unités de travail. Les données ont été traitées par le logiciel DigiRisk qui est spécifique à l'évaluation des postes de travail. La restitution de ces observations a commencé en avril 2024 auprès des directrices, des adjoints et des infirmières référentes. Un plan d'action a été mis en œuvre et des actions ont été menées, ce qui est très satisfaisant.

Diverses unités de travail ont été évaluées en trois grands secteurs : les pôles administratifs (*quatre unités de travail*), le secteur médical (*cinq unités de travail*), le secteur non médical (*cinq unités de travail*).

En ce qui concerne le secteur médical, les risques identifiés concernaient les postes d'infirmier, d'aide-soignant, d'AS et d'ASH de nuit, de psychologue et d'ergothérapeute. Le premier risque est celui lié à la mobilisation de résidents, au port de charge, ainsi qu'aux postures de travail. Il s'agit d'un risque majeur d'accident du travail qui favorise le développement de maladies professionnelles et principalement les TMS. En 2023, sept maladies professionnelles ont été reconnues, dont six relatives aux membres supérieurs et une concernant le dos. Sur 14 accidents du travail, 7 font suite à des mobilisations de résidents ou à un port de charge. À 5 reprises ils concernent le dos, le thorax et la main.

Les mesures de prévention sont les suivantes : la poursuite des sensibilisations de terrain et des formations au PRAP 2S, la poursuite de l'investissement dans des aides techniques (*rails plafonniers, chaises Raizer, renouvellement de chariots*), le développement des analyses de pratiques entre professionnels pour trouver collégialement les meilleures aides pour le résident, des propositions de mise en place d'un référent gestes et postures dans chaque EHPAD sur la base du volontariat.

Le deuxième risque qui a été recensé concerne les risques psychosociaux en raison d'un rythme de travail élevé, de postes à fortes responsabilités humaines, des difficultés de recrutement et d'absentéisme, d'un risque d'agression, et de difficultés relationnelles entre certaines professions. Il en découle un risque d'épuisement professionnel (*burn-out*), d'augmentation de l'absentéisme, et de recrudescence des accidents du travail.

Les mesures préventives ont été les suivantes : la création d'un *pool* de remplacement d'agents de soins et d'infirmiers qui permet de pallier quelques absences, la présence d'un psychologue sur chaque site qui peut prendre du temps avec les agents dans le besoin, la mise en place de fiches de signalement et de rendez-vous à froid avec les familles, un travail en cours sur une charte de bienveillance entre les collègues et une analyse de pratiques incluant les différentes professions, l'intervention d'un médiateur pour apaiser les tensions entre les AS et les ASH au sein d'un EHPAD. Ce dernier point fut une réussite.

Monsieur AMPHOUX poursuit par les risques liés aux contaminations biologiques et explique que les mesures de prévention ont été les suivantes : une intervention et un accompagnement d'infirmiers hygiénistes, la mise en place d'un référent dans chaque EHPAD, une sensibilisation au port des EPI (*gants*) et au changement de tenue durant les temps de restauration, la participation à la formation sur les EPI, la révision de la procédure de conduite à tenir en cas d'exposition au sang.

S'agissant du secteur non médical, les risques identifiés ont concerné les unités de travail suivantes : les ASH, les lingères, le technicien de maintenance de chaque EHPAD, les cuisiniers et les animateurs.

Le premier risque est lié au port de charge, à la mobilisation des résidents et aux postures de travail. Il s'agit d'un risque majeur d'accident du travail et qui favorise le développement des TMS. Les mesures préventives ont été la poursuite des formations gestes et postures, des propositions de sensibilisation de terrain, la poursuite de l'investissement dans du matériel ergonomique (*renouvellement de chariots, balais ergonomiques, lave-vaisselle automatique, chariots à fond constant*), la vigilance par rapport à l'ergonomie des postes de travail (*rehaussement de machines à laver*), la réorganisation de certains ateliers pour les agents techniques.

Le deuxième risque majeur est le risque biologique et le risque lié à l'utilisation d'outils (*scie, perceuse, ponceuse, cutter, couteau de cuisine, four, fer à repasser*) qui peuvent occasionner des plaies plus ou moins graves. Les mesures de prévention sont les suivantes : l'intervention et l'accompagnement d'un infirmier-hygiéniste, la mise en place d'un référent dans chaque EHPAD, la sensibilisation au port des EPI, la participation à la formation sur les EPI, le renouvellement de certains outils dès que nécessaire, ainsi que l'investissement dans du matériel plus ergonomique et sécurisé.

Le troisième risque correspond aux risques psychosociaux en raison d'une difficulté de recrutement et de stabilisation des équipes (*ASH notamment*), de la mésentente entre collègues et professions, du fait que certains postes n'aient qu'un agent (*technicien, lingère ou animateur*), d'un *timing* à respecter qui peut être pesant pour les lingères et les cuisiniers. Le risque est d'augmenter l'absentéisme et les accidents du travail. Les mesures préventives ont été les suivantes : la création d'un *pool* de remplacement, la présence d'un psychologue sur chaque site afin qu'il prenne du temps avec les agents dans le besoin, un contrat Parcours emploi compétences (PEC) pour les agents de maintenance, un travail en cours sur une charte de bienveillance entre les collègues, une analyse de pratiques incluant les différentes professions, ainsi que l'intervention d'un médiateur pour apaiser les tensions entre les AS et les ASH au sein d'un EHPAD.

Quant au secteur administratif, qui est composé des directrices, directeurs adjoints, infirmières référentes, assistants administratifs et chargés d'accueil. Monsieur AMPHOUX indique que le risque majeur concerne les risques psychosociaux, car il s'agit de postes à fortes responsabilités (*gestion RH, gestion des budgets, mise en œuvre des directives de l'Agence régionale de santé, risque d'agression*). Les mesures préventives sont les suivantes : la présence d'un psychologue, un travail en cours sur une charte de bienveillance entre collègues, la cohésion et l'alignement des positions entre les directrices, les adjoints et les infirmières référentes, le service finances en garde-fou pour le suivi des budgets, la mise en place de fiches de signalement et rendez-vous à froid pour les familles en cas de problèmes avec les agents.

Il évoque ensuite le risque lié au travail sur poste informatique avec une position assise et une répétitivité des gestes, c'est-à-dire un risque lié à la sédentarité et au développement des TMS

principalement localisés au niveau du dos et des membres supérieurs. Les mesures de prévention sont l'accompagnement du service prévention et santé au travail pour aménager les postes de travail et faire en sorte que les agents se mettent régulièrement debout.

Monsieur AMPHOUX termine en présentant les objectifs :

- L'amélioration continue des conditions de travail avec la poursuite des échanges avec les différents responsables et le service prévention et santé au travail ;
- La définition d'un plan d'action annuel en prenant en compte le retour des agents lors des formations PRAP 2S et en actualisant chaque année le document unique ;
- L'évaluation en cours à l'EHPAD André Boutelier avec actualisation ou création des documents uniques des établissements du CIAS en 2025. En 2024, les documents uniques des EHPAD Tapon, la Vignes aux roses, Moulin Rouge et Saint-André-d'Ornay ont été réalisés. Celui de l'EHPAD Boutelier est en cours et devrait être terminé d'ici la fin de l'été. Les documents uniques des futurs EHPAD intégrant le CIAS démarreront par la suite.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, a noté qu'il a été question de risques psychosociaux à plusieurs reprises et fait observer qu'il s'agit d'un risque important au niveau de la collectivité qui mérite d'être pris en compte, car des accidents du travail y seront peut-être liés.

Madame Anne-Laure BLANCHET poursuit par le document unique de la direction des finances et des commandes publiques en indiquant qu'il n'y a pas eu d'observation de poste de travail, car il s'agit de postes administratifs. Les agents ont néanmoins été reçus dans le cadre d'entretiens.

En ce qui concerne les unités de travail évaluées, elle mentionne l'assistante administrative, les responsables de service (*budget/comptabilité, achats, marchés*), l'acheteur public et l'assistant logisticien, ainsi que les agents administratifs.

Les principaux risques identifiés sont les risques psychosociaux, car il s'agit de postes à fortes responsabilités et que des erreurs peuvent avoir des conséquences importantes en termes financiers ou juridiques. Par ailleurs, les agents ont des échéances à respecter pour chaque dossier, ce qui peut ajouter une forte pression. Aussi, la gestion du personnel peut être délicate en cas d'effectifs restreints. Les agents ont également mentionné une invisibilité et une méconnaissance de leur travail par leurs collègues, ce qui peut générer des incompréhensions lorsqu'ils sont en communication. Enfin, les référents marchés comptables des autres directions sont parfois insuffisamment formés, ce qui ajoute du travail. Cela peut engendrer des situations d'épuisement et une majoration du risque d'erreur.

En termes de mesures préventives, les agents sont encouragés à participer aux formations CNFPT liées au mieux-être au travail. Ils se soutiennent entre services, et les responsables ainsi que la directrice ont conscience des difficultés et restent un point d'appui important. Les réunions de direction sont de nouveau organisées, ce qui encourage le partage des informations et la transversalité entre services lorsque c'est possible. Dans certains services, une réorganisation est en cours pour renforcer la transversalité. Le service budget/comptabilité a pu bénéficier d'un renfort en personnel. Il est par ailleurs réfléchi à la manière d'améliorer la formation des référents dans les directions annexes afin de

les faire monter en compétence pour fluidifier le travail de la Direction. Une action de communication est en cours avec Madame PICHERIT pour présenter à la collectivité les agents qui travaillent dans cette direction. Enfin, le service santé au travail reste présent en cas de difficulté majeure.

Ces postes administratifs sont soumis au risque sur poste informatique : posture sédentaire avec le développement possible de maladies chroniques, répétitivité des gestes au niveau des membres supérieurs et du dos. S'agissant des mesures préventives, Madame BLANCHET cite le soutien du service prévention pour les aménagements de poste et le développement d'une sensibilisation gestes et postures spécifique aux postes administratifs en 2025.

Le service achats comporte deux unités de travail spécifiques et des sites de stockage en situation de travail esseulé ont pu être identifiés. Les agents sont également soumis au port de charge et peuvent effectuer de petites réparations de mobilier. Ils se déplacent entre les différents sites auprès de certains fournisseurs, ce qui les expose au risque routier. Ils ont par ailleurs des difficultés à évaluer le besoin réel lors du recensement des besoins en mobilier.

En termes de mesures de prévention, les agents ont réfléchi à une procédure interne pour le travail esseulé. Des gants de manutention ont été mis à leur disposition et une communication sera développée sur l'intranet pour informer le maximum d'agents sur la période de recensement des besoins en mobilier.

S'agissant des objectifs, il s'agit de poursuivre l'amélioration continue des conditions de travail avec une réévaluation régulière du document unique. Par ailleurs, deux unités de travail restent à analyser : celle du responsable du service gestion et recherche de financement qui est prévue en juillet, et celle de la directrice en fin d'année.

Madame Sylvie DURAND les remercie pour la présentation et salue le travail accompli sur le développement des documents uniques qui permettent de prévenir les différents risques.

En l'absence de remarque, elle aborde le point suivant à l'ordre du jour.

Point n° 8 : Mise en place d'un accompagnement auprès des agents du service piscines patinoire

Dossier présenté par Gilles RENOIR, Directeur des ressources humaines.

Monsieur Gilles RENOIR expose la démarche initiée par la collectivité au mois de mai 2024 au niveau du service piscines patinoire qui fait suite à des remontées d'agents, de représentants du personnel et de la direction, lesquels ont fait état de difficultés importantes dans la gestion de l'équipement, de problématiques relationnelles entre les agents, de problématiques de communication entre les agents et la direction, avec un impact fort sur le fonctionnement de la structure.

Au vu de ce premier bilan, la collectivité a souhaité s'appuyer sur un prestataire externe afin de disposer d'un réel diagnostic et de travailler sur un plan d'action en lien avec les agents et la Direction. Cette démarche a été confiée à l'organisme Politeia.

Le document présenté ce jour à la F3SCT est celui qui a déjà fait l'objet d'une présentation à l'ensemble des agents du service.

Les premières pages concernent la présentation des trois intervenants qui sont en contact avec les agents et la direction.

Le planning d'action est important, avec le lancement de la démarche au début du mois de mai, et une présentation réalisée le 27 mai 2024 à l'ensemble des agents qui étaient présents dans une très grande majorité. Par ailleurs, des ateliers collectifs ont été effectués avec l'encadrement et un certain nombre d'agents. Le prestataire est également venu sur site pour regarder les agents travailler et échanger individuellement ou collectivement avec ces derniers afin d'avoir leur ressenti, connaître l'organisation actuelle du travail et recenser les problématiques remontées par l'encadrement et les agents, et ce, en vue de s'appuyer sur la réalité de la situation avant de formuler des préconisations.

Cette première partie est en train de s'achever et les éléments de diagnostic qui émergent pourront être transmis par l'équipe projet. Le diagnostic sera présenté en septembre, d'abord en comité de pilotage, puis aux agents dans le cadre de groupes de travail thématiques à partir du mois d'octobre. L'objectif est de terminer d'ici la fin de l'année 2024 par un séminaire de restitution avec l'ensemble des agents, afin d'amorcer le projet qui se traduira notamment par le projet de service qui doit soutenir l'ensemble des actions.

Monsieur RENOIR poursuit en indiquant que le projet, qui remonte à quatre ans, est complexe et qu'il nécessite donc d'être réévalué en interrogeant les évolutions organisationnelles, sachant que le fonctionnement avait été hérité de l'ancienne piscine. Ce fonctionnement doit être analysé au vu des manquements remontés par les équipes, afin qu'il corresponde bien aux besoins de ces dernières.

Les éléments suivants ont été présentés aux agents :

- la définition des objectifs opérationnels et stratégiques ;
- la nécessité de fluidifier les interactions sachant qu'il existe un défaut important de communication avec un encadrement intermédiaire qui éprouve de plus en plus de difficultés à échanger avec les équipes. Il faut donc accompagner la communication ascendante et descendante ;
- un accompagnement sur les évolutions des métiers. À titre d'exemple, ce qui était demandé à un MNS à l'époque de la piscine Arago n'est plus la même chose en raison de la taille et du fonctionnement actuel du complexe. Il faut donc pouvoir réinterroger ces modes de fonctionnement avec les équipes, afin de parvenir à élaborer une stratégie de fonctionnement commune.

En ce qui concerne la frise chronologique, Monsieur RENOIR rappelle que le diagnostic a été réalisé par Politeia au mois de mai. Le travail de co-construction du projet de service démarrera à partir du mois d'octobre dans le cadre de séminaires et de groupes de travail thématiques. L'objectif est d'aboutir dans le courant du mois de novembre à la formalisation d'un projet de service, sachant qu'un

certain nombre d'actions qui découleront du projet de service seront mises en œuvre à partir du mois de décembre.

Le travail doit être réalisé avec tous les agents et l'objectif du cabinet Politeia est de pouvoir travailler avec les agents afin de faire émerger les difficultés, mais également des solutions, car certains agents peuvent être force de proposition.

À la fin de l'année 2024, l'aboutissement du travail réalisé avec les agents sera présenté à la F3SCT.

Madame Sylvie DURAND s'enquiert des demandes de prise de parole.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, rappelle que la CFDT a fait partie des organisations syndicales qui ont relevé le déficit de communication entre agents au sein d'un même site, et notamment entre la hiérarchie et les agents « exécutants ». Cela a généré des arrêts maladie, dont certains étaient extrêmement longs. Cette absence de communication et de dialogue a donc engendré une souffrance au travail. Cela signifie qu'au-delà de sa force de travail lorsqu'il prend son poste le matin, l'agent a besoin que le sens de sa mission et de son apport professionnel au quotidien dans un outil qu'il partage lui soit rappelé. L'agent n'est effectivement pas seul, il travaille au sein d'un service avec d'autres agents. Il doit lui être expliqué que l'addition des forces de travail participe à rendre un service au public. Il n'y a pas pire pour un agent que la perte de sens, car il peut se sentir inutile. Or, pour les plus fragiles, ce sentiment d'inutilité peut basculer vers des maladies et des risques psychosociaux. Monsieur DURQUETY espère que l'étude permettra de mettre en exergue la nécessité d'apporter du sens dans les missions des agents.

Madame Sylvie DURAND le remercie et aborde le point suivant inscrit à l'ordre du jour.

Point n° 9 : Retour sur l'intervention du service prévention et santé au travail au sein des médiathèques

Dossier présenté par Madame Cécile PORCHER, responsable du service prévention et santé au travail.

Madame Cécile PORCHER rappelle que lors d'une précédente F3SCT, les représentants du personnel avaient alerté l'administration sur le fait que des agents n'allaient pas bien au sein des médiathèques. En lien avec le médecin du travail, elle avait fait le lien avec les visites et les différentes interpellations de la part d'agents. Il a donc été décidé de laisser aux agents un espace de parole grâce à l'intervention du service prévention et santé au travail qui a permis d'apporter une sécurité au niveau des échanges.

Dans un premier temps, un questionnaire écrit a repris des éléments de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) et du secteur hospitalier sur l'évaluation du stress au travail et des risques psychosociaux. Ce questionnaire a été traité de manière totalement anonymisée. Dans un second temps, un entretien a eu lieu en face-à-face avec dix questions. Les éléments revenants très fortement et/ou avec une intensité très forte ont été remontés.

50 agents ont été reçus, mais Madame PORCHER ne s'est pas entretenue avec les agents qui étaient en arrêt de travail.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, indique qu'il est problématique de ne pas pouvoir s'entretenir avec les agents qui sont en arrêt maladie, car ce sont certainement ceux qui souffrent le plus. De la sorte, l'étude est quelque peu tronquée.

Madame Sylvie DURAND évoque le respect de l'arrêt de travail.

Madame Cécile PORCHER ajoute qu'un échantillon de 50 agents est pertinent d'un point de vue statistique.

Elle présente tout d'abord le questionnaire, dont la première partie concernait le profil des agents. Les femmes sont les plus nombreuses et la moyenne d'âge est d'environ 50 ans, voire un peu plus. Les agents sont issus à 94 % de la Fonction publique territoriale. Plus de 65 % des agents ont plus de dix ans d'ancienneté au sein de la collectivité.

La deuxième partie cherchait à évaluer la charge physique de travail et une question était notamment : *avez-vous eu durant les 12 derniers mois des problèmes au niveau du cou (courbatures, douleurs, inconfort ?* ». Les agents ressentent des douleurs ostéoarticulaires au niveau des membres supérieurs (*poignée, coude, épaule, dos, cou*). Les gestes répétitifs ont été évalués à 6,2/10. Il a été préconisé de mettre à jour les documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) en focalisant sur la partie physique afin d'évaluer les tâches présentant de très fortes contraintes physiques et de mettre en place des actions en matière d'ergonomie ou d'organisation. Il s'agirait de mettre en place des référents sur cette thématique afin de faciliter le travail du DU et de cibler des éléments. Madame PORCHER ajoute qu'un certain nombre d'actions publiques peuvent être mises en œuvre, comme des échauffements musculaires ou encore des formations aux gestes et postures adaptées.

La troisième partie du questionnaire visait à évaluer le stress au travail au sens scientifique, avec une liste de symptomatologies. Le milieu hospitalier estime que lorsque le stress au travail devient chronique, il engendre de nombreux symptômes qui peuvent être associés les uns aux autres. Une grande partie des items apparaît en jaune et il n'est donc pas possible d'affirmer qu'il existe du stress au travail au sens de l'INRS. Quelques points ressortent en orange : la fatigue, le sommeil, l'anxiété. Madame PORCHER donne ensuite lecture d'une question : *« avez-vous ressenti une envie de pleurer sur votre lieu de travail en partant ou en arrivant au travail ? »* et précise qu'un agent sur deux y a répondu par l'affirmative, ce qui est considérable. Il ne s'agit pas de stress au travail, mais d'une charge émotionnelle extrêmement importante qui entraîne une chape dans les relations de travail et dans le ressenti des agents. Elle explique qu'en psychologie la charge émotionnelle correspond au poids et à l'influence des émotions sur les réactions, les attitudes et les convictions, ce qui a généralement une intensité très forte qui peut être disproportionnée. La charge émotionnelle fait partie des risques psychosociaux. Il est préconisé de mettre à jour le DUERP, de nommer des référents sur la thématique RPS, d'informer les agents par rapport à FOCSIE, et de proposer des ateliers thématiques en santé publique avec le pôle prévention et les infirmières (*sommeil, anxiété*).

La dernière partie du questionnaire faisait référence à la charge mentale, c'est-à-dire les opérations de concentration, de compréhension, d'adaptation, d'attention, mais également la gestion des relations avec les collègues ou avec un tiers. Madame PORCHER cite une question : *« est-il facile de discuter*

avec les personnes suivantes : votre supérieur hiérarchique, vos collègues, votre Direction ? » Les résultats montrent que certaines thématiques apparaissent en vert comme compter sur ses collègues et sur son supérieur, facilité de discussion avec ses collègues et son supérieur, sensation de pouvoir participer à l'organisation de son travail. D'autres thématiques sont en orange : facilité de discussion avec la direction, pouvoir compter sur sa direction. Quant à l'ambiance de travail, les agents évoquent une ambiance tendue, une ambiance conflictuelle et une ambiance agressive. La charge émotionnelle, qui est très importante, impacte énormément le quotidien de travail des agents. La charge mentale fait partie des RPS et il est notamment proposé des séances d'analyse de pratiques avec un intervenant extérieur.

Madame PORCHER en vient ensuite aux entretiens et détaille les questions.

À la question « comment vous sentez-vous au travail sur une note de 0 à 10 ? », la moyenne des réponses est de 5,6. Le pôle adultes est à 5, le pôle jeunesse à 6,7, le pôle image et son à 5, le pôle administration à 5,3, Senghor à 6,6 et le pôle moyens à 4,7.

À la question « pouvez-vous me donner quatre mots pour décrire votre métier de bibliothécaire ? », les trois premiers termes qui ressortent sont « le service public », « un métier passion » et « l'accueil des usagers ». D'autres termes comme « la culture », « l'animation/médiation » et « la connaissance » ont été cités.

Les questions suivantes servaient à évaluer le sentiment de reconnaissance du métier et les réponses laissent apparaître un défaut de reconnaissance en interne entre les collègues des autres directions, mais également avec la direction et les usagers. Le métier de bibliothécaire évolue très rapidement et il existe donc un défaut de connaissance du public qui reste sur des *a priori*, ce dont les agents souffrent énormément. Les agents ont indiqué les éléments suivants : « les gens pensent que nous lisons tout le temps et que nous ne faisons jamais rien quand c'est fermé, que ce n'est pas un vrai métier et que nous sommes constamment assis », « les élus ne savent pas vraiment ce que nous faisons », « nous ne sommes qu'une vitrine pour le maire ». Le défaut de reconnaissance est donc certain et il s'agira de mettre en œuvre des actions, notamment de travailler sur un *benchmark* avec d'autres collectivités de taille comparable. La collectivité dispose également de *Regards croisés* et de *Roche Plus*, voire d'autres outils.

À la question « comment expliquez-vous la situation actuelle ? », les trois réponses les plus fréquentes sont les suivantes :

- à 62 % « la dissolution du pôle moyens », sachant que certains agents sont en difficulté face à l'accueil du public et aux conseils à fournir aux usagers. Les personnes qui ont formé ces agents rencontrent des difficultés afin de les faire monter en compétence.
- à 50 % « un manque de communication avec la direction », avec une difficulté pour les agents d'identifier clairement les rôles de la directrice et de son adjointe, un manque de coordination et de cadrage de l'activité (*attentes fortes par rapport à un projet d'établissement*),
- à 33 % « une ingérence d'un syndicat dans le quotidien des médiathèques », c'est-à-dire que les agents se demandent si leurs collègues qui sont adhérents au syndicat SUD portent les

valeurs du syndicalisme ou s'ils sont bibliothécaires. Cela gêne les agents dans leur quotidien de travail.

Ensuite, les agents ont fait remonter la surcharge liée aux arrêts de travail non remplacés, et ils ont par ailleurs indiqué que certaines personnes étaient toxiques au sein des équipes, avec un sentiment de ne pas être respecté et de faire l'objet d'une intimidation (un agent sur cinq).

Madame PORCHER poursuit en expliquant que deux questions demandaient aux agents de décrire en un mot les cadres, afin de savoir quelles étaient leurs attentes vis-à-vis de la direction. En ce qui concerne le directeur des affaires culturelles, deux attentes principales se sont fait jour : davantage de présence physique et être moins directif dans les échanges oraux. S'agissant de l'adjointe, les attentes étaient : plus d'autorité et qu'elle s'affirme davantage dans sa position, être plus facilement accessible pour les agents. Quant à la responsable de la médiathèque Benjamin-Rabier, les agents demandent davantage de disponibilité, car ils ont l'impression qu'elle est débordée, mais aussi plus de constance dans ses choix.

Enfin, les dernières questions demandaient aux agents de décrire en un mot des lieux, des groupes et des effectifs, afin de connaître leurs représentations par rapport à l'outil de travail. Sur le pôle adultes, 64 % du vocabulaire utilisé est plutôt défavorable. Le pôle jeunesse a 60 % de vocabulaire défavorable, le pôle image et son 82 %, la médiathèque Benjamin-Rabier 67 %, la médiathèque Léopold Sédar-Senghor 40 % et la médiathèque Alain-Sabaud 67 %. L'idée principale qui ressort s'agissant du pôle adultes est qu'il est scindé en deux. Le pôle jeunesse a été évoqué comme un État dans l'État, le pôle image et son comme vieillissant et n'ayant pas pris le tournant des supports qui évoluent, la médiathèque Benjamin-Rabier comme « *un bateau qui coule* », la médiathèque Léopold Sédar-Senghor comme fonctionnant plutôt bien. Quant à la médiathèque Alain-Sabaud, elle a été définie comme très familiale et cocooning, ce qui entraîne un dysfonctionnement dans son quotidien.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, confirme que c'est l'idée qu'elle se faisait, excepté s'agissant du syndicat SUD.

Madame Sylvie DURAND remercie Madame PROCHER et appelle aux observations.

Monsieur Philippe LARIGNON, pour le syndicat SUD, souhaite savoir si la direction a également été auditionnée.

Madame Cécile PORCHER répond par l'affirmative.

Monsieur Philippe LARIGNON, pour le syndicat SUD, demande si la synthèse sera communiquée.

Madame Cécile PORCHER a fait la présentation aux agents lors d'une réunion collective qui a eu lieu dans la semaine.

Monsieur Philippe LARIGNON, pour le syndicat SUD, aimerait que le document soit transmis aux représentants du personnel.

Madame Cécile PORCHER ne remettra pas ce type de document, mais assure que la présentation réalisée ce jour est identique à celle faite auprès des agents et du comité de pilotage.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, revient sur le vocabulaire pour la médiathèque Alain-Saubaud. Elle ne comprend pas pourquoi les agents sont gênés par le fait qu'elle soit familiale et cocooning.

Madame Cécile PORCHER n'a pas cherché à obtenir des éléments détaillés sur chaque établissement, sachant qu'il s'agissait d'une représentation collective de l'outil de travail. Ce dernier est évalué comme dysfonctionnel, en raison du côté « *familial* » et « *cocooning* ».

Madame Cécile DALAIS précise que la présentation aux agents durant la semaine a engendré un certain nombre d'échanges. En septembre 2024, un travail sera engagé pour coconstruire un projet d'établissement avec les agents.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, souhaite savoir si les agents sont motivés pour participer ou si certains se sont déjà placés en retrait pensant que cela ne fonctionnera pas.

Madame Cécile DALAIS l'informe qu'un agent a indiqué que ce travail avait déjà été effectué quelques années auparavant et qu'il n'avait abouti à rien. Il lui a été expliqué qu'il s'agissait de partir sur la base d'un projet d'établissement rédigé et que ce n'est pas parce que cela n'a pas fonctionné une première fois qu'il faut s'arrêter.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, espère que les agents participeront.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, souligne que la collectivité n'a plus de projet d'établissement sur la culture depuis des décennies et notamment du point de vue des médiathèques. À l'époque, les organisations syndicales étaient conviées au travail sur les projets d'établissement au même titre que les agents. Par ailleurs, un rapport d'activité était présenté annuellement par les médiathèques, ce qui n'est plus le cas depuis plus de dix ans. Il a retenu que le « *bateau coule* » et que les agents à qui il est demandé de faire un autre métier ne s'y retrouvent plus, car ils n'ont pas nécessairement été formés. Les agents sont démotivés et il y a un impact sur leur bien-être au travail.

Monsieur Philippe LARIGNON, pour le syndicat SUD, confirme les propos de la CGT, sachant qu'il exerce dans un service qui a été déménagé dans l'enceinte de la médiathèque, mais qui a un fonctionnement totalement à part. Depuis six ans, il a pu constater un certain nombre de dysfonctionnements quotidiens, ce qui est le résultat d'une gestion catastrophique en raison de l'absence d'une direction pendant de nombreuses années et qu'un certain nombre d'agents qui n'étaient absolument pas des professionnels de la culture y ont été reclassés. Il comprend donc que ces agents ne soient pas à l'aise avec le public et les aspects de conseils de lecture.

Il invite l'administration à visiter d'autres médiathèques sur le territoire national afin de constater que celles de La Roche-sur-Yon sont extrêmement en retard en termes d'animation et de volonté de donner envie. Il confirme que le bateau coule.

Madame Cécile PORCHER précise que les anciens agents du pôle moyens seront reçus individuellement pour refaire un point sur leurs appétences et leurs possibilités, et voir ce qui peut leur être proposé pour que personne ne se sente en difficulté.

Monsieur Philippe LARIGNON, pour le syndicat SUD, ajoute que l'équipement se meurt et que les agents n'ont donc pas des conditions de travail appropriées.

Madame Sylvie DURAND estime que la collectivité a pris acte de ce que les agents des médiathèques vivent. Un diagnostic est posé et la co-construction sera lancée en septembre avec les agents. Un échéancier sera dressé afin d'aboutir à un projet de service et elle assure que ce sera concluant. Par ailleurs, elle rencontrera les agents des médiathèques à partir du mois de septembre.

Monsieur Philippe LARIGNON, pour le syndicat SUD, suggère de faire appel à un audit externe pour construire le projet d'établissement.

Madame Sylvie DURAND en vient aux questions diverses.

Point n° 10 : Questions diverses

Madame Sylvie DURAND cède la parole à la CFDT.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, signale qu'un agent a été victime de menaces réelles et sérieuses qui ont fait l'objet d'un dépôt de plainte en parallèle. Au regard de la gravité des faits, cet agent a été déplacé sur un autre site. Il souligne la rapidité de la collectivité pour garantir l'intégrité physique et morale de cet agent, mais il attire l'attention sur le fait que l'espace de travail qui lui a été dévolu n'est pas considéré comme un espace de travail. Effectivement, l'agent s'est retrouvé dans un espace de stockage au premier étage de Lafayette sans lumière naturelle alors qu'il reçoit du public. Si cela devait se reproduire, Monsieur DURQUETY invite l'administration à anticiper sur un espace de travail présentant les caractéristiques *ad hoc*.

Monsieur Gilles RENOIR explique que cet agent a réintégré son poste initial et confirme qu'il avait fait l'objet de menaces de mort de la part d'un usager. Il ajoute que la collectivité ne dispose malheureusement pas de postes de travail libres permettant de positionner un agent du jour au lendemain. L'objectif était de permettre à cet agent d'avoir un espace de travail, et ce, bien qu'il ne s'agisse pas d'un bureau avec une fenêtre. À noter que sur la période incriminée, cet agent n'a émis aucune remontée négative auprès de la direction des ressources humaines. Depuis qu'il a réintégré son service, cet agent est toujours accompagné et des mesures de sécurité ont été prises. La DRH a préféré aller vite par rapport à la sécurisation plutôt que de prendre le temps de trouver un bureau, quel qu'il soit.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, invite l'administration à réfléchir à un espace de travail adapté si une situation similaire se produisait à l'avenir.

Monsieur Philippe LARIGNON, pour le syndicat SUD, confirme que l'agent ne s'est pas plaint et il souligne le travail de la collectivité afin de l'extirper rapidement de son lieu de travail et lui mettre un véhicule à disposition. Il s'interroge malgré tout sur la protection des agents. L'agent ayant porté plainte, il demande s'il s'est agi d'un choix délibéré de la collectivité de ne pas porter plainte ou si la procédure est normale.

Monsieur Gilles RENOIR répond qu'il n'existe pas de choix délibéré de la collectivité de ne pas accompagner ses agents. Au contraire, l'agent a bénéficié de la protection fonctionnelle à laquelle n'importe quel agent dans une telle situation peut prétendre.

Monsieur Philippe LARIGNON, pour le syndicat SUD, en déduit qu'un agent qui se fait agresser doit déposer une plainte à titre individuel.

Monsieur Gilles RENOIR n'a pas tenu de tels propos. Il s'agit d'un choix de l'agent, c'est-à-dire qu'il peut déposer une plainte s'il le souhaite, sachant qu'il est accompagné au titre de la protection fonctionnelle. En fonction des situations, la collectivité peut être amenée à porter plainte en son nom.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, interroge sur la base réglementaire qui obligerait un agent de la collectivité à payer une amende relative à l'enlèvement d'un véhicule par voie de fourrière. Un vendredi, un agent de la collectivité a utilisé son véhicule de service dans le cadre d'un rendez-vous professionnel. Il a remis le véhicule à l'endroit où il l'avait trouvé. Le lundi, le véhicule a été considéré comme gênant en raison de la Foire et il a fait l'objet d'un enlèvement par la fourrière qui est reliée à la Ville par voie de délégation de service public. La hiérarchie a demandé à l'agent de payer l'amende. Monsieur DURQUETY souhaite obtenir des explications sur ce point.

Monsieur Gilles RENOIR répond que cet agent n'était pas sans savoir que la Foire avait lieu le lundi suivant. En termes réglementaires, la collectivité a uniquement l'obligation de déclarer quel agent conduisait un véhicule en cas d'excès de vitesse.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, ajoute que dans le cas contraire la collectivité se voit appliquer une amende majorée.

Monsieur Gilles RENOIR interrogera la directrice du service concerné pour savoir pourquoi il a été demandé à l'agent de payer l'amende.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, souligne qu'au moment du remisage du véhicule, aucune infraction n'était caractérisée, sachant que cette dernière a eu lieu 72 heures après. La temporalité est extrêmement importante dans la qualification des faits.

Monsieur Gilles RENOIR comprend que l'agent n'avait pas commis d'infraction au moment où il a stationné son véhicule, mais il peut également considérer que celui-ci a potentiellement commis une faute en garant intentionnellement un véhicule sur un lieu où une Foire était prévue deux jours plus tard. Il ne faut pas raisonner de la sorte. Il se rapprochera donc de la directrice pour obtenir des explications et reviendra vers l'agent pour voir ce qui peut être fait.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, fait observer qu'une telle amende représente un certain coût, mais que les collègues de l'agent ont mis en place une caisse de solidarité.

Il en vient à sa dernière question en expliquant avoir été sollicité par un certain nombre d'agents du bâtiment Lafayette par rapport à des nuisances sonores répétitives provenant d'un établissement situé dans le bâtiment. La Ville est propriétaire d'une partie du bâti et participe aux assemblées générales. Elle peut donc remonter le trouble généré afin d'obtenir une insonorisation. Il rappelle que la loi bruit de 1995 complétée en 1988 donne raison à celles et ceux qui pointent la nuisance sonore.

Madame Sylvie DURAND invite la CGT à poser ses questions diverses.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, s'enquiert des résultats du contrôle d'alcoolémie réalisé au Centre technique municipal (CTM) et souhaite savoir si de nouveaux contrôles sont prévus sur d'autres sites.

Monsieur Gilles RENOIR ne communiquera pas les résultats, sachant que les contrôles sont individuels, mais confirme que de nouveaux contrôles seront réalisés de manière totalement aléatoire.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, évoque ensuite le moment de convivialité et les activités mises en œuvre en lien avec la cohésion d'équipe. Il souhaite que le sujet soit abordé lors d'une prochaine F3SCT.

Monsieur Gilles RENOIR enregistre la demande.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, demande qu'une visite de l'EHPAD de Saint-Florent-des-Bois soit prévue.

Monsieur Gilles RENOIR ne s'y oppose pas sur le principe, mais il s'agira de revoir les modalités d'organisation des visites au vu des dysfonctionnements constatés lors des dernières visites.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, souhaite savoir s'il est prévu de nommer des référents sur les violences sexistes et sexuelles et sur le handicap.

Madame Cécile PORCHER, rappelle que l'ensemble des représentants du personnel de la F3SCT a été convié à une formation sur le handicap afin qu'ils aient tous le même niveau de connaissance et qu'ils puissent formuler des propositions.

Quant aux violences sexistes et sexuelles, **Monsieur Gilles RENOIR** indique qu'une nouvelle ébauche du plan d'action et de prévention sera présentée d'ici la fin de l'année et que la nomination de référents pourrait être envisagée dans ce cadre.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, interroge sur le bilan du plan d'action RPS.

Madame Cécile PORCHER a présenté le bilan en octobre 2023 et présentera le prochain en octobre 2024.

Madame Sylvie DURAND remercie les membres de la F3SCT pour leur participation, leur souhaite un bel été et clôt la séance.

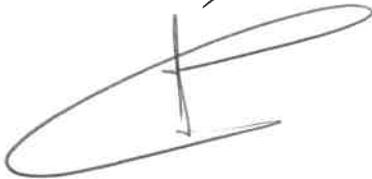
La Présidente,
Madame Sylvie DURAND

Le 25/10/2024



La secrétaire,
Pour les représentants de la collectivité,
Monsieur Jacky GODARD

Le 25/10/2024



Le secrétaire adjoint,
Pour les représentants du personnel,
Monsieur Benoît JAMONNEAU

Le 25/10/2024

