

Direction des ressources humaines
Service Prévention et Santé au travail

Affaire suivie par A.L. BLANCHET
N. Réf : F3SCT du 10.10.2025
Tél. 02 51 47 45 93

**PROCÈS-VERBAL DE LA FORMATION
SPÉCIALISÉE EN SANTÉ, SÉCURITÉ
ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

DU 10 OCTOBRE 2025

Pour les représentants de la collectivité :

Madame Sylvie DURAND, titulaire, Monsieur Jacky GODARD, titulaire, Monsieur Bernard QUENAULT, titulaire, Madame Sophie MONTALÉTANG, suppléante, Monsieur Gilles RENOIR, suppléant, et Monsieur Gilbert OLIER, suppléant, étaient présents.

Madame Danielle MARTIN, Monsieur Yannick DAVID, Madame Ketty COVEMAEKER, Madame Cécile DALAIS, Monsieur Luc BOUARD, Monsieur Manuel GUIBERT, Monsieur Patrick DURAND, et Monsieur Johan GARDON, étaient excusés.

Pour les représentants du personnel :

- Pour la CFDT :

Monsieur Patrice TOUVRON, titulaire, Monsieur Mathieu DURQUETY, titulaire, Monsieur Laurent VINCENT, titulaire, et Madame Marie-Pierre GUILLET, suppléante, étaient présents. 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 Nicolas GAZO, titulaire, et Madame Zora AMMOUR, suppléante, étaient présents. Madame Yasmina BENAMAS, titulaire, et Monsieur Philippe LARIGNON, suppléant, étaient excusés.

Membres de droit :

Pour le Service prévention et Santé au travail : Madame Anne-Laure BLANCHET, conseillère en prévention, et Monsieur Christophe AMPHOUX, conseiller en prévention, étaient présents.

Présidente de séance : Madame Sylvie DURAND

Secrétaire : Madame Danielle MARTIN

Secrétaire adjoint : Madame Isabelle LUCAS

Madame Sylvie DURAND salue les participants. Elle désigne les secrétaires de séance puis donne lecture de l'ordre du jour.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, fait savoir qu'il a une déclaration liminaire à faire. Il y a une dizaine de jours, les élus ont envoyé en intersyndical un courrier demandant à la direction de surseoir le point numéro cinq de l'ordre du jour concernant la procédure interne de signalement et de traitement des violences sexistes, sexuelles, morales et discriminatoires au travail, afin qu'il y ait un groupe de travail qui se mette en place. Ils l'avaient déjà signalé lors de la rencontre avec Monsieur RENOIR, mais le courrier est resté sans réponse.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, demande quelle est la raison de la non-réponse à leur demande.

Madame Sylvie DURAND répond que la collectivité n'a pas prévu de surseoir ce dossier. Il sera bien présenté ce matin. Aujourd'hui, il est temps de mettre une procédure en place. Elle rappelle que les élus ont eu l'occasion de s'exprimer sur ce qui leur a été présenté, puisque cela leur a été envoyé il y a plusieurs mois, et certains ont répondu. L'administration a tenu compte des remarques qui avaient été faites, totalement pour certaines, et partiellement pour d'autres. Désormais, la collectivité souhaite mettre en place une procédure qui permettra d'avancer sur cette problématique. On ne peut pas se permettre indéfiniment de prolonger et reporter ce dossier. C'est la raison pour laquelle il sera bien présenté ce matin en F3SCT. Il sera toujours temps dans un an, de revoir et d'amender, s'il y a des choses qui ne convenaient pas. Par contre, il est hors de question d'avoir un document qui fasse 50 pages.

Point n° 1 : Validation du compte rendu de la F3SCT du 27 juin 2025

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

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, signale en page 27 quatrième paragraphe, concernant l'explication sur l'accident de travail qui a eu lieu aux serres, qu'il est noté « *par ailleurs, ce genre de travail est également à réaliser sur des tunnels dans le cadre du chauffage* ». Il signale que ce n'est pas du tout une histoire de chauffage et de chauffagiste, il s'agit du chaulage. Il souligne l'importance de ce terme puisqu'il s'agit d'une mission particulière, le chaulage étant un apport de matière calcaire. En l'occurrence, il s'agissait de mettre de la chaux sur les tunnels en plastique pour éviter que les plantes brûlent. Il demande la correction du terme, puisqu'il s'agit d'une action de travail. Il faut donc la qualifier correctement. Il souligne également en page 31, toujours sur l'explication de cet accident de travail, qu'il y a eu un échange avec le syndicat SUD qui demandait confirmation que cet accident survenu en mai 2025 était similaire à celui du 21 février 2021.

La réponse de Madame DURAND était qu'« *elle n'est pas en mesure de le confirmer, car les documents et l'analyse ne sont pas à sa disposition. Elle demande à Madame PORCHER et à Monsieur AMPHOUX de se renseigner sur ce point* ». L'élue signale qu'ils n'ont eu aucun retour pour l'instant. Il demande donc si l'étude est maintenue et s'ils auront les éléments. Il estime qu'il s'agit de quelque chose d'important quand un accident de travail répétitif survient dans les mêmes conditions. De plus, aujourd'hui, ils vont aborder ce sujet des accidents de travail, et tout le monde sait qu'en France, on n'est pas les meilleurs sur ces questions-là. Il demande à ce qu'un retour leur soit fait.

Madame Sylvie DURAND donne la parole à Monsieur AMPHOUX.

Monsieur Christophe AMPHOUX fait savoir qu'il a bien reçu cette question à laquelle il a fait une réponse. Il assure qu'il transmettra cette réponse aux élus dans l'après-midi. N'ayant pas tous les éléments en tête à cet instant, il ne souhaite pas répondre sans avoir les éléments précis.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, ne demande pas à ce que Monsieur AMPHOUX travaille sans filet, il estime juste que comme ils sont dans une répétition d'accidents similaires, le résultat de cette étude leur semble important.

Madame Sylvie DURAND demande s'il y a d'autres remarques.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, revient sur la page neuf du compte rendu concernant l'évolution des espaces entre Goscinny et Ramon. Il y a eu une intervention, et Monsieur GARDON a bien précisé que les diagnostics avaient été révisés et seraient transmis aux élus. À ce jour, ils n'ont toujours rien. Les élus s'interrogent depuis quelques mois sur un certain nombre de demandes sur lesquelles la collectivité répond plutôt positivement, mais à chaque fois ils sont obligés de redemander des documents. Il demande s'il ne serait pas possible d'avoir, au moment des comptes rendus, un bilan des demandes qui sont faites, sous forme de relevé de décisions, ce qui permettrait à l'administration de savoir que des dossiers doivent être transmis aux élus du personnel. Par ailleurs, suite à la visite des deux sites, une présentation avec des plans a été faite en réunion, les élus ont demandé à avoir ces plans, mais ils ne les ont toujours pas.

Madame Sylvie DURAND transmettra les éléments demandés.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, suggère d'adopter un comportement différent dans cette instance, qui vaudrait également pour le CST, puisqu'ils ont été confrontés dernièrement à un problème de PV où les votes ne correspondaient pas à la réalité. Plusieurs organisations syndicales l'ont signalé. Ils comprennent qu'il s'agit d'un problème de transcription, et les élus proposent que puisque tout est enregistré, à partir de maintenant, quand il y a un vote, il faudrait signaler le nom des personnes qui votent contre, le nom des personnes qui votent pour.

Madame Sylvie DURAND entend cette remarque et précise qu'elle est tout à fait justifiée.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, indique que sur le PV, il était bien précisé « *vote pour* » tant de personnes, mais il aurait été bien de mettre le nombre correspondant pour chaque organisation syndicale.

Madame Sylvie DURAND s'enquiert d'autres remarques.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, revient en page huit au niveau de la mise au vote, où il est noté « *vote pour : neuf voix* ». Il aurait fallu détailler en fonction des organisations syndicales, par exemple : trois voix pour la CGT, etc. Plutôt que d'avoir la totalité des votes.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, indique que le fait de le rendre nominatif et précis serait plus clair.

Monsieur Gilles RENOIR entend bien la demande des élus. Dans le cadre du CST, il trouve judicieux, afin qu'il n'y ait pas d'erreur, que ce soit précisé à l'oral et enregistré. Sur la F3SCT, il rappelle que le parti pris des organisations syndicales était que les élus parlent d'une voix commune, et que justement les votes n'apparaissent pas comme ils apparaissent dans le CST. Mais il ne voit pas d'inconvénient à changer les choses.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, précise qu'il faudra peut-être revoir des PV sur ce mandat, mais il ne lui semble pas que ce soit le cas.

Monsieur Gilles RENOIR ajoute qu'en ce qui concerne le PV d'aujourd'hui, ils feront bien apparaître les votes pour chaque organisation syndicale.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, rappelle qu'il a été dit en F3SCT, qu'ils faisaient fi des étiquettes syndicales.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, parlait surtout du CST, afin d'éviter les erreurs.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO rappelle qu'ils s'étaient mis d'accord, après les dernières élections professionnelles, quand ils ont fait la formation tous ensemble, qu'ils effaçaient les étiquettes syndicales.

Les membres du F3SCT n'ayant pas d'autres remarques, **Madame Sylvie DURAND** indique qu'ils prennent en compte ce qui vient de se dire. Les corrections qui peuvent être apportées le seront, les documents manquants seront envoyés, et ils vont veiller à une nouvelle méthodologie sur les documents demandés par les élus. Elle propose de passer au vote.

Le compte rendu de la séance du 27 juin 2025 est adopté à l'unanimité.

Point n° 2 : Rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail 2024

Dossier présenté par Madame Anne-Laure BLANCHET, conseillère en prévention.

Madame Anne-Laure BLANCHET indique qu'en 2024, il y a eu 111 accidents de travail, dont 74 avec arrêts, qui ont entraîné 2 104 jours d'ITT. Ils représentent 66,6 % des accidents de travail. La durée moyenne des arrêts était de 18,3 jours. La rechute des années antérieures ayant eu une incidence sur 2024 s'élève à 23, dont 20 avec arrêts, qui ont occasionné 3 769 jours d'ITT. Le total des arrêts de travail de 2024 plus les années antérieures s'élève à 134 arrêts de travail occasionnant 5 873 jours d'ITT.

S'agissant des accidents de trajet, il en a été constaté 17, dont 13 ont occasionné 321 jours d'arrêt, soit une part de 76,5 % des ATT. La durée moyenne d'arrêt est de 19 jours. La rechute des années antérieures montre trois ATT qui ont eu des incidences sur 2024 et ont occasionné 599 jours d'ITT. Le total d'ATT est de 20 pour 920 jours d'ITT.

Concernant les maladies professionnelles, 10 ont été reconnues, et ont occasionné 283 jours d'ITT, et sept ont eu des jours d'arrêt. La part avec arrêt s'élève à 70 %, avec une durée moyenne de 39 jours. La rechute des années antérieures s'élève à 20 maladies professionnelles, dont 19 avec arrêt qui ont occasionné 3 597 jours d'ITT. Le total se monte à 30 maladies professionnelles qui ont occasionné 3 580 jours d'ITT.

En comparant avec 2023, il est constaté une augmentation du nombre d'accidents de travail, et du nombre de jours d'ITT. Les ATT diminuent en nombre d'événements, mais augmentent en nombre de jours d'arrêt. Les maladies professionnelles diminuent en nombre d'événements reconnus, et il y a une baisse significative du nombre de jours d'arrêt.

La répartition des événements en 2024 montre des arrêts de travail qui sont surreprésentés en termes de nombre d'événements, et également en nombre de jours d'ITT. Viennent ensuite les maladies professionnelles et les accidents de trajet à peu près à parts égales.

L'évolution sur six ans montre qu'ils repartent à la hausse au niveau des accidents de travail. Il y a une diminution des accidents de trajet, et une diminution également des maladies professionnelles si on regarde uniquement par rapport à 2023. Comparativement à 2022, on voit une augmentation.

S'agissant des accidents de travail, en 2024 le taux de fréquence diminue fortement, à 19,7, et le taux de gravité reste stable avec 0,56.

Au niveau de l'entité, le taux de fréquence de la Ville est assez élevé, à 25, et l'Agglomération et le CIAS sont à 15. Le taux de gravité de la Ville est plus élevé à 0,75, le CIAS, à 0,55, et l'Agglomération à 0,2. Par rapport à l'assurance maladie en 2023, la tendance à la baisse se confirme sur les arrêts de travail et rejoint celle du niveau national, au regard du taux de fréquence.

Concernant la répartition des arrêts de travail selon la durée de l'arrêt, il y a toujours les arrêts relativement courts d'1 à 15 jours qui sont dominants, avec une représentation à 50 % en 2024.

Les femmes étant plus nombreuses que les hommes dans notre collectivité, celles-ci sont plus touchées, aussi bien en termes de nombres d'accidents de travail, qu'en nombre de jours d'ITT. Si on s'attarde sur les entités, il est constaté au niveau de la Ville, un nombre d'accident de travail à peu près égal entre les hommes et les femmes. Par contre, les hommes ont eu des ITT moins représentées que les femmes. Au niveau du CIAS, trois accidents de travail chez les hommes, n'occasionnent aucun nombre de jours d'ITT. Le CCAS n'est pas représenté puisqu'ils n'ont pas eu d'accident de travail.

La répartition des arrêts de travail par tranche d'âge montre que l'âge moyen d'un accident de travail est de 43,5 ans. Cette année, ce sont les 45/49 ans qui sont particulièrement touchés, que ce soit en nombre d'événements et en nombre de jours d'ITT. Ils sont suivis par les 50/54 ans, notamment en termes de nombres d'événements. Par contre, le nombre de jours d'ITT est beaucoup plus faible.

La répartition des arrêts de travail par tranche d'âge et par sexe, montre qu'au niveau des femmes, ce sont les 45/49 ans et les 50/54 ans qui sont beaucoup plus touchés, avec deux accidents de travail chez les 45/49 ans qui ont occasionné 120 et 131 jours d'ITT. Chez les 60 ans, il y a un arrêt de travail qui a occasionné 194 jours d'ITT.

Au niveau des hommes, la catégorie des 45/49 ans n'a connu aucun événement entraînant des arrêts longs. Pour autant, le cumul du nombre de jours d'ITT par accident fait que le nombre de jours d'ITT total est assez élevé. Chez les 30/34 ans, un AT a occasionné 106 jours d'ITT.

Concernant la répartition par tranche horaire, il y a toujours plus d'accidents de travail le matin :

- La tranche horaire de 10 heures à midi est plus représentée en termes de nombre d'événements et en termes de nombre de jours d'ITT.
- La tranche de huit heures à 10 heures est fortement impactée sur le nombre d'événements.
- Pour la tranche de 10 heures à midi, il est à noter 24,4 % d'AT dont trois ont occasionné 80 jours d'ITT (*chute à l'entraînement de la Police Municipale*), un AT a entraîné 132 jours d'ITT (*mobilisation de résident au CIAS*), et un troisième accident avec 194 jours d'ITT (*chute sur un temps de convivialité pour les Jeux Olympiques*).
- Pour la tranche de huit heures à 10 heures, il y a 22,5 % d'AT, dont un a occasionné 120 jours d'ITT (*mobilisation de résidents*).
- La tranche 14 heures à 16 heures est touchée avec un AT de 106 jours d'ITT (*effort mouvement sur le service nature en Ville*), et un AT de 150 jours d'ITT (*à l'éducation*).

S'agissant de la répartition des AT par mois :

- Le mois d'avril a été particulièrement touché en nombre d'événements et en nombre de jours d'ITT, avec l'AT de 132 jours d'ITT, et l'AT de 194 jours d'ITT.
- En septembre, également beaucoup d'événements. Un AT a occasionné 120 jours d'ITT (*mobilisation de résidents au CIAS*).
- En janvier, un AT avec 91 jours d'ITT (*celui de l'entraînement de la Police Municipale*) et un AT de 106 jours d'ITT (*effort mouvement du Service nature en Ville*).
- En octobre, autant d'accidents qu'en janvier, mais de moindre gravité.

Au niveau des AT par nature de lésions, se retrouvent les troubles faisant partie de la grande famille des TMS (*Troubles Musculo-Squelettiques*), les atteintes ostéoarticulaires et douleurs dorsolombaires, types lumbagos et sciatiques, qui représentent 25,2 % des AT et 35 % des ITT, soit 740 jours d'absence. Les traumatismes tels que fractures, fêlures, entorses et luxations représentent 23,4 % des AT et 33 % des ITT, soit 704 jours d'absence. Ce sont des accidents assez graves qui restent constants depuis plusieurs années.

Les AT par siège de lésions montrent que les troubles localisés au niveau du dos sont les plus nombreux, ce qui est constant d'année en année. Il y a des décrochés au niveau des courbes en termes de nombre d'ITT, puisqu'il y a eu des accidents avec de longs arrêts pour les chevilles, les poignets et les doigts. Elle précise que les troubles musculo-squelettiques touchent les articulations.

Par rapport aux membres supérieurs, il est constaté que ces derniers représentent 33,3 % des AT et 1 052 jours d'ITT, et les membres inférieurs, 25,2 % des AT et 572 jours d'ITT.

Concernant les éléments matériels, les efforts mouvements ont occasionné 15 AT avec 275 jours d'ITT, et les heurts comptent 17 AT et 246 jours d'ITT. Les manipulations manuelles de charges et les mobilisations de personnes montrent 21 AT avec 568 jours d'ITT, dont les deux AT de 120 et 132 jours d'ITT au CIAS. Il y a également les chutes de hauteur et de plain-pied avec 27 AT et 681 jours d'ITT, dont les deux AT de 194 et 91 jours d'ITT.

En comparant avec l'assurance maladie en 2023, les mêmes causes sont retrouvées, tous secteurs confondus.

Madame Anne-Laure BLANCHET fait ensuite un focus par Direction :

- La Direction de l'éducation est encore très fortement représentée, avec en 2024, 28 AT et 553 jours d'ITT. Elle représente 25 % des AT et 26,2 % des ITT.

Par Service :

- Le service actions éducatives a eu 15 AT avec 231 jours d'ITT (*heurts fortement représentés en termes d'AT et de jours d'ITT, suivis par les chutes de plain-pied*).
- Le service restauration et entretien : 9 AT pour 314 jours d'ITT. Une coupure occasionnant 131 jours d'ITT fait monter ce chiffre. Une chute de hauteur a occasionné 61 jours d'ITT et deux accidents de travail manipulation manuelle de charges ont entraîné 71 jours d'ITT.

- La Direction autonomie :

- En 2024, elle a eu 27 AT avec 593 jours d'ITT. Forte augmentation par rapport à 2023, s'expliquant par l'intégration des EHPAD de l'Agglomération. Au niveau de la Ville, les chiffres montrent 11 AT en 2024 représentant 164 jours d'ITT, donc plus de jours d'ITT, mais le nombre d'AT était assez satisfaisant.

25 % d'AT et 100 % des ITT concernent les résidences. Les mobilisations de résidents montrent huit AT pour 348 jours d'ITT. Les glissades et les chutes de plain-pied concernent six AT pour 160 jours d'ITT, et les efforts mouvements, quatre AT pour 76 jours d'ITT.

- Point de vigilance pour le secteur des chantiers d'insertion, puisque les accidents de travail ont essentiellement pour cause les chutes de plain-pied, des efforts mouvements et l'utilisation d'outils mécanisés, et représentent quasiment 10 % des AT et 6 % des ITT.

- Autre point de vigilance sur le service nature en Ville, qui représente 6,3 % des AT et 8,4 % des ITT. Les accidents de travail ont essentiellement pour cause les efforts mouvements.

- La Direction des espaces publics représente 7,2 % des AT et 11,9 % des ITT. Une chute sur le temps de convivialité a occasionné 194 jours d'ITT, mais si on la retire, les ITT ne représentent plus que 2,7 %.
- La Direction sports jeunesse : Huit AT sur neuf concernent le service piscine-patinoire, avec des accidents de travail majoritaires pour la piscine qui représentent 82 % des ITT de cette direction avec des causes très variées.
- Point de vigilance pour la petite enfance, puisque l'accidentologie repart à la hausse, avec neuf accidents de travail occasionnant 84 jours d'ITT. Les causes principales sont les chutes de plain-pied, les heurts et les manipulations de personnes avec les enfants (*efforts mouvements*).

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, demande à Madame BLANCHET si elle a les chiffres de l'année dernière pour la petite enfance.

Madame Anne-Laure BLANCHET ne les a pas en tête, mais elle pense qu'ils étaient à moins de cinq.

Concernant la répartition des accidents de trajet, il est à noter au total 17 accidents de trajet qui ont représenté 321 jours d'ITT, notamment les accidents de voiture avec 41 %, suivis des accidents de vélo, les déplacements à pied, puis, à parts égales, les scooters, les motos et les trottinettes.

L'analyse des accidents de trajet par rapport à 2023 montrent une diminution du nombre d'événements, mais une augmentation du nombre de jours d'ITT. Un accident de scooter en début d'année a occasionné 162 jours d'absence et a fait fortement monter la courbe.

Concernant les maladies professionnelles, il est constaté une baisse du nombre d'événements en 2024 par rapport à 2023, et une très forte diminution du nombre de jours d'ITT. Il y a eu trois maladies professionnelles de 64,79 et 104 jours d'ITT.

La moyenne d'âge est de 51,8 ans pour déclarer une maladie professionnelle. La répartition montre cinq hommes et cinq femmes. Sur ces 10 maladies professionnelles, huit concernent des atteintes des membres supérieurs.

La direction de l'éducation a connu deux maladies professionnelles ayant occasionné 114 jours d'ITT (*une atteinte du coude et une atteinte de la main avec 104 jours d'ITT pour cette dernière*).

La direction de l'autonomie a recensé deux maladies professionnelles avec 100 ITT à ce jour (*une atteinte de l'épaule et une atteinte du poignet*).

Dans les directions espaces publics, nature et climat, petite enfance et sports et jeunesse, il y a eu dans chacune une seule maladie professionnelle.

Le bilan global de l'année 2024 montre un taux de gravité des AT stable, et un taux de fréquence en baisse. Pour autant, la collectivité a enregistré une hausse des accidents de travail avec six AT qui ont entraîné plus de 100 jours d'ITT. L'ensemble des accidents de travail sont aujourd'hui terminés, mais certains ont eu des répercussions sur l'année en cours, et certains accidents et presque accidents auraient pu avoir des conséquences graves en 2024, ce qui est également le cas en 2025. La vigilance doit donc rester constante. Les maladies professionnelles sont continuellement à surveiller, mais les chiffres restent encourageants cette année. Les ITT liées aux ATT sont en hausse cette année, alors que leur nombre diminue. Elle pense que tout le monde est conscient que les rénovations de chaussées et le réseau élargi des pistes cyclables ont amélioré les conditions de circulation pour les cyclistes, les trottinettes, etc.

Le service prévention et santé au travail doit bien entendu maintenir les actions de prévention des risques professionnels en place, et doit renforcer sa présence au sein des différentes directions, sans oublier que ce travail nécessite l'implication de tous dans la collectivité.

Concernant les axes de travail du service, il est précisé qu'il y a une stabilisation de l'effectif au Pôle Prévention et Santé au travail en 2024 et 2025. Marine RENAUD, assistante du service, vient de basculer sur un poste d'assistante de prévention et sera dédiée à la direction autonomie. Cela permettra de renforcer la présence dans cette direction.

Concernant le développement des formations, ces dernières se poursuivent, notamment les PRAP 2S pour les agents de soin des cinq EHPAD de la Ville, et il y a une intégration progressive des EHPAD du CIAS. Elle note l'engagement de Nicolas LENGLET dans cette démarche. Les formations gestes et postures adaptées aux métiers se poursuivent, et une sensibilisation se développe, spécifique sur les postes administratifs. Des formations gestes et postures Petite Enfance reprennent timidement en 2025, mais pour l'instant il n'y a pas d'inscription. Elle note la poursuite de la mise à jour des procédures des exercices liés à la sécurité incendie, la poursuite des formations aux conduites addictives, des formations EPI, et la mise en place de formations de sensibilisation aux risques routiers, avec la direction transport et déplacement durable où le programme a été revu et complété.

Concernant les aménagements des postes de travail sur écran, il y en a eu 60 en 2024, et cette démarche est soutenue par le service achats qui fournit les sièges, repose-pieds, etc.

S'agissant des documents uniques prévus en 2025 et en cours, il y a celui de la direction éducation, des EHPAD de l'Agglomération, et des médiathèques. Le service prévention et santé au travail vient de terminer celui de l'assainissement, prévention et gestion des déchets. Il reste encore celui des organisations syndicales, vers qui le service prévention reviendra très prochainement. Enfin, il y a toujours l'actualisation des documents uniques réalisés précédemment.

Pour ce qui est de l'adaptation et l'aménagement des postes de travail tous métiers confondus pour certains agents ciblés en fin de carrière, en reclassement professionnel, avec des restrictions médicales, sur des métiers dits pénibles, le service prévention améliore sans cesse l'organisation des méthodes de travail, notamment l'accompagnement proposé en matière d'EPI spécifiques et pour toute autre interrogation concernant les besoins, quel que soit le corps de métier. Il y a également toujours le développement d'actions de santé publique, avec cette année le Dry January, la sensibilisation sur les conduites suicidaires, la conduite à tenir en cas de malaise au travail. Début 2026, un support vidéo sortira sur les échauffements et les étirements, et sera diffusé sur l'Intranet afin d'inciter les salariés à s'étirer et à s'échauffer avant et en fin de journée. De plus, une sensibilisation est réalisée auprès des services travaillant en extérieur sur le cancer de la peau.

Madame Sylvie DURAND remercie Madame BLANCHET pour cette présentation et le travail fourni. Elle demande s'il y a des questions.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, remercie également Madame BLANCHET pour ce travail, et lui souhaite bon courage pour ce qu'il reste à faire.

Madame Sylvie DURAND confirme qu'il s'agit d'un gros travail très détaillé. Elle demande à tous d'être vigilants sur les postures à adopter, et sur le port des EPI.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, revient sur les accidents qui arrivent plutôt le matin. Elle rappelle que des sensibilisations avaient été faites, notamment des échauffements le matin, et demande si cela peut être relancé.

Madame Anne-Laure BLANCHET indique qu'une infirmière au travail et David LEMASSON, agent du service prévention et santé au travail, avaient refait une intervention cette année en ce sens dans les EHPADs. C'est quelque chose qui a du mal à se poursuivre de façon continue dans les services. Les agents vont faire un peu d'étirement et d'échauffement pendant un temps, ensuite le quotidien reprend. Elle reconnaît qu'il s'agit de quelque chose qui est assez compliqué à mettre en place dans la durée.

Madame Sophie MONTALÉTANG indique que le personnel change souvent et cela oblige sans cesse à redire les mêmes choses. Mais il y a un effort conséquent à fournir sur les EHPADs de la couronne yonnaise qui n'ont pas bénéficié du même accompagnement que ce qui existe sur La Roche-sur-Yon. Il y a eu des actions fortes dans les EHPADs de la Ville et un travail important en cours à l'échelle d'une Agglomération. Cela doit se poursuivre.

Madame Anne-Laure BLANCHET indique que les EHPAD de la couronne Yonnaise sont dans une démarche assez active. Ils sollicitent de plus en plus le service prévention et santé au travail pour venir faire des sensibilisations. Ils commencent à avoir les bons réflexes par rapport au service, et cela devrait se mettre en place petit à petit.

Madame Sophie MONTALÉTANG signale que l'un des objectifs de la mutualisation est aussi d'augmenter la qualité de ce qui est proposé en EHPAD, que ce soit la qualité pour le résident, mais aussi pour le personnel. Elle pense et espère qu'il sera également possible de mesurer l'impact dans les EHPAD de la Couronne.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, indique qu'il lui semble que les pays du Nord ont comme habitude de ne jamais commencer leur travail sans faire un quart d'heure d'échauffement. Elle demande s'il ne pourrait pas être mis en place ce type d'actions.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, note que sur les thématiques abordées, il est fait référence à l'amélioration de l'organisation et des méthodes de travail, notamment par le biais de la mécanisation. Face à cela, il lui semble que dans ce qui est mis en place, l'amélioration de l'organisation du travail est laissée de côté. Il s'agit pourtant d'un point essentiel, puisqu'il y a à la fois des risques augmentés par la perte de vigilance sur certains créneaux horaires, ou le manque de temps à consacrer aux étirements, ou aux échauffements. Il y a également un manque de vigilance en raison de la précipitation, et c'est là que l'accident survient. Il y a également les risques psychosociaux. Les arrêts sont souvent liés à des problèmes musculo-squelettiques, mais pas seulement. Il a été évoqué tout à l'heure une formation pour un service qui a été proposée et pour laquelle il n'y a pas eu d'inscrit. Elle s'interroge si cela n'est pas lié à l'organisation de travail, au temps qui n'est pas accordé à de l'information par exemple, pour prioriser autre chose. Elle pense que la première chose à améliorer reste l'organisation de travail.

Madame Anne-Laure BLANCHET souhaite préciser qu'auparavant, le service prévention et santé au travail mettait en œuvre au sein de la direction petite enfance une formation PRAP sur deux jours. Néanmoins, c'était très compliqué à mettre en place. En effet, il fallait libérer le personnel de la Petite Enfance alors qu'ils ont un taux d'encadrement à respecter. Elle les a donc relancés en sortant du modèle pur PRAP Petite Enfance, et a diminué à une journée de formation, avec ensuite un déplacement en structure pour travailler une thématique particulière. Les premières formations se sont bien passées, mais ensuite il y a cette difficulté à libérer les agents. Pour autant, le pôle remplacement fonctionne plutôt bien, et elle fait savoir qu'elle reviendra à la charge en début d'année 2026 pour que cette formation puisse se relancer correctement.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, indique que cela illustre bien ce que la CGT vient de dire, c'est-à-dire que des solutions vont être trouvées en modifiant l'organisation de la formation, pour que les agents, avec une organisation déjà tendue, puissent se libérer. Ce que la CGT propose est de regarder les organisations de travail qui permettent d'avoir une vigilance et un confort de travail plus important, de manière à pouvoir consacrer du temps à la santé.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, rebondit sur ce que vient d'évoquer Madame MONTALÉTANG sur les EHPAD de l'Agglomération. Il souhaite savoir s'il est possible de regarder pour l'année prochaine si les accidents surviennent plus en semaine ou le week-end. Il rappelle que les effectifs ne sont pas les mêmes sur ces deux périodes. Par ailleurs, il est clair qu'il faut avoir une vigilance sur les EHPADs, au vu des difficultés à avoir du personnel. Il est également demandé aux agents de faire des heures supplémentaires pour couvrir des temps. Il pense qu'il y a là une vraie question d'organisation de travail.

Madame Sophie MONTALÉTANG fait savoir que cela va un peu moins mal sur les recrutements en EHPAD. Certes, cela reste compliqué sur le personnel soignant, mais un peu moins sur les autres. Elle souhaite souligner que le CIAS a déjà mis en place un service remplacement qui monte en charge progressivement au fur et à mesure des recrutements, et qui fonctionne plutôt bien. Le dispositif Hublo a été mis en place et le travail adapté sur ce sujet, mais cela nécessite toujours une vigilance. Elle pense qu'il serait intéressant, effectivement, de voir si les accidents se produisent plus en semaine ou le week-end, et peut-être également regarder les EHPAD dotés de rails plafonniers et ceux qui n'en ont pas, car elle pense que cela a un impact conséquent sur les chiffres. On essaie de tous les équiper, mais il y a un enjeu sur ce type d'équipement.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, le confirme, sachant que maintenant, la procédure de reclassement pour ce personnel n'existe plus dans la collectivité. Donc il est clair que pour les agents qui travaillent, il faut les protéger, puisqu'il n'y a plus de porte de sortie après.

Madame Sylvie DURAND demande s'il y a des jours plus spécifiques.

Madame Anne-Laure BLANCHET répond qu'il n'y avait pas de journées qui ressortaient.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, demande ce que sont « les heurts » dans les accidents de travail.

Madame Anne-Laure BLANCHET répond que ce sont les chocs.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, en conclut que ce sont les chocs physiques et non psychologiques.

Madame Anne-Laure BLANCHET confirme.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, constate que les chocs psychologiques ne sont pas répertoriés dans les risques psychosociaux. Il faut savoir qu'il y a également des chocs psychologiques qui atteignent la santé mentale des agents. Certains sont reconnus en accident de travail suite aux expertises validées, et la collectivité, souvent, rejette ces causes. Elle a déjà eu des cas, et demande à ce que la collectivité soit plus vigilante aux causes des maladies liées à la santé mentale et liées directement au travail. Elle parle pour son cas personnel, mais également pour les autres, et souhaite défendre ce qu'elle a vécu et qui a été très compliqué.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, revient sur le développement d'actions de santé publique, et demande si le choix des différentes actions est libre ou si elles sont rattachées à des obligations de santé publique. De plus, concernant la sensibilisation sur les conduites suicidaires ou conduites à tenir en cas de malaise au travail, ces dernières ne sont pas liées qu'à des accidents physiques. Elles peuvent également être en lien avec des chocs psychologiques. La thématique de la santé mentale est très importante, et elle rappelle qu'ils sont justement sur la semaine de la santé mentale.

Madame Anne-Laure BLANCHET indique que sur le choix des actions de la santé publique, il y a une veille tous sujets. Par exemple, sur les cancers de la peau, ils sont en augmentation, notamment en Région Pays de Loire. Les équipes ont donc trouvé pertinent de faire une action en ce sens cette année.

Monsieur Gilles RENOIR signale qu'ils vont essayer d'approfondir la question du traitement des malaises dans le service. En effet, le réflexe reste trop souvent d'appeler le service prévention et santé au travail, plutôt que de faire le 18 ou le 15, selon la situation.

Il y avait donc une perte de temps dans la réaction, et c'est quelque chose qu'ils doivent rappeler de plus en plus souvent aux agents. Il est simple de mettre en place une procédure, et bien évidemment, quand cela arrive, il y a la réalité, et tout le monde ne réagit pas de la même façon. Le service va donc essayer de travailler ces questions-là, notamment la problématique de prise en charge des agents, quand aucune équipe SMUR n'intervient sur place. Il peut y avoir la hiérarchie ou des collègues qui appellent le 15, et le SAMU leur dit qu'il n'y a pas de souci

particulier, qu'il n'enverra personne. La consigne est alors donnée d'installer la personne dans une pièce pour qu'elle se repose, ou bien encore que quelqu'un la raccompagne chez elle. La question qui se pose souvent est qui la raccompagne chez elle, qui est responsable s'il se passait quoique ce soit, s'il faut prendre un véhicule de service ou son propre véhicule pour le faire. Ce sont autant de questions qui sont souvent posées. Ils vont donc repréciser tout cela, l'idée étant de raccompagner la personne quand cela est possible. Il ne va pas obliger des collègues à raccompagner un agent, il faut d'abord voir si la personne a de la famille qui peut se déplacer. Si ce n'est pas possible, ils essaient d'aménager un espace où la personne peut se reposer. Ils privilégient bien évidemment un véhicule de service quand cela est possible, sinon c'est le véhicule personnel, mais il n'y a pas d'obligation. Il rappelle qu'ils sont toujours sur du temps de travail. Raccompagner un collègue ne doit pas se faire seul, car pendant la conduite, il peut toujours se passer quelque chose. Bien évidemment, toutes les situations sont différentes. Par ailleurs, il y a énormément d'agents formés SST et qui ont les compétences pour intervenir. Il rappelle également que les agents formés SST bougent beaucoup. Il est parfois difficile d'avoir connaissance à chaque fois de qui dans le service a cette compétence-là.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, signale qu'elle en a fait l'expérience, et il a fallu agir très vite. Elle explique qu'elle était responsable d'une équipe, et sa réaction a été d'appeler le Médecin du Travail qui est venu tout de suite. Elle demande comment faire si ce dernier n'est pas là.

Monsieur Gilles RENOIR répond que c'est une bonne chose que le Médecin du Travail soit intervenu à ce moment-là, mais s'il y a une urgence, ce n'est pas à lui d'intervenir, c'est au SAMU.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, signale qu'il s'agissait d'une urgence, elle a donc appelé le service prévention, et Madame DRUKKER a pris sur elle de venir. Mais à présent, ils n'ont plus de médecin.

Monsieur Gilles RENOIR ne revient pas sur cette situation et l'intervention du Docteur DRUKKER, mais s'il y a une urgence, la première chose à faire est d'appeler le 15, et pas le service de prévention et santé au travail.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, se félicite de la qualité du travail qui vient d'être restitué. À travers cette restitution, il y a toutes les personnes qui se sont employées à un travail de chiffrage, d'analyse et de comparaison, mais comme cela a été rappelé, derrière ces chiffres, il y a des hommes et des femmes qui pour certains, sont victimes d'accidents du travail, et d'autres sont en charge du suivi d'accompagnement. La CFDT en profite pour souligner qu'elle déplore la disparition du poste de médecin du travail, ce qui va rendre le suivi de celles et ceux qui en auront besoin demain, de plus en plus délicat et dégradé. Elle déplore également le départ des deux infirmières rattachées au médecin du travail, ce qui ne participe pas non plus à un mieux-disant en matière de suivi. De plus, elle déplore la démission de l'agent en charge du Service prévention, à qui l'on doit pour partie la qualité de ce travail de restitution. Tous ces éléments ne participent pas à être très optimiste quant à la suite du suivi qui sera donné à celles et ceux qui en auront besoin demain.

Madame Sylvie DURAND souhaite rebondir, et fait savoir qu'elle regrette le départ du médecin du travail. Il y a également la démission de Madame PORCHER, qu'elle regrette aussi, et en est même affectée. Elle assure que le service continuera à fonctionner, et elle fait toute confiance à Monsieur AMPHOUX et Madame BLANCHET, qui vont continuer à travailler avec leurs collègues dans l'intérêt général du service. Elle précise qu'un médecin du Centre de Gestion intervient déjà pour la collectivité. Ce n'est pas une solution, mais il y a au moins un médecin une journée par semaine que les agents du service peuvent contacter, notamment sur un dossier particulier. Concernant les infirmiers, il y a toujours Raphaël BASSET qui est présent, et une deuxième infirmière est en cours de recrutement, pour essayer de répondre aux besoins. Elle rappelle la confiance qu'elle porte à toutes ces personnes, et assure qu'elle veillera au fonctionnement du service, ainsi qu'à leur bien-être.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, revient sur le bilan global des accidents de trajet et notamment concernant les pistes cyclables. Il indique qu'il serait intéressant de savoir à quel endroit ont eu lieu ces accidents, soulignant qu'il reste de nombreuses pistes à améliorer. Il revient sur les propos de Madame MONTALÉTANG concernant les EHPAD, qui indiquaient qu'il était plus facile de trouver du personnel sur les autres tâches.

Madame Sophie MONTALÉTANG précise que c'est un peu moins difficile.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT signale qu'en ce qui concerne les recrutements, souvent ce ne sont pas des personnels qualifiés. Cela demande donc aux agents qui sont en poste de prendre soin de ces personnels-là, de les former et cela prend du temps sur leurs tâches.

Madame Sophie MONTALÉTANG a bien conscience de tout cela. Néanmoins, elle indique que l'on recrute moins de « *faisant fonction* » de soignants. Concernant les améliorations en matière de recrutement, elle faisait allusion plutôt allusion aux ASH, et aux personnels de cuisine. Elle ajoute qu'il y a un peu moins de turnover, mais ces changements de personnel impactent énormément les personnels permanents, qui sont toujours les plus sollicités.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT voudrait préciser qu'il faut être vigilant. Il sait que dans un EHPAD, il est demandé à des personnels non soignants d'intervenir pour prodiguer des soins.

Madame Sophie MONTALÉTANG indique qu'à une période, ils nommaient des ASH « *faisant fonction de* ». Ils ont un peu arrêté cela aujourd'hui, mais peut-être qu'il y a un EHPAD où cela se pratique encore. Cependant, quand il n'y a pas de soignant et qu'il y a 90 résidents très dépendants, cela reste compliqué. Selon elle, cela va un peu moins mal. Il y a eu des efforts conséquents, la prime SÉCUR, etc. Cela commence à produire des effets.

Madame Sylvie DURAND donne la parole à Monsieur AMPHOUX qui a une réponse à apporter concernant les accidents sur les pistes cyclables.

Monsieur Christophe AMPHOUX indique qu'ils se sont posés la question au vu du nombre d'accidents de trajet. Il a pris une carte et a positionné l'ensemble des adresses des accidents de trajet, vélos et trottinettes. Il n'y a aucune zone qui est ressortie indiquant qu'un point était plus dangereux qu'un autre.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT indique qu'il s'agit plutôt de pointer le lieu où l'accident se produit, pour voir si la piste cyclable est bien aménagée, et pour quelle raison la personne a eu cet accident. Il prend un exemple, où le cycliste prend une rue à sens unique et où il a un espace très limité quand il croise une voiture. Il estime qu'il s'agit d'un cas accidentogène, qu'il faut le pointer pour pouvoir améliorer les choses.

Madame Sophie MONTALÉTANG s'interroge sur le fait que cela relève plutôt du Comité du cycle et de toutes les procédures de concertation.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT est d'accord, et c'est justement le travail qui est fait, mais qu'il faudrait s'en servir.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, entend ce qui se dit, mais dans le réel cela n'existe pas. Il indique qu'un collègue a eu un accident hors cadre du travail, il y a eu tout un dialogue avec le Département puisqu'il s'agissait d'une route départementale qui coupait une piste cyclable, et cela n'a abouti nulle part.

Madame Sophie MONTALÉTANG rappelle qu'il existe un Comité du cycle qui est très sollicité.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD indique qu'en ce qui concerne la notion du vélo, il faut basculer dans un autre rapport de la circulation. Comme le vélo est un fait minoritaire, il faut voir comment les voitures peuvent modifier en totalité leur comportement. Ce n'est plus seulement une question d'aménagement.

Madame Sylvie DURAND constate qu'ils dépassent l'objet du rapport. Elle va donc arrêter là la discussion afin de pouvoir évoquer les autres sujets prévus ce jour.

Point n° 3 : Absentéisme en 2024 sur la Ville, l'Agglomération, le CIAS et le CCAS de La Roche-sur-Yon (information)

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

Monsieur Gilles RENOIR indique que comme tous les ans, il va présenter un point d'étape sur l'absentéisme au sein de la collectivité, Ville, Agglomération, CCAS et CIAS. En termes de taux d'absentéisme constaté, sont pris en compte les arrêts pour maladies ordinaires, les accidents de travail, les maladies professionnelles, les congés longues maladies, longue durée, congés de gravité pour les agents contractuels, la maternité et la paternité. Le taux d'absentéisme permet de se comparer au niveau national. Ils travaillent habituellement sur l'étude rendue par SOFAXIS, organisme d'assurances statutaires, travaillant sur beaucoup de Collectivités, et permettant d'avoir des éléments de comparaison viables. Au niveau national en 2023, le taux d'absentéisme était à 10,1 %, et sur la Collectivité en 2024, tout confondu, le taux est à 8,74 %.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, fait remarquer qu'il ne s'agit pas de la même année.

Monsieur Gilles RENOIR confirme, mais il y aura toujours un décalage. Plus de la moitié des arrêts au sein de la Collectivité sont liés pour 54,90 % à de la maladie ordinaire, et hors maladie, l'accidentologie représente un peu moins de 18 % de l'ensemble des arrêts. Le suivi fait depuis une dizaine d'années montre une légère hausse du taux d'absentéisme avec 8,74 %, soit un peu moins de 55 000 jours d'arrêts tout confondu au sein de la Collectivité. Il ajoute que c'est comme si l'ensemble des agents de la Collectivité avaient été arrêtés au moins 31 jours dans l'année, et également comme s'il y avait eu 150 équivalents temps plein qui n'avaient pas travaillé sur l'ensemble de l'année. Cela montre une relative stabilisation, même s'il y a une petite augmentation de 8,29 % à 8,74 %. Cela reste inférieur à ce qui est constaté au niveau national. Il y a eu un vrai changement avec la période Covid, où le taux s'élevait à un peu moins de 7 % jusqu'en 2020, puis il y a eu une augmentation de deux points dès 2021. L'année 2022 a été une année un peu à part, et aujourd'hui ils retombent à un peu plus de 8 %.

En termes de données brutes, il y a une augmentation de l'absentéisme avec un peu plus de 8 000 jours d'arrêt constatés entre 2023 et 2024, à mettre en lien avec la hausse des effectifs au sein du CIAS avec l'intégration de plusieurs EHPAD de l'Agglomération.

La maladie ordinaire représente la 1^{ère} cause d'absentéisme avec plus de la moitié des arrêts au sein de la Collectivité (54,90 %). Viennent ensuite tous les congés longs avec un peu plus de 17 %, ce qui reste relativement stable. Sans réelle évolution, on retrouve ensuite les AT, les congés maternité, suivis de la maladie professionnelle.

Comme chaque année, un travail a été réalisé sur la maladie ordinaire afin de distinguer la part des arrêts inférieurs à deux jours et les autres arrêts. A ce titre, aujourd'hui, 80 % des arrêts de la Collectivité dure plus de deux jours. Environ 20 % des agents ont donc des arrêts qui ne durent qu'une ou deux journées. Face à cela, il rappelle que la journée de carence s'applique depuis 2018, et depuis le 1^{er} mars dernier, la rémunération des jours d'arrêt diminue jusqu'au quatre-vingt-dixième jour. Pour l'instant, il n'y a pas d'élément fiable qui permette

de dire si le nouveau mode de rémunération a un impact ou pas sur l'évolution du taux d'absentéisme. Des éléments pourront être présentés l'année prochaine, avec une année de recul dessus.

Il présente ensuite, toujours sur la maladie ordinaire, la répartition des arrêts. Il signale une durée moyenne des arrêts d'un peu plus de 20 jours. Il y a malgré tout plus de 16 % des agents qui s'arrêtent pour maladie ordinaire plus d'un mois, des agents pour lesquels assez régulièrement, les demandes de reconnaissance en conseil médical pour congés longs sont rejetées par les médecins. Ces personnes peuvent rester dans la même situation statutaire jusqu'à un an avant de passer en disponibilité, leur pathologie n'étant pas reconnue par le corps médical au titre des CLM ou CLD.

Concernant l'absentéisme, un lien est à faire en fonction de l'âge. En effet, la maternité et la paternité touchent principalement les agents jusqu'à la tranche 40-44 ans. À l'inverse, pour 18 % des arrêts longs, c'est à partir de 45 ans que l'on note une forte augmentation. Aujourd'hui, notre pyramide des âges laisse voir un vieillissement de la population au sein de la Collectivité, ce qui a un impact direct sur la nature des arrêts.

Par ailleurs, le constat déjà fait les années précédentes perdure, notamment si l'on prend en compte la catégorie hiérarchique et la filière, avec aujourd'hui des agents de catégorie C absents qui représentant 61 % de l'ensemble de l'absentéisme et qui représentent également plus de 71 % de jours d'arrêt. À l'inverse, les agents de catégorie A représentant 15 % de l'ensemble de l'effectif touché par des absences.

C'est la filière Technique qui est la plus touchée avec 34 % de l'ensemble des agents concernés.

Il présente ensuite le taux d'absentéisme pour chaque direction. Des mouvements sont constatés du fait de réorganisations qui ont pu faire bouger un certain nombre d'éléments concernant les effectifs pris en compte. Si le taux d'absentéisme au sein de la collectivité est de 8,74 %, certaines directions ont des taux supérieurs, ce qui nécessitera une attention particulière de la part de la DRH.

- La première concernée est la direction de l'éducation, dont le taux d'absentéisme se maintient à plus de 12 % depuis 2022. Il y a ici un absentéisme conséquent à traiter.
- S'agissant des EHPAD de l'Agglomération, le taux d'absentéisme est plus important que le taux moyen au sein de la Collectivité, mais malgré tout, le taux d'absentéisme reste à moins 10 %, ce qui est bien moins élevé que ce qui est constaté au niveau national sur d'autres EHPAD. Un travail régulier est à faire là encore, mais toutes les actions de prévention déjà mises en œuvre ont eu des impacts. Cela ne signifie pas qu'il ne faut rien faire, mais la tendance est intéressante.
- Il se dégage un taux élevé sur la direction de la petite enfance, avec depuis plusieurs années un taux d'absentéisme à plus de 10 %, mais qui passe sous la barre des 10 % en 2024. Il faudra suivre les prochaines années afin de déterminer si cela est exceptionnel où si la direction est sur une véritable tendance.
- Concernant la direction proximité et citoyenneté, si le taux d'absentéisme constaté est à plus de 11 %, c'est principalement dû à la situation de quelques agents présentant des arrêts longs. Quelques collègues ont ainsi eu des arrêts de plusieurs mois (AT, maladie ordinaire, maternité) impactant directement le taux d'absentéisme.
- La direction bâtiments montre une forte augmentation de l'absentéisme avec un passage de 5,59 % à 11,13 %, et quelques arrêts importants. Il faudra voir si cela est exceptionnel sur 2024 où s'il y aura un renversement de tendance dans les années à venir.
- Sur les autres directions, pas de signaux d'alerte particuliers, le taux d'absentéisme est moindre du fait notamment d'un effectif moins important. Ce sont des directions « administratives » où l'absentéisme est traditionnellement plus faible.

Madame Sylvie DURAND remercie Monsieur RENOIR pour cette présentation. Elle s'enquiert d'éventuelles réactions ou questions.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT revient sur les absences pour maladie ordinaire. Sur le plan national en 2023, le taux d'absentéisme était de 52 %, et sur la Ville de La Roche-sur-Yon, ce taux s'élève en 2024 à presque 55 %. Il pense qu'il y a quelque chose à améliorer de ce côté-là. Concernant l'usage d'abréviations pour nommer certaines directions, il demande s'il serait possible d'avoir un lexique en annexe.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, demande si en ce qui concerne la maladie ordinaire, les élus pourraient avoir le pourcentage sur l'année, et également mois par mois. Cela permettrait de voir si les maladies ordinaires sont plus importantes en hiver par exemple.

Monsieur Gilles RENOIR confirme que techniquement c'est possible.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, rappelle qu'il existe au sein des Collectivités de nombreux agents qui viennent travailler sans que leur état le leur permette, faute de médecin référent. Certes, des choses ont été entreprises pour qu'ils puissent disposer d'un suivi médical, mais il attire l'attention sur le fait que beaucoup d'agents sont obligés de poser des jours de congés annuels pour palier à l'absence de justificatif d'arrêt maladie, dans les 72 heures. De nombreux agents qui appellent le numéro dédié ne disposent pas toujours d'un rendez-vous dans les 72 heures, leur permettant de justifier d'un état de santé qui les empêche de venir travailler. Une population de 8 500 Yonnais ne dispose pas aujourd'hui de médecin référent. En fin d'année, deux nouveaux médecins partiront et des Yonnais avec parmi eux des agents de la Collectivité se retrouveront sans médecin. Cela ne permet pas d'être serein en termes de santé et de réglementation.

Madame Sophie MONTALÉTANG indique qu'elle est concernée, et explique qu'elle avait besoin d'un arrêt il y a quelques semaines et n'a plus de médecin traitant. Elle informe qu'il existe des télécabines dans les pharmacies qui peuvent permettre d'attendre le rendez-vous. Tout dépend de la pathologie également, mais pour l'arrêt initial et justifier d'une absence auprès de la Collectivité, c'est quelque chose de très pratique.

Madame Sylvie DURAND ajoute qu'il s'agit d'un sujet porté par la Municipalité, avec aujourd'hui 18 médecins déjà recrutés au sein de la collectivité. La Ville continue de mettre en place des actions pour apporter une solution aux citoyens. Elle rappelle toutefois que ce n'est pas de la compétence de la Collectivité. Néanmoins, si elle s'est emparée du sujet, c'est parce qu'il y avait un véritable besoin. Si la Municipalité ne s'en était pas préoccupée, Madame DURAND ne sait pas dans quel état serait la situation aujourd'hui. Elle espère que dans les années à venir, la situation redeviendra plus normale.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, souhaite compléter en faisant savoir qu'elle a connaissance de la situation d'un agent qui est actuellement sur son poste avec une attelle. Il a refusé un arrêt pour des raisons financières. Selon elle, il s'agit d'une situation de renoncement aux soins pour des questions financières

Madame Sophie MONTALÉTANG fait remarquer que cela dépend du poste sur lequel il se trouve.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, signale qu'il y a beaucoup de missions que cet agent ne peut plus faire correctement, il n'est pas assis derrière un bureau. Par ailleurs, elle ne pense pas que cela soit un cas isolé. Quand la CGT attire l'attention sur les organisations de travail, c'est parce que le taux d'absentéisme vient impacter fortement ces organisations, pas forcément en nombre de personnes arrêtées, mais aussi sur la durée des arrêts qui ne sont pas remplacés, et qui font supporter la charge de travail sur d'autres agents présents, lesquels peuvent à leur se retrouver dans des états de santé fragilisés. Il faut traiter les causes, sinon ils subissent les effets.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, demande à ce que les élus aient également le taux de remplacement. Il indique qu'il y a souvent des discussions dans les services sur le remplacement d'agents absents, mais il imagine qu'il y a des statistiques liées aux remplacements. Il ajoute que quand il y a un certain nombre de jours d'absence, la Municipalité doit être en capacité de mettre un remplacement en face.

Monsieur Gilles RENOIR répond qu'il pourra travailler sur ces éléments pour la prochaine présentation. Aujourd'hui, le principe du remplacement est assez clair en termes de règles de gestion. Tous les postes permanents avec des ratios d'encadrement à respecter par la Collectivité font l'objet d'un remplacement immédiat dans la mesure où nous arrivons à trouver la ressource. Ensuite, il y a le traitement des situations individuelles, notamment sur les arrêts longs, avec très souvent le manque d'information sur la durée initiale de l'arrêt qui peut se renouveler sur plusieurs périodes. De manière générale, l'agent peut s'arrêter au maximum un mois, mais par la suite avoir une ou des prolongations. C'est là où la gestion du remplacement peut poser problème, car trouver un remplacement pour quelqu'un qui n'est pas là pendant six mois est beaucoup plus simple que de trouver un remplaçant pour trois semaines, en lui disant qu'il y aura potentiellement une prolongation ou pas.

Madame Sylvie DURAND ajoute que le Centre de Gestion qui gère un pôle remplaçants, se trouve également en difficulté pour répondre aux besoins des collectivités.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, signale que depuis mars 2025, date de l'application de la réforme qui vise à baisser le taux d'indemnisation de celles et ceux qui sont en arrêt maladie, il y a un certain nombre d'agents qui ont une baisse significative de revenus. Un certain nombre d'agents, notamment de catégorie C, ont été impactés financièrement. Dans tous les cas, le ressenti est plus fort qu'il ne l'était auparavant.

Madame Sylvie DURAND rappelle que ce sont les médecins qui donnent les arrêts.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, remarque qu'ils sont dans un débat complexe, avec des difficultés à organiser les remplacements liés aux arrêts médicaux. Mais il y a aussi une injonction de l'État qui dit aux médecins de réduire au minimum les arrêts. Ils se retrouvent dans quelque chose de vicieux, où les charges de travail se répartissent sur les agents présents.

Point n° 4 : Point d'étape de l'accidentologie de janvier 2025 à juillet 2025

Dossier présenté par Madame Anne-Laure BLANCHET, conseillère en prévention, au sein de la direction des ressources humaines.

Madame Anne-Laure BLANCHET rappelle que la période prise en compte est bien du 1^{er} janvier au 31 juillet. En 2025, le total d'accidents de travail est de 61, dont 39 avec arrêts, et un total d'ITT de 1 588 jours, alors qu'en 2024, sur la même période, il y a eu 68 accidents de travail, avec 1 475 jours d'ITT. Elle précise que ce nombre de jours d'ITT couvre pour l'année, car elle n'a pas pu s'arrêter au 31 juillet.

Concernant les accidents de trajets, en 2025 il est comptabilisé 12 accidents de trajet, dont neuf avec arrêts, pour un total de 258 jours d'ITT, contre neuf accidents en 2024 sur la même période, pour un total de 260 jours d'ITT.

S'agissant des maladies professionnelles, en 2025 il y en a eu quatre déclarées qui ont occasionné 282 jours d'ITT, contre sept déclarées sur la même période en 2024, pour un total de 167 jours d'ITT.

Au niveau de la direction autonomie, il est constaté deux à quatre accidents de travail par établissement, avec 18 accidents pour 283 jours d'ITT, soit 29,5 %.

Au niveau de la direction éducation, il y a 12 accidents de travail sur la période pour 644 jours d'ITT, soit 19,6 %. Le nombre de jours d'ITT pour l'éducation représente 45,5 % de l'ensemble des ITT, ce qui est très conséquent.

En ce qui concerne les causes tous services confondus, il a été recensé 20 accidents de travail, soit 32,7 % (*chutes de plain-pied*), pour 607 jours d'ITT, soit 38,2 %.

Madame Sylvie DURAND remercie Madame BLANCHET.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, constate qu'il n'y a pas d'amélioration, car quand il prend le nombre d'accidents de travail sur le premier semestre, ils sont quasiment au même taux que pour une année. Il trouve cela plutôt inquiétant. Pour les accidents de trajet, c'est la même chose, avec un taux à 12 % sur le premier semestre, alors qu'il était à 9 % sur l'ensemble de l'année.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, ajoute qu'au mois d'avril il y a toujours un pic.

Point n° 5 : Procédure interne de signalement et de traitement des violences sexistes, sexuelles, morales et discriminatoires au travail

Madame Sylvie DURAND a le plaisir d'accueillir Mélanie CHATENAY, arrivée à la direction des ressources humaines début octobre, et qui vient du service de la commande publique. Elle va être en charge du dossier concernant la procédure de signalement sur la discrimination, le harcèlement sexuel, sexiste, etc.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, fait savoir que les quatre syndicats ont décidé de ne pas participer à ce débat, dans la mesure où il n'y a pas de dialogue social. Elle rappelle que les élus avaient demandé d'avoir plus de temps pour pouvoir travailler sur un bon document et ne pas faire quelque chose à la va-vite. Elle annonce qu'ils ne siégeront pas pour ce dossier-là.

Madame Sylvie DURAND en prend note. Elle demande aux quatre syndicats de ne pas leur faire de reproche par la suite sur le traitement des dossiers.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, rappelle que les élus souhaitent juste du dialogue social.

Madame Sylvie DURAND fait remarquer aux élus qu'ils ne viennent pas systématiquement aux réunions de dialogue social, ce n'est donc pas elle qui refuse le dialogue.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, indique que la moindre des choses serait que la municipalité réponde aux élus quand ces derniers lui adressent un courrier demandant le retrait de ce dossier. Elle aurait très bien pu répondre que ce dossier passerait, auquel cas ils ne seraient pas venus du tout. Il signale que les élus peuvent avoir des impératifs sur le dialogue social. Pour eux, ce dossier-là est prioritaire, et ne doit pas être bâclé. Les élus ont clairement demandé à ce qu'il soit mis sur la table et qu'ils prennent le temps de le balayer et d'en discuter ensemble, avec les annotations qui ont été faites. Il trouve tout cela dommageable pour la collègue qui a pris ce dossier. Cela aurait été l'occasion de travailler ensemble et d'aboutir à une vraie charte.

Madame Sylvie DURAND signale qu'il s'agit d'une vraie charte. Elle invite les élus à regarder ce qui se passe ailleurs.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, l'a regardé. Il pense qu'il faut mettre un certain nombre de choses autour de la table. Il ne voit pas ce qui dérange la municipalité dans le fait de faire un groupe de travail avec l'ensemble des organisations, les élus et les services.

Madame Sylvie DURAND rappelle qu'il y a eu des réunions auxquelles des organisations syndicales ne sont pas venues.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, pense que c'est justement l'occasion d'en parler autour d'une table.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, indique que lors de la dernière réunion de travail avec Monsieur RENOIR, il a été demandé par écrit de faire un groupe de travail. Les élus n'ont pas eu de réponse.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, trouve dommage que pendant ces réunions de travail il n'y ait pas de compte rendu. La CGT demande à avoir des comptes rendus sur toutes les réunions de travail de façon à savoir ce qui a été évoqué et dit. De cette façon il reste un écrit, ce qui n'est pas le cas depuis de nombreux mois.

Madame Sylvie DURAND fait savoir que si ce dossier n'avance pas, ce sera du fait des organisations syndicales.

Les organisations syndicales quittent la salle.

La Présidente,

Madame Sylvie DURAND

La secrétaire adjointe,

Madame Danielle MARTIN

La secrétaire adjointe,

Madame Isabelle LUCAS