

Direction des ressources humaines
Service Prévention et Santé au travail

Affaire suivie par Anne-Laure BLANCHET
N. Réf : F3SCT du 15.12.205
Tél. 02 51 47 48 55

PROCÈS-VERBAL DE LA FORMATION SPÉCIALISÉE EN SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL DU 19 DÉCEMBRE 2025

Pour les représentants de la collectivité :

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

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

- Pour la CGT :

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, titulaire, et **Monsieur Benoît JAMONNEAU**, titulaire, étaient présents. Madame Flora ORSOLLE, suppléante, et Madame Edwige ESPINOSA, suppléante, étaient excusées.

- 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.

Présidente de séance : Madame Sylvie DURAND

Secrétaire : Madame Danielle MARTIN

Secrétaire adjoint : Madame Isabelle LUCAS

* * *

Madame Sylvie DURAND accueille les membres de l'assemblée pour cette dernière F3SCT de l'année et pour leur dernière instance dans cette salle, puisqu'à partir de 2026, ils se réuniront au sein du nouvel Hôtel de Ville et d'Agglomération. Madame LUCAS est désignée secrétaire de séance.

Point n° 1 : Validation du compte rendu de la F3SCT du 10 octobre 2025.

Madame Sylvie DURAND explique que Madame LUCAS ayant été absente, la signature du PV a été retardée. Elle s'enquiert d'éventuelles observations.

En l'absence de remarques, **Madame Sylvie DURAND** propose de procéder au vote.

Le compte rendu de la séance du 10 octobre 2025 est adopté à l'unanimité.

Point n° 2 : Complexe Aquatique - Mesures de prévention face aux risques liés aux trichloramines

Dossier présenté par Denis GERBOUIN, directeur des sports (Intérim) et Sébastien MENAGE, responsable adjoint service piscines patinoire

Monsieur Denis GERBOUIN salue l'assemblée.

Monsieur Benoît JAMONNEAU pour la CGT souhaite apporter une précision par rapport à ce qui est paru dans la presse. Le courrier n'a jamais été adressé à la presse par le syndicat CGT. Ce courrier a uniquement été transmis à Monsieur le Maire, avec en copie les instances et l'ARS.

Le 28 novembre dernier, la CGT a adressé un mail aux médias précisant que « le courrier évoqué n'a jamais été adressé à presse par la CGT des agents territoriaux de la Ville et du CCAS. Il a été envoyé uniquement au Maire Président et, en copie, à l'agence régionale de santé ». Comment ce document a-t-il atterri dans les mains d'un journaliste ? Ils l'ignorent.

Madame Sylvie DURAND allait lui poser la question.

Monsieur Benoît JAMONNEAU indique que la CGT a demandé à la presse de faire un démenti, ce qu'elle n'a jamais fait.

Madame Sylvie DURAND ignore comment ce document a pu atterrir dans les mains de la presse. Aujourd'hui, ils vont faire un point sur le dossier. Elle remercie Sébastien MENAGE et Denis GERBOUIN d'être présents ce matin.

Monsieur Denis GERBOUIN va d'abord répondre à Monsieur JAMONNEAU par rapport à ce qui est paru dans la presse. Il tient à signaler que la majorité des maîtres-nageurs ont été surpris, et même, pour certains choqués, par rapport à ce qui se passait, car ils n'étaient pas au courant. La CGT a affiché ensuite le mail qu'elle avait adressé en réponse à la presse. Mais dès lors qu'ils ont vu cela dans la presse, ça a été un peu surprenant pour eux. Ils ne comprennent pas. Monsieur GERBOUIN les a reçu, la direction a échangé avec eux à plusieurs reprises. La direction est présente auprès d'eux pour les soutenir car pour la plupart des agents, suite à cela, un mal-être s'est installé. Ils ne comprennent pas, car ils assistent à toutes les actions que réalise la direction et qu'effectuent les équipes de la piscine. Il tenait à préciser cela aujourd'hui, car c'est la réalité. La majorité des maîtres-nageurs ne comprend pas ce qu'il se passe. Monsieur GERBOUIN le répète, des actions sont réalisées, ils y participent. Il pourra revenir sur les épisodes successifs qu'il y a pu avoir, et notamment sur les groupes de travail qui se sont constitués pour échanger sur la qualité de l'air.

Madame Sylvie DURAND tient à préciser que Monsieur le Maire s'est déplacé. Elle l'a accompagné à la piscine, pour rencontrer l'ensemble des agents. Ils ont pu discuter et effectivement, des agents se sont exprimés, disant qu'ils ne comprenaient pas pourquoi ils n'étaient pas au courant de cet article.

Monsieur Sébastien MENAGE prend la parole pour expliquer, dans un premier temps, ce que sont les trichloramines. Pour bien comprendre cette situation, la trichloramine est un phénomène inhérent aux piscines collectives publiques. C'est la résultante du traitement de l'eau par le chlore et des matières organiques qu'on lui apporte en tant que baigneur. Il faut savoir aussi qu'en matière de trichloramines, il n'y a pas de réglementation qui fixe une norme et qui contraint l'exploitation. On se situe uniquement dans le cadre de recommandations formulées par différents organismes, l'ANSES ou l'INRS, qui ont déterminé un seuil, un niveau de confort et d'inconfort.

La seule norme qu'impose la réglementation, c'est le caractère physico-chimique de l'eau. De ce point de vue, il faut bien savoir que la collectivité respecte la réglementation. Elle respecte le Code de santé publique, le Code général des collectivités territoriales, en matière de qualité de l'eau et de qualité de l'air. Par ailleurs, le service a toujours été à l'écoute des différentes remontées qui ont pu être partagées avec les équipes et a agi en conséquence. Les dernières remontées, qui datent de 2024, ont amené la direction du centre aquatique à

monter le curseur et à mettre en place une démarche d'actions et d'investigations en parallèle, pour traiter le phénomène. Déjà, en premier lieu, agir pour la santé des agents et des usagers, c'est l'objectif premier auquel s'attache la direction. Et donc, dans cet objectif, une démarche collaborative a été mise en place avec la direction des bâtiments qui est vraiment partie prenante dans la gestion des équipements avec les services, pour agir sur les différents leviers existants. Dans ce cadre, il y a eu différentes réunions, des ateliers collaboratifs auxquels ont participé les représentants de l'équipe des maîtres-nageurs. Des actions rapides et correctives ont été mises en œuvre et conduites à court et moyen terme, permettant également d'investiguer la situation. Si l'on veut hiérarchiser, il faut d'abord réduire les précurseurs, c'est-à-dire, traiter le problème à la source. Et le problème à la source, c'est le baigneur, c'est bien lui qui apporte la pollution dans l'eau. Par rapport à cela, depuis l'ouverture du complexe aquatique, le projet éco-baigneur a été mis en place sur quelques actions, notamment le parcours de l'éco-baigneur qui rappelle les consignes d'hygiène avec, par exemple, la douche savonnée. Ce projet continue d'évoluer avec l'objectif qu'il soit totalement déployé sur l'année 2026 avec des actions de sensibilisation, des rappels à l'éducation pour les différents publics.

Monsieur Denis GERBOUIN ajoute que concernant ce dispositif éco-baigneur, ils ont rencontré la direction de la communication. Ils vont énormément sensibiliser les baigneurs là-dessus. Tout un programme de communication va être mis en place. Ils ont vraiment besoin de sensibiliser les usagers et de changer les mentalités.

Madame Sylvie DURAND note qu'ils peuvent peut-être insister sur le fait qu'aujourd'hui, cette montée de trichloramines arrive après le passage de certaines baignades. C'est là-dessus qu'il va falloir insister, c'est-à-dire la douche savonnée avant l'entrée dans la piscine. Et peut-être même faudra-t-il en arriver au port du bonnet.

Monsieur Sébastien MENAGE est d'accord, le port du bonnet à ce stade, est fortement recommandé, mais non obligatoire.

Madame Sylvie DURAND ajoute qu'il faut aussi regarder ce qui se passe et quel est le public à cibler. Pour elle, peut-être n'est-il pas nécessaire de se tourner vers les scolaires, mais plutôt vers les associations.

Monsieur Sébastien MENAGE le confirme, c'est l'objet aussi de l'action mise en place avec l'appareil de mesure dans lequel le complexe aquatique a investi. L'idée est de mesurer le phénomène. Ce qui est constaté, depuis fin septembre, date à laquelle l'appareil a été mis en place, c'est que les valeurs moyennes sont en deçà de la recommandation ANSES. L'ANSES recommande une norme à 0,3 milligramme par m³ d'air de trichloramine. Depuis fin septembre, le complexe aquatique est sur une valeur moyenne à 0,2. Il arrive qu'il y ait des montées qui dépassent le seuil d'inconfort qui lui, est fixé à 0,5 milligramme par m³ d'air, mais qui apparaît de manière très ponctuelle et sur des durées relativement courtes.

Le temps d'exposition des agents du service à ces moments est relativement court également. Le temps d'exposition, lorsque l'on dépasse le seuil d'inconfort, est de 70 min. Sachant qu'un maître-nageur change de poste, en moyenne toutes les 45 min dans l'enceinte du complexe. Il ne reste à l'intérieur pas plus de 2h15 à 3h, selon les périodes. Il y a toujours, dans la journée, un passage à l'extérieur. Ils ne restent jamais en permanence l'équivalent d'une journée de 7h à l'intérieur.

Monsieur Denis GERBOUIN souligne également, et c'est notifié, que l'appareil de mesure subit des microcoupures. Donc, après une microcoupure, lorsque l'appareil est relancé, il indique un pic et c'est normal, puisqu'il se remet en route. Il se recalibre. Il y a un point important également, par rapport à ce que disait Monsieur MENAGE. Le complexe aquatique communique régulièrement avec l'ARS. Cette dernière est passée dernièrement et va adresser un courrier dans lequel des actions correctives seront demandées, actions qui sont déjà mise en œuvre au sein de l'établissement. Aujourd'hui, il n'y a donc aucun problème, à leur niveau. Par rapport à beaucoup d'autres structures, le complexe aquatique de La Roche-sur-Yon est mis en avant pour son suivi.

Monsieur Sébastien MENAGE ajoute qu'ils n'ont reçu aucun signalement de la part des usagers qui ont une plateforme dédiée leur permettant d'adresser des signalements face à des situations particulières. Il n'y a eu aucun signalement concernant les piscines de l'agglomération. En matière de mesures mises en œuvre, on peut également citer le contrôle des systèmes de ventilation et le réglage d'utilisation. Tout cela a déjà été partagé. Il reste quelques actions d'importance, en dehors du déploiement du projet éco-baigneur, à savoir l'ajout d'un système d'extraction, de gaines, pour favoriser la ventilation au niveau de la rivière. En effet, une faiblesse de la ventilation a été constatée et admise par tous. Elle a été prise en compte et va être traitée ces prochains mois.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat Sud, souligne que c'est bien qu'il y ait eu des mesures correctives puisqu'il y avait un problème.

Monsieur Denis GERBOUIN confirme le problème au niveau de l'aération du bassin ludique au niveau de la rivière, problème que la direction bâtiments avait bien décelé. Un test fumigène a été réalisé lundi dernier, ce qui a obligé à fermer complètement le complexe. Les services avaient identifié ce dysfonctionnement au niveau de la ventilation. Les gaines sont commandées, elles vont être remplacées. Il y a toujours une surveillance de la part de la direction du bâtiment là-dessus.

Monsieur Sébastien MENAGE note, qu'en plus de toutes ces actions correctives, une autre a également été mise en place l'hiver dernier, il s'agit du système de chloration des pédiluves qui était un système un peu ancien et qui ne permettait pas de réguler suffisamment le taux de chlore. Des pompes doseuses automatiques ont été installées. En termes de leviers techniques, on peut aussi parler de l'apport d'eau neuve, des ajustements sur le PH, sur le niveau d'acidité de l'eau, sur le traitement au chlore. Tout cela a été optimisé. Ce sont des leviers facilement actionnables pour agir dans l'immédiat. Concernant le test fumigène qui a été réalisé lundi, Monsieur MENAGE peut donner des résultats provisoires. Il n'y a aucun défaut ni perte de charge en dehors de ce qui était déjà constaté au niveau de la rivière. Le bureau d'études qui a conduit le projet était présent. Il a signalé que l'installation était surdimensionnée pour l'équipement. Le traitement d'air est tout à fait conforme de ce point de vue. Les conclusions définitives sont attendues, mais le premier retour suite au test fumigène est donc positif.

D'autres actions pourront être menées. Par exemple le strippage. Quand l'eau déborde du bassin, elle est récupérée dans un bac tampon et déjà, là, il y a une première action qui consiste à casser les molécules d'eau par un système de brassage, pour dégazer un maximum ces trichloramines qui sont extraites par un système

de traitement d'air, puis rejetées à l'extérieur. Ensuite, l'eau suit son cheminement habituel par la filtration, le traitement, la chloration avant de revenir au bassin. Une partie part aux eaux usées et il y a un apport d'eau neuve qui permet, en permanence à la fois de filtrer l'eau, de garder ses qualités, de la renouveler en partie, tout cela en lien avec la fréquentation des baigneurs. C'est-à-dire que l'apport d'eau neuve est calibré réglementairement en fonction du nombre de baigneurs.

Le complexe aquatique est en contact avec la direction des sports de La Rochelle, qui a déjà mis en place le même appareil de mesure de trichloramines, que celui possédé par le complexe de La Roche-sur-Yon. Celui-ci peut être asservi à la CTA et programmé, avec un certain seuil à déterminer, de manière automatique, pour agir sur la régulation du traitement d'air. Il s'agit d'un système informatisé avec des automates qui envoient une information, qui dit, par exemple : « *On apporte plus d'air neuf* » ce qui permet de soulager immédiatement les équipes. C'est déjà fait, mais de manière manuelle dès lors qu'une situation d'inconfort est relevée par les maîtres-nageurs. L'ingénierie d'une piscine est complexe et l'idée est d'agir, d'être en sécurité et en même temps d'investiguer pour optimiser le fonctionnement qui est déjà relativement performant. Il convient de toujours rechercher l'amélioration puisque la direction ne reste pas sans ignorer le ressenti des maîtres-nageurs. Il y a aussi une nouvelle piste, l'acquisition d'un logiciel qui est mis à disposition par l'INRS et qui a pour objectif de mettre en perspective l'ensemble des données pour agir de manière plus fine.

Madame Sylvie DURAND remercie les intervenants.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, a une interrogation par rapport à l'automate qui tient compte d'une norme. Il demande quelle norme va être mise. En effet, avec les 0,3 et 0,4 qui sont préconisés, on est loin du 0,6 qui est la norme tolérée par l'ARS.

Monsieur Sébastien MENAGE le reprend, il s'agit de 0,5. 0,6, ce sont pour les chloramines. Les qualités physico-chimiques de l'eau sont normées. On parle de 0,6 mg de chloramines dans l'eau. L'établissement est d'ailleurs tenu d'afficher les résultats de l'ARS en toute transparence. La qualité des eaux de baignade est tout à fait conforme. Chaque bassin est analysé mensuellement par un laboratoire mandaté par l'ARS. Si l'on considère les derniers relevés sur le bassin ludique par exemple, le taux est à 0,22 et donc bien en deçà de 0,6 qui est le premier seuil qui doit amener à déclencher les actions correctives, mais qui n'empêche, en aucun cas, de fonctionner. Concernant les 0,5 mg par m³ d'air, on parle ici de la trichloramine qui est dans l'air. Et l'INRS estime que c'est le seuil où l'on commence à rencontrer des situations d'inconfort.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, indique que les taux préconisés par l'ARS concernant la chloramine ou la trichloramine sont différents des normes européennes. Et aujourd'hui, la France ne respecte pas ces normes.

Il précise que le syndicat CGT s'est mis en relation avec le syndicat des maîtres-nageurs qui agit pour la reconnaissance de ces normes. Malgré tout, l'ARS n'applique pas les normes européennes. Il y a aujourd'hui des mesures qui sont prises et des actions qui sont menées pour que soient respectées ces normes européennes en France. Au-delà des éléments qui ont été apportés et qui sont plutôt prometteurs et rassurants, il y a une note qui vise à apporter des rectifications factuelles, des compléments chronologiques et des éléments

d'annexe. En réponse aux affirmations figurant dans la note fournie aujourd'hui, relative à la qualité de l'air au sein de la piscine, l'ensemble des éléments exposés par la CGT repose exclusivement sur des faits objectifs et vérifiables, et entre autres sur des documents écrits datés, des mails identifiés, des consignations dans des outils officiels du service, des données issues des dispositifs de mesure et des éléments matériels établissant la chronologie des alertes et de l'exposition. Monsieur JAMONNEAU rappelle que l'employeur public, la collectivité territoriale, sous l'autorité de Monsieur le Président, a une obligation légale de sécurité et de protection de la santé des agents, impliquant une évaluation sincère, complète et transparente des risques professionnels. D'où sa question : Existe-t-il un document unique sur le complexe piscine, un document unique lié aux risques professionnels pour chaque métier ?

Madame Anne-Laure BLANCHET explique que le document unique a bien été fait mais qu'il commence à dater. Une actualisation serait sans doute nécessaire.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, rappelle que cela doit être fait tous les ans.

Madame Anne-Laure BLANCHET indique que ce document a été réalisé en 2020 ou 2021.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, rappelle que toute affirmation relative à des actions entreprises ou à des mesures de prévention mises en œuvre doit être étayée par des codes traçables. À défaut, ces affirmations relèvent d'un registre déclaratif ne permettant ni examen contradictoire, ni un contrôle effectif par les instances européennes. Contrairement à ce qui est affirmé dans le document, les alertes relatives à la dégradation de la qualité de l'air sont anciennes, écrites et parfaitement traçables. Le 16 novembre, une consignation écrite dans un cahier de liaison de l'équipe de maîtres-nageurs alertant sur les conditions sérieuses, dégradées de la qualité de l'air, a bien été faite. Le 25 janvier 2023, une nouvelle consignation écrite, signée par la majorité des maîtres-nageurs, est aussi réalisée

Madame Sylvie DURAND estime qu'il est inutile de remonter à 2023.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT fait, remarquer que ça veut dire que ça n'a pas été pris en compte.

Madame Sylvie DURAND proteste. Elle ne peut pas laisser Monsieur JAMONNEAU dire cela. À chaque fois qu'il y a eu des remontées, tout a été pris en compte, y compris par la direction des bâtiments.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, reprend. Il y a eu une consigne qui a été transmise directement au prestataire qui est Dalkia : *« Ce jour, à l'ouverture de poste : niveau de chloramine très élevé, à la limite des normes sanitaires. Après plus de vingt heures de filtration, le niveau est anormalement élevé. Les conditions d'exercice, pour nous, agents, sont dégradées et provoquent, comme déjà dit des maux de tête, de gorge et des irritations importantes des yeux. Il est urgent de trouver des solutions techniques, pérennes et efficaces pour la santé de vos agents et de vos usagers »*. Seize agents ont signé. C'était donc déjà avéré à ce moment-là et effectivement, quand l'alerte suivante a été lancée par les représentants du personnel, il a été dit aux agents : *« On n'était pas prévenus »*.

Monsieur Sébastien MENAGE ne peut pas laisser sous-entendre que depuis 2023, ils ont laissé faire sans jamais réagir. C'est faux. Il y a eu une mesure ponctuelle réalisée en collaboration avec le service prévention et santé au travail. Elle a montré ses limites, d'où l'achat d'un appareil spécifique pour avoir des mesures en continu et suivre mieux l'évolution. À la suite de cela, des modifications du traitement de l'air ont été réalisées et depuis, il n'y a plus eu aucun retour négatif de la part des agents.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat Sud, a quand même souligné que cette question avait déjà été soulevée et qu'il y avait eu tout un débat en présence de Madame COVEMAERKER sur un souci de bon de commande, que la machine n'avait pas été achetée... ce n'est pas noir ou blanc. Ce n'est pas « *Il y en a qui disent cela et nous, on a tout bien fait* ». Effectivement, il y a eu des soucis et il y a eu des mesures correctives. Ce qu'il retient, c'est que lorsque des d'alerte ont été faites par les salariés et renvoyées aux OS, il a fallu un débat en F3SCT au cours duquel la directrice générale des services ou Madame DALAIS se sont étonnées que le bon de commande n'ait pas encore été envoyé, faute de budget. Il y avait même des propositions de machines différentes.

Madame Cécile DALAIS rappelle qu'en effet, il y avait la volonté d'acquérir une machine pour des relevés ponctuels. Un travail de benchmark, auprès de différentes piscines, a été réalisé, car les représentants du personnel voulaient absolument un matériel particulier, alors que c'est le TrikoLive qui a été acquis, car il permet des mesures en continu.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat Sud, reprend pour rappeler qu'il est normal que sur un chantier aussi complexe, on constate des dysfonctionnements. Il y a eu des actions et des réactions. Ce n'est pas négatif. Pour Monsieur GAZO, c'est même un bien et il ne faut pas le prendre comme quelque chose de mauvais. L'idée n'est pas de se liguier les uns contre les autres. Il le répète, il y a eu des alertes portées par les agents, un débat en F3SCT, etc. Et tout cela se met en route.

Monsieur Mathieu DURQUETY pour le syndicat CFDT, ajoute, et Madame DURAND en était un témoin direct, que les élus ont fait une formation ensemble, d'une durée de 7 heures sur le site de la piscine. Et lors des échanges off, dans le cadre de la formation, les élus du personnel et de la collectivité avaient, les uns et les autres, ressenti une forte gêne. Naturellement, ils n'avaient pas d'appareil de mesure pour essayer de définir quelle était l'origine de cette gêne. Mais l'ensemble des personnes présentes dans le cadre de cette formation durant sept heures a ressenti une gêne persistante. C'est aussi ce qui avait aidé les représentants du personnel à faire remonter cette information. Ils se sont mis à la place de celles et ceux qui justement travaillaient au quotidien sur site. Sachant qu'eux, au bout de sept heures, étaient incommodés, ils se sont dit que s'ils pouvaient améliorer les choses, c'était très bien.

Madame Sylvie DURAND se souvient parfaitement de cela. Elle est retournée depuis plusieurs fois au complexe et notamment dans cette salle de formation à plusieurs reprises et n'a pas du tout ressenti la même gêne. Mais elle en convient, à l'époque, elle l'avait effectivement ressentie. Elle revient sur ce qu'elle a dit précédemment. A chaque fois qu'il y a eu des remontées, elles ont été prises en compte et des améliorations ont été apportées. Elle se réjouit qu'aujourd'hui des réactions soient immédiates, et des mesures prises très rapidement. Elle ne rentrera pas dans le débat ouvert par Monsieur JAMONNEAU. Aujourd'hui, des normes sont fixées par l'ARS,

ce sont celles qu'elle va prendre en compte. Pour l'ARS, il n'y a pas de sujet, tout est correct. Il y a des vérifications qui sont faites régulièrement et tous peuvent se réjouir de cela.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, se souvient avoir participé au débat qu'ils ont eu, il y a quelques mois de cela, sur l'achat de l'appareil pour la mesure des trichloramines, et elle se satisfait d'entendre que le travail est collaboratif et produit des résultats. Elle a, elle aussi, eu l'occasion d'aller faire quelques réunions à la piscine et a constaté une amélioration par rapport à l'inconfort qu'ils ont effectivement pu ressentir lors de la formation. Elle remercie les équipes et le travail collaboratif. Il faut continuer dans ce sens pour le confort des agents. La F3SCT sera à l'écoute.

Madame Sylvie DURAND demande si le service prévention a quelque chose à ajouter.

Monsieur Christophe AMPHOUX salue l'assemblée et remercie Madame DURAND. Pour avoir une vision simple et rapide de la situation, lui-même est depuis deux ans et demi dans la collectivité et entend parler de cette problématique avérée de trichloramine, il constate que la situation a été dégradée, mais aussi que beaucoup de choses ont été mises en œuvre aujourd'hui. Il est allé lui-même constater, lundi matin avec l'ARS, tout ce qui a été mis en place. Ce qui est une très bonne chose. Ils travaillent pour les agents et également pour le public. A ce titre, le service de prévention et santé au travail sera toujours force de proposition dans la mesure de ses compétences. Concernant le document unique, tout ce qui est possible sera fait.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT ajoute que des groupes de travail ont été mis en place avec l'ensemble des maîtres-nageurs, les directions des sports et des bâtiments. Par contre, il faut noter que l'entreprise délégataire, qui gère le traitement de l'eau et de l'air, n'a jamais été associée à ces réunions. Effectivement, il y a des avancées. On verra comment cela va évoluer dans le temps, mais concernant l'exposition des agents, l'élu persiste, aucun compte rendu officiel n'est systématiquement diffusé, même aux agents.

Monsieur Sébastien MENAGE l'interrompt, c'est totalement faux. Les comptes rendus sont systématiquement diffusés.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, indique qu'il n'est pas là pour signaler que ce soit et si c'est faux, tant mieux. Il ajoute qu'en termes de pics et surtout par rapport aux valeurs qui sont données, cela reste des valeurs moyennes. Pourquoi ne pas donner les valeurs brutes, sachant qu'au vu des graphiques, il y a des pics avec une fréquentation maximum des usagers et la présence des maîtres-nageurs ? S'ils font une moyenne entre 0 heure et 24 heures, il y a, bien évidemment, des cases où il n'y a personne. Puisqu'effectivement, entre 0 heure et 9h30 ou 10h, au moment où la piscine ouvre, il n'y a pas de pic, avec 0 ou 0,1. On observe, en fin de journée, une descente. La moyenne est donc faite au moment de l'ouverture et non au moment où il n'y a personne. Il faut regarder les moments où il y a brassage d'eau, où plus de ventilation est nécessaire. On pourra alors identifier ces moments où effectivement il y a des pics au-dessus des normes. La direction peut toujours dire que la moyenne est à 0,2, mais si cette moyenne correspond à des mesures prises de 0h à 24h, cela ne reflète pas la réalité. Il revient sur des pics relevés à 1 milligramme qui sont tracés

sur les documents de liaison du personnel. Cela a été consigné le 20 octobre 2025 sur le bassin ludique, où a été relevé un taux de trichloramines à 1,09.

Plusieurs collègues ont été impactés : les yeux, la respiration. Il a fallu ouvrir les fenêtres pour ventiler. Ce que veulent les élus, ce sont des mesures strictes. C'est leur rôle de les exiger au niveau de la F3SCT. On ne peut pas prendre des moyennes en considération, sachant qu'elles englobent les périodes d'inactivité, la nuit et diminuent artificiellement l'exposition réelle des agents.

Madame Sylvie DURAND demande s'il y a bien un affichage permanent.

Monsieur Sébastien MENAGE le confirme, l'affichage est consultable en permanence. Il affiche pour les élus, la dernière semaine de relevés où ils peuvent voir le taux de 0,3 et l'évolution de la courbe, avec effectivement deux pics qui dépassent 0,4 sans atteindre les 0,5.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat Sud, indique, comme cela a pu être évoqué par plusieurs personnes, qu'il semblerait nécessaire d'obliger au port du bonnet. Cela réglerait en partie la question. Il ne comprend pas pourquoi ils ne le font pas. En Allemagne, ça existe depuis des années. Il ne comprend pas quel est le souci avec le bonnet.

Monsieur Sébastien MENAGE explique que c'est une sensibilisation qu'il faut pouvoir mener auprès des différents publics. Ils ont connu l'expérience avec les caleçons, il y a quelques années.

Monsieur Denis GERBOUIN le disait en début de séance, il faut changer les mentalités. Ils vont devoir faire un travail là-dessus pour que les gens s'y habituent.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat Sud, rappelle qu'une grosse campagne de communication a été annoncée. Il suggère de tout inclure, plutôt que couche par couche. Il demande pourquoi le port du bonnet a été supprimé, car pour lui, avant, ils le mettaient.

Monsieur Patrice TOUVRON pour la CFDT indique qu'il fréquente la piscine depuis de nombreuses années et qu'il a connu le port du bonnet obligatoire.

Monsieur Sébastien MENAGE met en évidence qu'il est en poste depuis 1999 au complexe et qu'il n'a jamais connu le port du bonnet obligatoire depuis ce temps. Peut-être était-ce le cas avant cette date. Les nageurs des clubs, quant à eux, les portent mais pour des raisons de performance et non d'hygiène.

Madame Sylvie DURAND propose de clore le sujet. Elle remercie Denis GERBOUIN et Sébastien MENAGE pour la prise en compte des problèmes. Elle remercie également le service prévention et santé au travail et indique que nul ne doute qu'ils pourront prendre en compte la demande de remise à jour du document unique.

Point n° 3 : Bilan de la participation de la collectivité à l'appel à projets porté par le fonds national de prévention de la CNRACL, concernant la police municipale

Dossier présenté par Nicolas MENARD, Responsable du service police municipale et Cyril VARENNES, Directeur Proximité et Prévention

Monsieur Cyril VARENNES va présenter le rapport que Nicolas MÉNARD complètera.

Un rapport a été transmis aux élus sur les actions engagées par la police municipale dans le cadre du financement accordé par le Fonds National de Prévention (FNP), suite à un appel à projets qui avait été lancé en 2024, concernant 8 collectivités retenues sur 52.

Ce dossier comportait quatre fiches de travail sur des thèmes sur lesquels il fallait œuvrer : le sport santé, le suivi médical renforcé, mieux communiquer et la prévention de l'usure professionnelle.

Pour rappel, le fonds national de prévention a notamment pour mission :

- ✓ D'établir des statistiques sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
- ✓ D'élaborer des recommandations d'actions en matière de prévention
- ✓ Et de participer au financement des mesures de prévention.

Le travail qui est fait est un travail innovant pour pouvoir justement proposer des recommandations pour l'ensemble des services de police municipale au niveau national.

La mission directe du FNP se déroule sur plus de 24 mois. Elle prendra fin en mai 2026, date à laquelle sera remis le rapport final.

Le contrat signé à ce sujet avec la Caisse des Dépôts permet notamment à la collectivité de bénéficier, pour pouvoir mettre en œuvre ces actions et les tester, d'une subvention totale de 300 000 € répartie comme suit : 2 fois 75 000 € en 2025 et il y a 150 000 € en 2026 à récupérer avec tout le travail qui a été effectué.

Nicolas MENARD et Cyril VARENNES vont présenter, dans un premier temps toutes les actions réalisées ou encore en cours en lien avec le FNP de la police municipale. Ils présenteront ensuite une petite synthèse des quatre fiches et leur état d'avancement. Seront aussi évoqués de quelle manière ils font vivre cette démarche et comment elle est vécue par les agents.

Parmi les actions réalisées, on trouve :

- L'achat d'un véhicule plus adapté pour lutter notamment contre les troubles musculosquelettiques (*le gilet pare-balle est bloquant pour la sortie du véhicule et contraint à des postures inadaptées*)
- La modification de l'équipement de protection individuel. Un gros travail a été réalisé qui a permis de gagner 1,5 kg, répartis entre le gilet pare-balle et les chaussures, sachant que sur le gilet, on gagne presque un kilo.

Madame Isabelle LUCAS pour le syndicat FO demande quel est le poids total restant.

Monsieur Nicolas MÉNARD indique que sur une petite taille, ils sont à peu près à 5 kg et 10kg pour une taille XXL.

Monsieur Cyril VARENNES reprend la liste des actions réalisées :

- La sécurisation du hall d'entrée du bâtiment
- L'ergonomie des postes de travail sur écran
- Le travail autour de l'armement et des caméras individuelles
- Le sport sur le temps de travail et en inter-brigade encadré
- Le travail sur la nutrition

Monsieur Nicolas MÉNARD précise que concernant la nutrition, c'était une information qui a été faite. L'idée était de faire prendre conscience aux agents que ce qu'ils mettaient dans l'assiette n'était pas forcément bon et qu'il y avait moyen de manger autrement. Un agent a perdu 15 kg entre mars et octobre, juste en changeant ce qu'il mettait dans son assiette et en faisant du sport. Les deux marchent vraiment bien.

Monsieur Cyril VARENNES reprend sa présentation :

- Une analyse sur la pratique du Go Développement. Ils y reviendront avec la présentation des fiches
- De la littérature sur le suivi médical renforcé des PM. C'est un questionnaire qui a été envoyé à de nombreuses polices municipales par les collègues de la prévention
- Des tests ont été réalisés sur le coût cardiaque avec différentes mesures
- L'évaluation psycho-organisationnelle et coaching d'équipe. Un prestataire est intervenu sept fois. Il y reviendra avec les fiches. Le prestataire s'appelle Upfeel. La démarche est expliquée, avec notamment l'intervention d'un rugbyman professionnel, qui est venu faire une session de coaching, en racontant son histoire. Il s'agit de Raphaël POULAIN qui a écrit plusieurs livres.
- Il y a également une action qui sera déployée en début d'année, c'est le coffre-fort sécurisé qui va être mis en place dans les locaux de la police municipale, avec des capteurs.

Il propose ensuite de faire la synthèse des quatre fiches présentées au FNP.

Fiche n° 1 : le sport santé

L'objectif était d'améliorer la condition physique des policiers municipaux dans le but de prévenir l'aggravation ou l'apparition de pathologies et d'améliorer la cohésion de l'équipe.

L'objectif est de lutter contre les TMS dus au port de charges au quotidien. Il s'agit aussi de renforcer la confiance en soi et d'améliorer les capacités d'intervention des agents.

Les principales actions réalisées

Chaque agent bénéficie de deux séances d'une heure par semaine réparties comme suit : une heure en séance individuelle avec un programme individuel adapté, en fonction des pathologies et des objectifs individuels, et une heure en commun avec un coach sous forme de circuit training, ce qui renforce la cohésion et le dépassement de soi. Faire un circuit avec les collègues permet aussi de se challenger et de découvrir les collègues dans un autre environnement.

Une autre action déployée, c'est l'évaluation physique réalisée avec une balance M'Body, laquelle permet de définir la masse grasseuse et tous les éléments physiologiques et d'en suivre l'évolution. Par exemple, le collègue qui a perdu 15 kg a forcément eu une grosse modification de sa masse musculaire et de sa masse grasseuse. Il est important de pouvoir suivre ses données physiologiques telles que la masse de graisse, la masse maigre, la masse grasse, les modalités articulaires, la forme des membres supérieurs et inférieurs en poussée et traction.

Le bilan est réalisé en prenant en compte l'amélioration des indicateurs de bien-être des agents : souffle, récupération, souplesse, sommeil, diminution du stress, diminution ou suppression des maux de dos, et amélioration des indicateurs physiologiques : perte de poids, gain en rapidité et en puissance.

L'objectif est de pérenniser ces actions dans le temps au bénéfice des agents et du service.

Fiche n° 2 : le suivi médical renforcé

Il s'agit de proposer un suivi médical adapté pour les policiers municipaux. Les actions réalisées consistent en la réalisation d'études du coût cardiaque relatif chez quatre policiers municipaux. C'est réalisé grâce à des capteurs qui permettent de voir sur les temps d'intervention ou sur certaines périodes de la journée, comment évolue la fréquence cardiaque.

Un questionnaire à destination de plusieurs services de médecine du travail en charge du suivi de policiers municipaux armés dans des collectivités de plus de 50 000 habitants a également permis de recueillir de nombreuses données.

Concernant le bilan de l'étude du coût cardiaque, on retrouve sur certains jours des fréquences cardiaques élevées chez des agents réalisant du sport régulièrement. Bien que d'autres indicateurs puissent jouer sur la fréquence cardiaque, il est permis de supposer que dans des conditions identiques, des rythmes plus élevés seraient constatés chez des agents moins ou non-sportifs. Le maintien du sport sur le temps de travail semble donc être un dispositif à pérenniser. De plus, les risques cardio-vasculaires nécessitent un suivi médical régulier et adapté.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat Sud, s'interroge sur la fiche n° 2. Les agents ne sortent pratiquement jamais leur arme. Néanmoins, avoir une arme avec soi, ce n'est pas anodin. Il demande donc s'il y a, dans ce cadre, une forme de suivi psychologique. Il peut y avoir des accidents de vie individuels qui peuvent influencer sur les comportements. Il fait allusion à des policiers qui ont pu retourner leur arme contre eux et demande s'il est prévu, dans le cadre du suivi médical des policiers municipaux armés, des actions de prévention intégrant un suivi médical classique mais aussi physiologique et psychologique, avec des temporalités.

Monsieur Gilles RENOIR le confirme. C'est déjà en place, et c'est propre au secteur de la police municipale, quand les collègues infirmiers rencontrent les agents. Toutes les données physiques traditionnelles peuvent être examinées et font l'objet d'échanges avec les infirmiers. Et l'aspect psychologique, en lien avec l'activité professionnelle et dont le fait d'avoir une arme pour des policiers pouvant avoir un impact psychologique, est aussi traité dans le cadre du suivi qui est fait avec ces agents-là. Donc oui, ces données sont abordées par l'infirmier lorsqu'il reçoit l'agent.

Monsieur Nicolas GAZO pour le syndicat Sud ne parlait pas d'infirmiers, mais d'un suivi psychologique avec un professionnel de la santé mentale. L'usage a montré que les gens se faisaient mal avec cela. Pour lui, ça ne devrait pas coûter énormément cher. Il faudrait juste une mesure de protection.

Monsieur Nicolas MÉNARD indique que sur les décès avec arme retournée contre soi, en police municipale, il n'y a pas de statistique. Pour lui, le dernier, c'était il y a deux ans. En police nationale, ils en comptent à peu près 50 par an. C'est pourquoi le suivi est plus renforcé qu'en police municipale. La première barrière psychologique, ce sont les collègues, le chef de brigade, la hiérarchie. À ce jour, à La Roche-sur-Yon, en 2021, ils ont retiré une arme, à l'époque en semi-létale sur le PIE. C'était un agent qui avait des difficultés dans sa vie privée. Son problème a tout de suite été détecté et ils ont pris la décision de suspendre son port d'arme, mais pourquoi ne pas faire, effectivement, un suivi psychologique régulier, comme le suggère Monsieur GAZO. Il pourrait être intéressant de voir cela. Actuellement, si un agent en ressent le besoin, suite à un usage d'arme, qu'elle soit létale ou pas, ils ont la possibilité d'appeler un psychologue tout de suite via le service de santé au travail.

Madame Sylvie DURAND est tout à fait favorable à ce que dit Monsieur GAZO, c'est-à-dire qu'il y ait une évolution en la matière, sur un suivi médical psychologique renforcé. Même si comme il le dit, c'est plus au niveau de la police nationale que l'on rencontre des difficultés et qu'il y a peu de problèmes en police municipale. Personne n'est à l'abri et elle pense que la police municipale exerce, aujourd'hui, un métier qui n'est pas celui qu'elle exerçait, il y a quelques années. Tout le monde le sait, un texte était en préparation. Elle ne sait pas quand sortira ce texte et surtout s'il sortira, mais les missions de la police municipale devraient évoluer.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat Sud, acquiesce. Il va y avoir une évolution des prérogatives des polices municipales, un texte est en préparation qui date du temps de Monsieur RETAILLEAU. A terme, les polices municipales vont être amenées à gérer beaucoup plus de choses sur la voie publique. Mais le syndicat est très content que Madame DURAND soit favorable et que Monsieur MÉNARD l'appelle aussi de ses vœux. Donc, aucun frein, semble-t-il, à la possibilité de mettre cela en place.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, précise qu'il est normal qu'il y ait des statistiques sur la police nationale, puisqu'historiquement, ils ont toujours été armés. La police municipale, elle, a connu des évolutions récentes et c'est donc en train de se déployer. La CGT pense qu'il faut éviter d'attendre qu'il y ait des drames pour agir. Il est mieux, comme le disait Madame DURAND, de prévenir, plutôt que de guérir.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, précise qu'il ne doute pas que chacun autour de la table soit soucieux de la santé des uns et des autres, mais plus encore pour celles et ceux qui peuvent, dans le cadre de leur service disposer d'une arme létale.

Là, il s'agit de l'intention. Après, il y a les moyens, c'est-à-dire que toute intention est louable, mais quels sont les moyens que l'on peut mettre en place ? On peut dire, et c'est un fait, que l'état dégradé de la médecine au travail que connaissent aujourd'hui nos collectivités, ne permet pas non plus d'avoir un meilleur suivi de celles et ceux qui

demain, peuvent avoir un besoin en matière de suivi, y compris psychologique. Monsieur DURQUETY rappelle que c'est un docteur qui peut préconiser un rendez-vous avec un confrère spécialiste des maladies mentales, psychiques, etc. Or, il faut dorénavant prendre en compte l'état dégradé de la médecine du travail avec seulement quelques visios chaque mois et une patientèle de 1 800 agents, qui va s'ajouter aux 12 000 déjà suivis par le centre de gestion. Cela ne permet pas d'être très serein en la matière.

Madame Sylvie DURAND tient même à souligner que le suivi psychologique est une mesure recommandée par les centres de gestion.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat Sud, demande par curiosité, si les agents de la police municipale ont des heures d'entraînements hebdomadaires.

Monsieur Nicolas MÉNARD explique qu'ils sont plus formés que les agents de la police nationale et de la gendarmerie réunies sur tout ce qui est geste technique professionnel d'intervention. C'est-à-dire que pour la technique de menottage et le bâton de défense télescopique, les agents ont des entraînements de deux fois deux heures par mois, avec un moniteur interne, qui lui, a été formé par la gendarmerie. Sur l'arme létale, la législation prévoit deux fois vingt-cinq cartouches par an. À la Roche, il y a quatre fois cinquante cartouches à l'année. Pour la police nationale, ce sont trente cartouches à l'année. Monsieur MÉNARD fait remarquer que les agents de la police municipale sont très bien formés en interne à La Roche-sur-Yon sur l'arme létale. Concernant le pistolet à impulsion électrique, le taser, la législation impose deux séances de trois heures par an, et c'est ce qui est fait à La Roche-sur-Yon, avec une mise en situation. Monsieur MÉNARD invite les élus à venir assister à ces séances d'entraînement, pour voir comment la police municipale de La Roche-sur-Yon peut intervenir sur un individu armé ou non armé, avec ou sans arme.

Plusieurs élus sont intéressés.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, demande à Monsieur MÉNARD, s'il pourra, à la fin de la présentation de ce dossier expliquer son équipement, car ils ne savent vraiment ce que portent les policiers municipaux.

Monsieur Nicolas MÉNARD propose de le faire tout de suite. Il demande si quelqu'un veut enfiler son gilet pare-balle et il va expliquer ce qu'il y a sur son gilet pare-balle. Il indique que là, il n'a pas le taser, car il est seul. Une circulaire précise que lorsqu'un policier municipal est porteur du taser, il faut être deux. Ce n'est pas une obligation légale, mais il faut être deux, car, à partir du moment où ils vont tirer avec le taser, il faut pouvoir prendre soin de la victime.

Il a sur lui la « grosse gazeuse » soumise à entraînement également deux fois par an. Elle pèse plus de 500 g. Il y a la radio qui pèse environ 700 g. Son gilet pare-balle pèse à peu près 2,8 à 2,9 kg. Le bâton en alu, celui de base était en acier et avec l'alu, ils ont gagné plus de 200 g. Sur chaque chaussure, le service a pu gagner un peu plus de 200 g, soit 400 g juste sur une paire de chaussure. L'arme et les chargeurs représentent 1,250 kg.

Monsieur Cyril VARENNES demande si certains collègues portent aussi des kits de premiers secours.

Monsieur Nicolas MENARD Indique qu'ils sont tous dotés de garrots individuels et il y en a également dans les voitures.

Monsieur Cyril VARENNES reprend la présentation des fiches avec la troisième fiche qui est « Mieux communiquer ». L'objectif poursuivi est d'améliorer la cohésion des équipes, de partager une culture solide et renforcée, un esprit de corps, de renforcer les liens entre collègues et de disposer d'une ambiance sereine au travail. Il y a eu sept interventions du prestataire Upfeel, pour des travaux spécifiques en lien avec les équipes. C'est là où il y a eu, notamment, l'intervention de l'ancien rugbyman.

Concernant le bilan, les actions permettent de favoriser la communication ouverte et transparente, de renforcer la confiance et l'empathie, de clarifier les rôles et les attentes de chacun, de développer les modes de gestion des conflits, de développer les échanges interactifs et d'améliorer la gestion du stress et du bien-être.

À titre d'exemple, les collègues ont défini leurs propres valeurs au sein de l'équipe avec des mots et ils vont être interprétés dans le blason de la police municipale.

La fiche n° 4 concernait « la prévention de l'usure professionnelle », avec pour objectif de développer une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour la police municipale. Il est ainsi proposé un bilan à mi-carrière et un accompagnement pluridisciplinaire aux policiers municipaux dès les premiers signes d'usure professionnelle. On note aussi la mise en place d'une brigade de proximité, appelée « *unité de proximité et cadre de vie* ».

A ce jour, plus de 20 % des agents de la police municipale ont demandé un bilan à mi-carrière, alors qu'à l'échelle de la collectivité, c'est seulement 5 %. Par ailleurs, la mise en place de l'UPCV qui est un service permettant à des policiers municipaux de se maintenir dans leurs fonctions, tout en changeant de mission, constitue également un point fort.

Une réflexion est également lancée au niveau local, que l'on peut retrouver au niveau national consistant en la création de passerelles spécifiques pour les policiers municipaux vers d'autres fonctions, d'autres grades dans la collectivité.

En matière de gouvernance, l'équipe a travaillé sous forme de COTECH, de COPIL et également par groupes de travail spécifiques avec les agents. Cela concernait les contraintes bâtimentaires et l'ergonomie des postes de travail. Il y avait un autre groupe de travail sur les équipements, un sur la santé et le bien-être et un sur les véhicules. Plusieurs collègues sont allés à plusieurs reprises dans les locaux de la Caisse des Dépôts afin d'échanger avec d'autres collectivités sur leurs propres pratiques.

Madame Sylvie DURAND remercie Monsieur MÉNARD et son collègue.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, fait allusion au travail fait sur les bâtiments. Il est promis une augmentation des effectifs dès que possible. Or, elle fait remarquer qu'actuellement, ils sont à l'étroit dans leur bâtiment.

Monsieur Cyril VARENNES explique qu'un travail est actuellement réalisé sur le réaménagement des locaux actuels. Ils vont également bénéficier d'un espace dans les locaux de l'ex office de Tourisme, dans lequel il y a un projet de transformation d'une partie de ces locaux en début d'année. Ils ont fait un groupe de travail avec cinq ou six collègues pour échanger sur différentes propositions.

Monsieur Nicolas MÉNARD ajoute que dans le cadre du FNP, un travail important a été réalisé sur la sécurisation de l'accès aux étages avec la mise en place d'un contrôle d'accès. La Direction Bâtiments va lancer ce projet en janvier. C'était dans le rapport initial.

Madame Sylvie DURAND en complément de ce que Monsieur VARENNES vient de dire, rappelle les propos de Monsieur le Maire dans la presse. Il y a un projet de construction et de regroupement de la police nationale avec la police municipale. Cela prendra du temps mais c'est un projet qui est bien lancé avec une validation du Ministère de l'Intérieur. Un terrain est fléché qui se trouve dans la continuité du Quai M.

Madame Danielle MARTIN souhaite souligner l'implication de tous les agents, de toutes les équipes. Tout le monde a été partie prenante dans ce projet et les retours sont très bons, notamment concernant le sport. Cela a vraiment permis de renforcer la cohésion de l'équipe. Elle remercie vraiment tous les agents.

Madame Sylvie DURAND les remercie également pour le travail qu'ils font au quotidien.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, pense qu'il faut insister sur le fait qu'ils font du bon travail. Il faut les soutenir dans cette façon de faire et les remercier

Madame Sylvie DURAND propose de passer au vote.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la Collectivité : 14
Nombre de votants : 8	Nombre de votants : 6
VOTE POUR : 8 voix	VOTE POUR : 6 voix

Elle remercie les élus pour ce vote unanime. Elle rappelle que ces actions ne s'inscrivent pas uniquement dans le cadre du fonds national de prévention, mais devront se poursuivre bien au-delà.

Point n° 4 : Prévention des violences sexistes et sexuelles – présentation du plan d'action initié dans le cadre de l'appel à projets porté par le fonds national de prévention

Dossier présenté par Monsieur Gilles RENOIR, Directeur des ressources humaines

Monsieur Gilles RENOIR indique que sur le même modèle que ce qui a été présenté sur la police municipale, l'Agglomération a répondu en début d'année 2025 à un appel à projets lancé également par le fond national de prévention de la CNRACL sur la prévention des violences sexistes, sexuelles et discriminatoires. Dans ce cadre, dans la pratique du FNP, un diagnostic est toujours réalisé au sein de la collectivité. C'est un diagnostic qui a

été réalisé sur la base de plusieurs éléments. D'abord un certain nombre de documents qui ont pu être transmis au Cabinet EGAE qui a été mandaté par le FNP pour travailler sur cette question. En parallèle, un questionnaire en ligne auquel les agents de l'Agglomération ont été invités à répondre. On peut noter un taux de participation qui est très important au regard des précédentes utilisations de ce type de procédé, avec 218 personnes qui ont répondu, soit, environ, 45 % des effectifs de l'Agglomération.

Monsieur RENOIR note donc que l'engagement est important. Des entretiens ont également eu lieu entre le Cabinet EGAE et un certain nombre de professionnels : la DRH, le service prévention, les représentants du personnel et ils ont également souhaité travailler sur un certain nombre d'enquêtes administratives qui avaient pu être menées au sein de l'Agglomération pour analyser les pratiques et pouvoir faire des préconisations, dans un souci d'amélioration de ces éléments.

Les éléments que l'on peut tirer des questionnaires :

⇒ 218 répondants, c'est assez représentatif de la situation au sein de l'Agglomération avec les $\frac{3}{4}$ des répondants qui sont des femmes, ce qui est assez proche de la situation de l'Agglomération.

⇒ Un peu moins de 25 % des femmes indiquent avoir été la cible de remarques sexistes dans le cadre du travail et si l'on prend l'intégralité des répondants, ce sont 20 % qui estiment avoir été victimes de tels comportements.

⇒ 12 % des répondants disent avoir été la cible de comportements discriminatoires dans le cadre du travail. On ne s'est pas uniquement focalisé sur les violences sexistes et sexuelles, mais bien sur tous les actes de discrimination. Les agents, qui répondaient, avaient la possibilité de les cibler tous ou seulement quelques uns : tout ce qui est lié aux origines, à l'apparence physique, à l'orientation sexuelle, à l'état de santé, au handicap. 12 % des répondants ont ainsi été victimes de ce type d'actes de discrimination.

La très grande majorité des agents, concernés par de tels comportements ont en face d'eux des auteurs qui sont majoritairement des agents de la collectivité, des collègues et des supérieurs hiérarchiques. Il y a une faible partie du public, des usagers chez qui on peut rencontrer de tels comportement. Néanmoins, dans ce qui a été remonté, ce sont principalement des agents de la collectivité qui sont ciblés.

Le plus souvent, les faits se produisent au sein des locaux de travail mais les répondants avaient également la possibilité de cibler des faits constatés dans le cadre d'actions conviviales ou de déplacements professionnels.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat Sud, a une interrogation sur les statistiques. Il s'assure qu'ils sont bien page 3 et demande si le point numéro 1 et le point numéro 3 sont additionnels. C'est-à-dire qu'une femme sur quatre, 23 %, indiquent avoir été la cible de comportements sexistes, alors qu'ensuite, il est indiqué que 5 % des femmes indiquent avoir été la cible de propos ou comportement à connotation sexuelle. Pour lui, c'est donc 23 + 5 %.

Monsieur Gilles RENOIR lui indique que non. Ça n'est ni inclusif ni exclusif. Elles peuvent avoir été victimes d'agression ou de comportement, ou des deux. L'idée était de mettre en lumière et de bien distinguer ces deux

choses. Le Cabinet, qui a procédé à l'analyse, a souhaité pointer un certain nombre de facteurs qui aggravent la situation. Un contexte sociétal, national, qui n'est pas propre à La Roche-sur-Yon, ce sont des situations que l'on retrouve partout où le Cabinet peut travailler. Une dizaine de collectivités ont répondu à cette enquête et à l'appel à projets. Des collectivités de toutes tailles, de petites communes, mais aussi des structures hospitalières avec plus de 15 000 agents. Il y a vraiment un panel très important. L'idée était de pouvoir mettre en avant le fait qu'il y a une tendance générale à la banalisation et toujours à la minoration de ces violences. Même si l'on a le sentiment que l'on donne de plus en plus de visibilité à ce type d'agissements, le Cabinet note qu'il y a une certaine contradiction. On en parle plus, mais on tend à les banaliser. Le Cabinet pointe aussi un élément plus pregnant sur d'autres structures, à savoir une prise en compte de l'âge des répondants, des victimes, mais surtout des auteurs de ce type de comportement. Il peut y avoir des traits communs, notamment concernant l'âge des auteurs de tels actes. Pour autant, ce qui inquiète le Cabinet, c'est une tendance qui laisserait penser que les nouvelles générations sont de plus en plus attirées par des comportements qualifiés de masculiniste et renforcés par les réseaux sociaux.

Il convient aussi de pointer le manque de culture commune sur le sujet. Aujourd'hui, quand on parle de violences sexistes, sexuelles, d'actes de discrimination, on a souvent des définitions très variées, quand on interroge les agents sur ce qui est pourtant clairement défini par le code pénal, le code de la fonction publique. Les agents ont le sentiment de faire des choses qui, pour eux, sont naturelles, normales, certainement pas répréhensibles, mais qui, pour autant le sont. Il y a vraiment un écart sur lequel la collectivité doit travailler en termes d'informations, de communication, de sensibilisation pour bien faire comprendre que ces comportements-là sont punis par la loi.

Il y a aussi un sentiment parfois d'impunité rencontré chez des agents sur des postes stratégiques, des postes d'encadrement. Face à cela, les agents qui sont victimes de tels agissements, parfois, ne souhaitent pas témoigner, car ils ont peur de sanctions, de représailles, car des supérieurs hiérarchiques peuvent en être à l'origine. Il y a enfin un contexte particulier qui n'est pas propre à La Roche-sur-Yon, que l'on retrouve aussi sur les autres collectivités : Cela concerne la situation des agents occupant des emplois précaires et qui peuvent avoir le sentiment que quand ils sont victimes, s'ils témoignent, c'est leur renouvellement qui pourrait être remis en question.

Des métiers et des services peuvent être aussi plus touchés, notamment tout ce qui est en contact avec l'utilisateur et il y a un certain nombre d'agents qui sont sur des métiers isolés et qui peuvent avoir un sentiment parfois, de mise en danger et c'est quelque chose qui devra être pris en compte par la collectivité.

Il y a des problématiques particulières qui sont remontées dans le cadre de ce diagnostic : des agents qui sous-estiment l'importance de faire remonter les violences, une méconnaissance, une banalisation et une peur des représailles ; des interlocuteurs qui manquent de ressources pour réagir face aux violences et accompagner les personnes ciblées. Beaucoup d'agents sont sensibilisés à ces questions et peuvent faire remonter des problématiques, qui souhaiteraient pouvoir agir, mais ne sont pas forcément formés, ne connaissent pas la manière de recueillir la parole. Ce n'est pas anodin et là-dessus, il y aurait un travail important à faire en termes de formation. C'est ce qui sera demandé à l'encadrement intermédiaire, l'encadrement supérieur. Ça passe par eux, ils doivent être outillés pour pouvoir identifier, et apporter ce premier niveau de réponse.

Il a été relevé, mais ça fait partie des éléments à l'ordre du jour de la F3SCT, des manquements dans la procédure de signalement de traitements de ces actes. Concrètement, aujourd'hui, plus d'un agent sur deux, 56 % des répondants, ne savent pas à qui s'adresser lorsqu'ils sont victimes de tels agissements. Face à ce manque d'information, ils gardent pour eux ce qu'ils ont vécu, ce qui n'est plus acceptable aujourd'hui. La collectivité va devoir travailler sur cette procédure, la faire vivre, la faire connaître afin qu'il n'y ait plus d'agents qui ne sachent plus à qui s'adresser. Il y a un intervenant extérieur qui pourra être sollicité, et en interne des collègues, des encadrants, le service prévention santé au travail, les représentants du personnel ; l'idée étant de multiplier les portes d'entrée et de faire connaître auprès des agents ces différents interlocuteurs.

Malgré tout, il y a quand même un certain nombre de choses qui fonctionnent bien au sein de la collectivité et heureusement, notamment le service prévention et santé au travail qui fait un travail important en matière de détection et d'écoute. Le fait d'être très régulièrement sur le terrain, de recevoir ces agents-là dans le cadre de leurs entretiens de santé, permet de détecter ces situations. Il y a des procédures, certes qui doivent être améliorées, mais qui fonctionnent aujourd'hui. Un groupe de travail a été lancé en début d'année dans le cadre du travail sur le plan d'action « *égalité au travail* ». Beaucoup d'agents souhaitent s'investir sur cette problématique. Ils ont été sollicités pour pouvoir occuper des fonctions de référents égalité femmes/hommes et donc pouvoir être des portes d'entrée supplémentaires pour les collègues. Les actions de formation seront évidemment un axe majeur du projet. Le portage politique sera également important et le soutien financier du fonds national de prévention ne doit pas être oublié.

Plusieurs actes d'actions sont à déployer : le renforcement de l'engagement de la collectivité, les actions de communication sur le dispositif de signalement. Certes, il a été construit, mais il faut aussi le faire connaître. On trouve aussi le renforcement de la sensibilisation grâce à la formation et la montée en compétences des acteurs clés : notamment l'encadrement qui a un rôle majeur à jouer là-dessus.

Par rapport à cela, plusieurs actions sont d'ores et déjà en cours d'élaboration.

Le lancement d'une campagne d'affichage, Monsieur RENOIR en a parlé précédemment, notamment pour montrer ce qu'est la réalité de la loi, ce qui est aujourd'hui, autorisé, ce qui, pour certains n'est qu'une blague sans conséquence et qui constitue en fait, un acte de violence sexiste qui peut être considéré comme une agression. Et il faut le faire connaître, ça sera l'objet de cette campagne de communication.

L'idée de travailler sur le calendrier, sur des journées spécifiques : la journée des droits de la femme au mois de mars ou encore la journée internationale contre les violences faites aux femmes au mois de novembre. Des actions sont d'ores et déjà menées par la collectivité en direction de la population, l'idée étant de pouvoir travailler en interne, sur les agents.

Le cœur du dispositif reste la formation. Là-dessus, il y aura un certain nombre de niveaux qui vont être traités face à cette problématique : les agents de la collectivité, l'encadrement supérieur, mais aussi les élus, l'encadrement de proximité, tous les agents qui sont susceptibles de recueillir cette parole, les représentants du personnel, notamment, mais aussi les référents, les professionnels du service prévention et santé au travail.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, voudrait savoir si les organisations du personnel se retrouvent dans le « etc. » (Page 7 du document) ou pas du tout. Ce n'est pas mentionné.

Monsieur Gilles RENOIR explique que les représentants du personnel sont, pour le moment, ciblés au même titre que tout agent susceptible de recueillir la parole. Le « etc. » c'est l'idée de travailler sur un certain nombre de services qui, dans le cadre de leurs missions, ont plus d'occasions d'être confrontés à cette problématique. Cela peut concerner la police municipale, les médiateurs, les éducateurs de prévention, les assistantes sociales... Mais les agents d'accueil peuvent aussi être amenés à être informés là-dessus.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat Sud, en profite, puisqu'ils sont en page 7, pour signaler une coquille qui pourra être corrigée. Il lui semble que le 8 mars, de mémoire, c'est la journée internationale des droits des femmes. C'est également à corriger dans la délibération.

Monsieur Gilles RENOIR évoque également la reprise d'une initiative discutée dans le cadre de l'élaboration du plan d'action égalité femmes/hommes. Un certain nombre d'agents avaient ainsi proposé la possibilité d'assister à des cours de self-défense permettant de savoir comment réagir quand on est victime de ce type de comportement. Mais il y aura aussi l'acquisition d'un certain nombre de matériels spécifiques, comme ce qui a déjà été testé pour des travailleurs isolés, à savoir la balise My Keeper, laquelle peut permettre de rassurer sinon sécuriser un certain nombre d'agents. Ce n'est pas la solution qui règlera tout, mais cela peut aider.

Madame Sylvie DURAND s'enquiert d'éventuelles interventions et donne la parole à Monsieur GAZO.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat Sud, fait remarquer qu'ils sont sur une étude, un diagnostic qui permet, suite à l'enquête d'élaborer un certain nombre d'actions. Il y a cependant quelques détails qui le « sidèrent ». Page 4, on retrouve ainsi « *des profils au sein de la collectivité, plus exposés aux violences sexistes, sexuelles et discriminatoires* ». Et là, sont nommées « *les personnes occupant des emplois précaires, notamment des agents contractuels ainsi que des personnes en situation de vulnérabilité, et notamment, les personnes en situation de handicap* ». Ce qui le « sidère », c'est que bien sûr, ils vont faire des actions de communication et des formations, mais c'est qu'ils en sont encore là. On fait des plans pour lutter contre de telles situations mais la situation décrite représente le présent.

Madame Sylvie DURAND pense que ce n'est pas propre à leur collectivité. On retrouve dans une collectivité de près de 2 500 agents ce que l'on retrouve dans la société.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, indique que malgré tout, ils parlent ici et maintenant de l'endroit où ils travaillent, comment c'est vécu et comment c'est ressenti. L' élu trouve sidérant que l'on puisse dire comme en page 5 : « Exprimer une défiance vis-à-vis de cette procédure et de ses résultats ». Pour lui, ça veut dire que ce sont 56 % des personnes, soit, la majorité des gens qui disent : « Nous, la procédure, défiance ». Et dans les premiers éléments qui sont rapportés, c'est la peur des représailles. Pour Monsieur GAZO, c'est très intéressant, ça veut dire que l'on peut être en position, ce qui freine, c'est qu'il n'y a aucune confiance dans ce qui peut être mis en place, pour rebondir ensuite sur « Au final, ça va nous retomber dessus ». Ce n'est pas que de la communication ou de la formation, c'est : qui est prêt à changer ces modalités de regard, réellement ? Et non pas le dire, mais le faire. Il trouve la F3SCT de ce matin, très intéressante, car il y a beaucoup de choses qui ont été ramenées à la communication : « On va faire de la communication ». Monsieur GAZO l'a entendu dans pratiquement toutes les interventions qui ont été faites. Mais la communication, pour lui, n'est pas le totem qui règle le problème. On est dans autre chose. Lorsqu'au syndicat, ils en ont parlé, ils étaient sidérés de ce qui ressortait. Eux le sentaient sur des situations individuelles, puisque c'est souvent ce qui arrive pour les organisations syndicales, mais que ça se situe à ce niveau veut dire qu'ils produisent cela. Pour lui, ça veut dire qu'ils sont des structures qui produisent cela.

Madame Sylvie DURAND le répète, ils ne sont pas une structure qui produit cela, ils sont une société qui produit cela. Et bien sûr, ce qui se produit dans la société se retrouve dans les collectivités.

Monsieur JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, souhaite faire quelques demandes d'ajouts sur ce document. Ce qui est rare, pour eux, au niveau de la CGT, il manque un rappel clair de l'obligation de résultat en termes de sécurité de l'employeur. Il cite l'article L134-1 du CGFP en matière de santé, sécurité, protection de la dignité des agents. L'inscription des VSS, des discriminations contre les risques professionnels à part entière, devant figurer dans le RPI, avec un plan de prévention annuel, suivit en F3SCT.

Or, ce point est absent, alors que le diagnostic identifie clairement des facteurs aggravants et des freins. Concernant les différents éléments, le diagnostic identifie clairement des profils et des contextes plus exposés : les agents précaires, les travailleurs isolés, contacts usagers. Mais le plan d'action reste général.

Ne serait-il pas possible d'y ajouter des mesures spécifiques pour justement, des agents contractuels et stagiaires, les agents en horaire décalé, ou isolés, les services en contact direct avec le public, en mettant un protocole spécifique, en cas de violence venant des usagers. Par exemple : un soutien hiérarchique immédiat, un dépôt de plainte facilité, une protection fonctionnelle.

Sur le point n° 3, page 7 : « Le déploiement d'un plan de formation ambitieux à destination... » Monsieur JAMONNEAU constate que ce plan est néanmoins sans obligation ni évaluation. Ce que souhaiterait le syndicat CGT, c'est que pour cette formation obligatoire, il soit bien précisé « Pour l'encadrement et pour les élus ».

Madame Sylvie DURAND fait remarquer que c'est ce qui est dit.

Monsieur Gilles RENOIR l'a indiqué lors de la présentation.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, souhaite que ça soit écrit.

Madame Sylvie DURAND indique que ça sera écrit dans le PV.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, a entendu « S'ils le souhaitent », elle n'a pas entendu que c'était obligatoire.

Madame Sylvie DURAND précise qu'ils peuvent compter sur elle pour que ce soit inscrit.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, continue. Il aimerait que la formation soit renouvelée tous les trois ans avec une évaluation de l'impact réel des formations avant et après, et une intégration systématique dans le parcours d'accueil des nouveaux agents et la formation managériale. Le syndicat a également remarqué qu'aucune mesure ne traite clairement de l'après-signalement pour la victime. Ce qui pourrait être ajouté, c'est l'accompagnement psychologique pris en charge par l'employeur, la facilitation de la protection fonctionnelle, l'aménagement temporaire du poste à la demande de la victime, la possibilité de reconnaissance en accident de service, maladie professionnelle, lorsque c'est pertinent.

Concernant le point 4, là non plus, il n'y a pas de garantie opérationnelle. Ce qui pourrait être ajouté est un délai maximum écrit, par rapport à l'accusé de réception du signalement, l'ouverture de l'enquête, l'information de la victime sur les suites, le principe de non-représailles concernant la mutation forcée, l'isolement, l'évaluation dégradée, le non-renouvellement de contrat et la possibilité de signalement avec accompagnement syndical à chaque étape. Suspension conservatoire possible de l'auteur présumé, sans pénaliser la victime.

Sur le point n° 5, il manque des précisions. Il suggère d'ajouter la disponibilité 24/24, 7/7, multicanal, un numéro de téléphone, un écrit, et une Visio bien sûr anonyme. Il faudrait une information claire sur, par exemple, un prestataire, l'indépendance vis-à-vis de la hiérarchie, la confidentialité réelle des échanges et bien sûr, un bilan annuel anonymisé, présenté en F3SCT sur le nombre de saisies, la typologie.

En conclusion, le diagnostic met en évidence, une réalité préoccupante. Le plan d'action constitue une première étape, mais doit être renforcé par des garanties opposables, des mesures ciblées sur une situation à risques et un suivi effectif associant les représentants du personnel, afin de répondre pleinement aux obligations de l'employeur en matière de protection, de la santé et de la dignité des agents.

Monsieur Gilles RENOIR apporte quelques réponses sur certains points, notamment, sur la prise en compte de cette problématique dans le cadre du DUERP. Les collègues du service prévention et santé au travail sont en train de revoir le formalisme, pour examiner comment intégrer ces éléments-là au sein de chaque DU qui sera construit ou actualisé. C'est déjà un élément.

Ce qui est à l'étude également, qui fera l'objet d'un passage en 2026 en CST, c'est une modification de la fiche d'entretien professionnel, l'idée étant de pouvoir inscrire cette problématique-là. Il y a beaucoup de choses à voir au cours d'un entretien professionnel, mais c'est le moment privilégié où l'on peut voir l'intégralité des agents, et les questionner sur ces problématiques. C'est donc, un moyen comme un autre de faire vivre le diagnostic, car ils ne pourront pas, tous les ans, faire des questionnaires tels qu'ils ont été faits en mandatant un Cabinet. Il s'agit donc d'avoir des données et de les faire vivre régulièrement.

Monsieur JAMONNEAU a pointé un certain nombre de choses qui relèvent de la procédure de signalement, notamment toutes les garanties évoquées, les problématiques de représailles, d'accompagnement des agents qui font des signalements, toutes les mesures qui peuvent être mises en avant après la décision de la collectivité. C'est déjà inscrit et ce sera bien mis en œuvre par les services de la DRH. De même, ces éléments, feront partie du programme du plan de formation pour chaque nouvel encadrant au sein de la collectivité. Au même titre qu'ils sont formés, tous, sur la manière de gérer un entretien professionnel, ils auront tous, obligatoirement, une formation sur cette question-là.

Il convient néanmoins de rester mesuré sur l'ambition du dispositif à l'égard de l'ensemble des agents. Lui ne peut pas rendre obligatoire, pour 2 500 agents, une formation sur cette question-là. Il y a déjà de nombreux dispositifs de formations obligatoires à mettre en œuvre. Ce qui est prioritaire avant tout, c'est bien l'encadrement.

Un travail sur la cellule externe a été réalisé. Une délibération a été adoptée par le Conseil communautaire, sur le choix d'un prestataire spécialisé sur cette question. Il s'agit de FOCSIE qui intervient déjà pour la collectivité dans le cadre de l'assistance sociale. L'idée va être travaillée avec eux, mais non, ils n'envisagent pas un dispositif ouvert 7/7, 24/24. Ils seront sur une amplitude la plus large possible. Ils sont en train d'étudier la numérotation du téléphone. Il y a déjà un numéro mis à disposition par FOCSIE sur les problématiques psychologiques très larges, mais qui peuvent toucher plein de domaines différents. L'idée est de garder le même numéro de téléphone et d'être orienté dès que quelqu'un va décrocher chez FOCSIE, selon la problématique. Il faut éviter de multiplier les numéros de téléphone pour assurer la meilleure information là-dessus. L'idée est que rapidement, en début d'année, en lien avec la communication interne, la collectivité puisse communiquer sur le déploiement de cette cellule, pour la faire connaître. Mais il faudra surtout continuer de communiquer sur la durée afin d'éviter toute déperdition. De nouveaux agents arrivent dans la collectivité, il faut qu'eux aussi aient cette information, ils vont faire un travail là-dessus.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, a une pensée pour celles et ceux qui les années passées auraient eu besoin de ce type de document, parce qu'elles ont subi des souffrances au travail, au regard des VSS subies sur leur lieu de travail. Tous, autour de la table, ont en tête des témoignages, des accompagnements, de la matérialité des faits qui sont remontés à un moment donné, qui ont provoqué des arrêts maladie, au préjudice de la collectivité et au préjudice du service public et une pensée particulière pour celles et ceux qui de manière contrainte ont fait le choix de quitter la collectivité par le passé, parce qu'ils ne voyaient pas comment, ils pourraient au-delà d'être écoutés, être entendus et accompagnés réellement, pour faire reconnaître leur préjudice de victime. MeToo, c'était en octobre 2017. Là, les élus sont réunis en décembre 2025. Chacun mesure à l'aune de ses besoins, de ses volontés respectives le temps qui a passé pour aboutir à la nécessité de documents partagés, partageables, acceptés, acceptables, mais en tout cas, capables demain, de faire changer les choses et de faire en sorte que la peur change de camp.

Monsieur DURQUETY espère qu'à partir des documents réalisés qui seront accessibles à tous, le fait demain, encore plus qu'hier, de faire remonter une information relevant des VSS, soit, au-delà d'un accompagnement de qualité, un exemple. Tout cela concourt à un mieux-disant qu'il faudra mesurer, tout diagnostic nécessitant, naturellement une évaluation.

Madame Sylvie DURAND pense que tous, autour de la table sont d'accord pour que les choses évoluent dans le bon sens. C'est un vœu pieux, mais quand elle voit les chiffres qui sortent au niveau national, elle pense qu'il y a encore du chemin à parcourir. Mais avec la volonté de chacun, nous devrions y arriver.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, ajoute que ce qui est important, et elle valide bien évidemment tout ce qui vient d'être dit, c'est qu'il doive y avoir une attention toute particulière pour les jeunes générations. Cela a été dit dans le document. Ils représentent tout ce qui se passe au niveau sociétal et il y a encore beaucoup de travail à réaliser, notamment au sein des établissements scolaires.

Madame Sylvie DURAND le confirme, il y a les établissements scolaires, mais c'est aussi dans chacune des familles que l'éducation doit se faire.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, ajoute qu'il y a aussi la prise de conscience. Car il y a l'éducatif, les textes de loi qui encadrent, qui prévoient des sanctions, mais il y a tout le travail en amont : le préventif, avant le curatif. S'il y a du préventif, il y a moins de curatif.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants du personnel : 16
Nombre de votants : 8	Nombre de votants : 6
VOTE POUR : 8 voix	VOTE POUR : 6 voix

Le plan d'action est validé à l'unanimité, **Madame Sylvie DURAND** en remercie les élus.

Point n° 5 : Procédure interne de signalement et de traitement

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

Madame Sylvie DURAND, avant de donner la parole à Monsieur RENOIR, voudrait préciser que c'est une procédure qui n'est pas figée. C'est une procédure qui aura vocation à évoluer en fonction des dossiers. La DRH a déjà commencé à travailler dessus et a appliqué cette procédure. Ce sont les prémices. Il n'y avait rien jusqu'à présent. Il y a eu des lacunes, Madame DURAND en est parfaitement consciente. C'est aussi pour cela que cette procédure est mise en place. Elle le répète, elle n'est pas figée. S'ils estiment que des choses doivent évoluer, elle sera revue, amendée, il n'y a pas de souci là-dessus.

Monsieur Gilles RENOIR ne va pas forcément reprendre point par point l'ensemble de la procédure. Suite à la dernière F3SCT du mois d'octobre dernier, une nouvelle réunion de travail a été organisée début novembre, au cours de laquelle, les participants ont pu échanger sur un certain nombre de points, sur des remontées, des demandes de précisions, des demandes de rajouts que les élus avaient pu formuler. Dans la foulée de cette réunion, les élus ont reçu un nouveau document incluant un certain nombre de modifications. L'objectif aujourd'hui, est de pouvoir valider le document qui fait près d'une trentaine de pages et sur lequel ils pourront à nouveau travailler avec les collègues de la communication interne, afin d'en faire un document un peu plus synthétique et peut-être aussi un peu plus lisible pour l'ensemble des agents, diffusable le plus facilement possible. C'est le travail qui sera mené dès la rentrée.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, souhaite faire une intervention.

« Aujourd'hui, nous sommes tous réunis en F3SCT pour débattre et valider une charte de prévention et de réglementation sur les VSS, les discriminations et le harcèlement au travail.

Le syndicat SUD lors de sa création en 1998 a également fait valider une charte par ses adhérents.

Cette charte a bien sûr été amendée depuis, mais dès la genèse de notre syndicat, nous avons inscrit dans nos valeurs, le droit à la différence ainsi que la défense et la protection des personnes différentes.

Par différence, nous parlons du genre, de l'orientation sexuelle, des personnes en situation de handicap, les différences physiques (pas dans les normes), les personnes d'origines étrangères, la liste peut être longue.

Aujourd'hui, c'est tendance et c'est tant mieux, merci, MeToo.

Dans notre charte, il est aussi inscrit que nous sommes collectivement apolitiques, ce qui signifie que le syndicat SUD n'est affilié à aucun parti politique, nous sommes conscients, mais pas instrumentalisés.

Nous nous opposons fermement aux injustices.

Il y a quelques mois, la collectivité a proposé aux organisations syndicales d'élaborer une charte pour lutter contre les VSS, harcèlement et discrimination au travail. Comme vous le savez, cela n'a pas été sans mal, mais nous y sommes arrivés.

Cette charte sera effective après les délibérations des conseils d'agglomération et de la ville de La Roche-sur-Yon, certainement en début d'année prochaine.

Alors, selon notre administration, les faits en cours ou qui se sont passés antérieurement à cette charte en sont exclus.

Ce qui s'est passé avant, c'est du passé.

Non, pas pour les agentes et les agents victimes, ni pour nous qui les avons accompagnés.

Pouvez-vous imaginer dans quel état d'esprit, nous sommes aujourd'hui ?

Ces derniers mois, plusieurs affaires ont été remontées à l'administration qui touchaient notamment des femmes. Les organisations syndicales vous ont expliqué pourquoi il était important d'aller au bout de la démarche et que les suites des enquêtes pouvaient aider à avancer des deux côtés, pour le ou la plaignant.e et pour celle ou celui visé.e par la plainte.

Rien, il n'y a rien eu, aucun retour.

Très récemment, il y a 4 jours, la CAP de catégorie C s'est réunie pour acter le licenciement d'une agente stagiaire pour insuffisance professionnelle.

L'agente n'a jamais été informée d'une telle démarche par sa hiérarchie.

Lorsque, les élu.e.s de notre syndicat l'ont informée, elle est venue voir le dossier établi par son service, à la lecture du rapport, elle a littéralement explosé en vol.

Ce rapport est un tissu de mensonges, élaborer par un supérieur hiérarchique qui traite les agents de son équipe comme des malpropres, avec menaces de mort, propos homophobes « tu as encore mis ta playlist de tarlouze »,

des propos racistes « eh toi le gitan », des propos sexistes « je ne voulais pas de fille dans mon équipe, ça va faire des concours de bites ».

On reproche à cette dame de mal travailler. Pourtant, pendant presque un an alors qu'elle était en contrat CDD, elle a tellement bien travaillé qu'on lui a proposé une stagiairisation avec même une très bonne évaluation lui permettant d'obtenir le CIA.

Premier trimestre 2025, tout va bien, excellente évaluation.

Mais en février, tout bascule, en effet cette dame a de plus en plus de mal à supporter les insultes de son chef et les attouchements de son collègue, alors elle parle enfin.

La parole est libérée !

Mais patatras ! À partir de ce moment-là, cette dame ne sait plus faire le ménage !

Elle ne sera plus jamais évaluée jusqu'à ce rapport...

Elle a osé parler, elle a osé dire non, on ne la croit pas.

Dans notre société, le patriarcat a encore de beaux jours devant lui.

Cette dame en plus d'être licenciée a pu bénéficier de mesures exceptionnelles, du jamais vu pour nous en 20 ans de syndicalisme dans cette collectivité.

Suite à son témoignage :

- *Aucune écoute du service de prévention et santé au travail ;*
- *Elle a dû subir une mise à l'écart sur son lieu de travail ;*
- *On lui a reproché d'avoir fait partir son collègue, celui qui lui faisait subir des agressions sexuelles ;*
- *Levée de la protection fonctionnelle, illégale puisque son dépôt de plainte est toujours en instruction ;*
- *C'est un huissier de justice qui est venu à son domicile lui apporter son arrêté de prorogation de stage ;*
- *Elle n'a pas eu d'information liée à la décision de la licencier ;*
- *Refus de la présidente de la CAP de la présence d'un délégué du personnel pour la représenter lors de la séance.*

Récemment, dans une interview télévisée, Monsieur le Maire de La Roche-sur-Yon a dit, je cite : « Quand on veut tuer son chien, on dit qu'il a la rage ».

La charte que nous devons valider aujourd'hui est plus que nécessaire, mais elle ne doit pas être une bonne conscience.

L'enfer est pavé de bonnes intentions.

Contrairement à l'administration, le syndicat SUD pense que ce qui s'est passé avant compte, ce n'est pas le passé.

Nous aurions souhaité que les situations antérieures soient prises en compte et regardées de plus près par l'administration.

Ce qui s'est passé avant, a cassé psychologiquement, socialement, humainement une femme qui a osé parler parce qu'elle voulait juste que ça s'arrête pour faire son travail en toute sérénité.

Ce qui s'est passé avant a marqué les esprits, car en ne soutenant pas les victimes, la collectivité a lancé un signal très fort et nous ne sommes pas sûrs que cette charte changera grand-chose. Ce qui s'est passé avant nous a fait perdre la confiance en la justice humaine de cette collectivité.

Nous ne pouvons pas voter cette charte, car nous ne voulons pas, comme vous, insulter le passé. » Merci.

Madame Sylvie DURAND laisse le syndicat SUD libre de ses propos. Ils ne referont pas la CAP ici, ce n'est pas le but. Madame DURAND s'enquiert d'éventuelles autres interventions.

Madame Danielle MARTIN a une suggestion. Dans les interlocuteurs et notamment pour la procédure interne, ils pourraient peut-être ajouter une unité d'informations juridiques qui est là pour le grand public, mais qui pourrait aussi renseigner le personnel.

Madame Sylvie DURAND la remercie. Elle soumet au vote cette procédure.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, explique qu'ils vont s'abstenir comme l'a expliqué clairement Madame AMMOUR pour le syndicat SUD. Au-delà de cela, Madame DURAND a expliqué qu'il y aurait des révisions annuelles.

Madame Sylvie DURAND le reprend, elle n'a pas dit que ça serait des révisions annuelles, elle a dit qu'au besoin, ils reviendraient dessus.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, indique qu'ils verront à ce moment-là, quand ils reviendront dessus, s'ils changeront de position.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT indique que le syndicat CGT s'abstient également. Ils se laissent un temps d'observation.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, votera favorablement. Elle explique qu'ils souhaitent avancer et se disent que c'est le point de départ d'une évolution positive et ils seront forcément attentifs comme tous, aux clauses de revoyures, s'il y en a.

Madame Sylvie DURAND remercie ceux qui ont voté pour. Elle regrette pour les autres. Pour elle, les élus ne peuvent pas dire à la fois que cette procédure est nécessaire et ensuite s'abstenir.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la Collectivité : 14
Nombre de votants : 8	Nombre de votants : 6
VOTE POUR : 4 voix (3 votes CFDT, 1 vote FO) ABSTENTION : 4 voix (2 votes CGT, 2 votes SUD)	VOTE POUR : 6 voix

Point n° 6 : Dématérialisation de plusieurs registres relatifs à la santé et à la sécurité des agents. (Information)

Dossier présenté par Madame Anne-Laure BLANCHET, Conseillère en prévention

Madame Anne-Laure BLANCHET explique que la collectivité souhaite faire évoluer les procédures de déclaration des accidents bénins et presque accidents, le registre santé et de sécurité et celui concernant les dangers graves et imminents. Actuellement, ce sont des procédures qui sont obligatoires et que l'on retrouve sous format papier dans les classeurs de prévention et de sécurité déployés sur chaque site de la collectivité. Le souci rencontré avec cette manière de faire est qu'il y a assez peu de remontées d'informations. Pour le service, il est compliqué d'aller constater régulièrement dans chaque classeur l'état des lieux des déclarations. Et du coup, il y a une absence possible de réponse, quand personne n'a pu aller relever les différents classeurs. La proposition qui est faite aujourd'hui, c'est que le logiciel métier est sous-exploité concernant cette partie. Or, il est possible de déclarer ces éléments à la façon des tickets GLPI comme pour les incidents informatiques. Cette solution convient au service prévention et santé au travail et la direction des systèmes d'information et de développement du numérique les a accompagnés dans cette démarche et a créé un raccourci via l'intranet dans les applications. C'est donc très facile d'utilisation et comme les agents ont l'habitude de créer des tickets GLPI, pour eux ça sera simple d'utiliser ce moyen. Néanmoins, certains sites n'ont pas d'ordinateur et certains agents n'ont pas accès à l'intranet. Il y a donc eu aussi la création d'un QR Code qui permettra d'accéder à ces déclarations dématérialisées via un smartphone. Les agents pourront avoir ce QR code qui sera affiché dans chaque site. Pour les agents peu à l'aise avec les technologies ou n'ayant pas de smartphone, les classeurs de prévention sont bien évidemment maintenus, tout en espérant une banalisation de la déclaration dématérialisée. Si les élus le veulent, ils peuvent d'ores et déjà faire un test avec leur smartphone pour voir l'interface proposée, le QR code est actif.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, veut s'assurer que Madame BLANCHET ayant bien fait état des agents « *peu à l'aise avec les technologies ou n'ayant pas de smartphone* », les classeurs papiers resteront disponibles. Dans ce cas, il faut alors faire une copie du document et l'envoyer au service prévention.

Madame Anne-Laure BLANCHET indique que c'est la procédure actuelle, mais qu'elle ne fonctionne pas.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, a une question sur ces registres. Ils ont évoqué, tout à l'heure, l'exemple de la piscine. Le service prévention et santé au travail a-t-il eu des retours sur l'utilisation faite alors par les agents de l'établissement ?

Madame Anne-Laure BLANCHET lui demande s'il parle des fiches d'incident.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, le confirme

Madame Anne-Laure BLANCHET précise qu'elle ne les a pas.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, trouve qu'il serait bien qu'elle en ait communication.

Madame Anne-Laure BLANCHET est d'accord. C'est la raison pour laquelle le service propose aujourd'hui un système plus simple et plus dans l'air du temps afin de faciliter cette communication entre services. Pour ceux qui ont flashé le QR code, ils sont sur une petite interface, avec trois possibilités : « *Déclarer un accident* ». S'ils cliquent dessus, ils arrivent sur la déclaration d'un presque accident ou d'un accident bénin. Il est possible aussi de déclarer un incident dans le registre de santé et sécurité au travail et également, prévenir le service d'un danger grave et imminent. Il y a un espace message avec la possibilité d'expliquer ce qu'il se passe, et s'il s'agit d'un incident bâtimentaire et les problématiques rencontrées. Il est possible d'ajouter une photo. Il faut préciser le nom et le prénom et le lieu où se passe l'incident et le service reçoit le ticket sur le logiciel DigiRisk.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, demande s'il y aura une version imprimable sur le logiciel, de manière à pouvoir insérer le document dans le dossier prévention, pour indiquer que la déclaration a bien été faite et envoyée. Elle prend en exemple la GRU où il est impossible d'imprimer.

Madame Anne-Laure BLANCHET répond qu'effectivement, c'est imprimable, mais que quoi qu'il en soit, le service s'engage à faire suite à toute déclaration qu'elle recevra. L'objectif de ce système, c'est vraiment de rendre le système de déclaration plus accessible aux agents, de simplifier et fluidifier la communication entre les services et la prévention et santé au travail, et de permettre aussi une meilleure réactivité du service, car tous les jours, ils verront s'ils ont reçu un ticket. Ça sera beaucoup plus simple que le fonctionnement actuel avec les classeurs de prévention.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, fait remarquer que dans les classeurs de prévention, la fiche doit être signée par un supérieur hiérarchique ou un assistant de prévention. Et donc, là, ça signifie que les agents feront leur déclaration eux-mêmes.

Monsieur Christophe AMPHOUX indique que le registre de sécurité est un document juridique. A ce titre, il doit donc continuer à être rempli et signé par l'ensemble des interlocuteurs concernés

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, s'interroge sur le fond du dispositif. Pour l'instant, les registres sont maintenus sur les sites, mais à terme, c'est pour les faire disparaître.

Madame Anne-Laure BLANCHET pense que non, car des agents préféreront continuer à les utiliser.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, indique qu'il y a un risque de glissement. Les élus ne se rendent pas compte forcément, mais c'est quelque chose qui est en train de se mettre en place. Il y a, mis à disposition par la collectivité, des outils de déclaration (*formulaires, classeurs*). Tout cela est pris dans le cadre du travail. Mais il y a à présent un glissement avec un agent qui dorénavant réalise sa déclaration sur son propre téléphone. Il y a un transfert du professionnel vers le personnel. Ce n'est peut-être pas le débat de fond, mais l'élus alerte quand même. A terme, ce sont les outils de l'individu qui deviennent des outils de travail.

Madame Anne-Laure BLANCHET estime que l'interrogation est légitime, mais eux, au service prévention, ils souhaitent vraiment être réactifs et pouvoir apporter des réponses aux agents. Or, actuellement, ils constatent que parfois, il n'y a simplement pas de réponse apportée aux agents. Ça décrédibilise le service prévention, et les agents continuent à travailler parfois avec un risque et c'est ce que veut résoudre la collectivité. Malgré ce que dit Monsieur GAZO, c'est quand même une solution apportée qui peut être très efficace.

Madame Sylvie DURAND rappelle que ce dossier était présenté pour information, elle remercie Madame BLANCHET pour sa présentation. Elle indique qu'il y avait trois questions diverses.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, souhaiterait ajouter une question diverse.

Madame Sylvie DURAND suggère de laisser Monsieur RENOIR répondre aux trois questions et il posera la sienne ensuite.

Monsieur Gilles RENOIR indique que la première question concernait des problèmes de silice à l'école d'Art au CYEL. La problématique est connue par le service prévention et santé au travail. Cela concerne principalement des cours de céramique, dans le cadre de l'utilisation de la matière. Il y a effectivement une problématique de silice qui peut être respirée par les enseignants et des élèves qui utilisent ce type de matériel.

Aujourd'hui, un travail a été réalisé en lien avec la direction des bâtiments pour que des travaux d'investissement puissent être réalisés, avec notamment, un système d'extraction d'air spécifique là-dessus. Les travaux ont été budgétés et inscrits au BP 2026, et pourront être réalisés dès que le vote aura pu avoir lieu. En parallèle, l'ensemble des agents et les usagers, doivent pouvoir bénéficier d'équipements de protection individuelle, type masque FFP3 qui doivent permettre d'assurer la sécurité et de ne pas être soumis à ce type de problématique. Pour les agents de la collectivité, ils ont déjà été identifiés par le pôle santé au travail et bénéficient d'un suivi médical renforcé avec des analyses régulières.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, indique qu'il faut également prendre en compte les émanations de certains produits utilisés dans les salles d'art plastique où l'on retrouve de l'essence de térébenthine et du perchlorure de fer. Un travail a été fait avec le service prévention, en 2024. L'élus espère que la mise en place d'un système d'extraction sera réelle. C'est une question qui existe depuis 2017, sachant que l'ancienne école d'art était déjà équipée d'un système d'extraction, alors que l'école d'art nouvellement construite n'en a pas. Concernant la gestion de la silice, il est important de rappeler que le ménage du CYEL a été externalisé. Or, pour faire disparaître la silice dans les salles, il faut la laisser retomber au sol et ensuite passer la serpillière. Mais suite à l'externalisation du ménage, ce sont très régulièrement les agents qui sont amenés eux-mêmes à passer la serpillière. Le syndicat SUD aimerait qu'il y ait un regard sur cette situation en attendant les travaux budgétés

d'extraction pour 2026. Il y avait donc cette notion et aussi la question de la térébenthine et du perchlorure de fer.

Le syndicat SUD est demandeur de tests de présence de la silice sachant que les normes sont de 0,1 milligramme par m³. Ils demandent la même chose sur des tests par rapport aux émanations de térébenthine et de perchlorure de fer. Il y a aussi une vraie question qui a déjà été amenée par les agents qui travaillent sur site, et qui concerne l'étanchéité du conduit du four à céramique. A priori les services techniques sont au courant. Pour les professionnels qui sont habitués à l'utilisation, il y a sans doute, un problème d'étanchéité. C'est signalé, mais les interventions ne sont pas prévues.

Madame Sylvie DURAND propose à Monsieur RENOIR de passer au deuxième point.

Monsieur Gilles RENOIR indique qu'il y a une question relative à la présence d'amiante sur le site des espaces verts nord du service « *nature en ville* ». Une entreprise a été mandatée pour évaluer, jauger la réalité ou pas de cette problématique d'amiante, avant de pouvoir faire des préconisations sur la manière dont cela doit être traité. L'entreprise doit intervenir courant janvier, juste après les fêtes. Il y aura des résultats assez rapides là-dessus. Par mesure de prévention, des agents étaient impactés, qui avaient leur bureau sur site, donc, ces bureaux ont été déplacés sur le site du CTM. Il y avait également des salles communes partagées qui permettaient aux agents de se restaurer à l'heure du déjeuner. Là aussi, c'est une salle au sein du CTM qui peut maintenant être utilisée le temps de savoir comment sera traitée cette problématique. En parallèle, les agents de ce site ont bien été identifiés par le service. Pour l'instant, compte tenu des données, il n'y a pas de problématique particulière de santé pour les agents. Cela a été vu avec l'infirmier et le médecin du travail, mais un suivi particulier pourra être réalisé à la demande des agents qui peuvent contacter, bien évidemment, le service prévention et santé au travail.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, indique que ces questions ont été posées par leur syndicat. Le syndicat n'affirmait pas, mais posait la question de la présence de l'amiante, des mesures qui étaient déjà en place et d'autres qui seraient préconisées et le suivi des agents. Il indique que les agents ont été un peu étonnés de la manière dont cela s'est mis en place et du type d'information qu'ils ont reçu. Ils ont besoin de clarté, car on est dans le cadre de maladies professionnelles très graves si c'est le cas. Il espère que la collectivité, s'il y a de l'amiante, mettra en place le protocole nécessaire.

Monsieur Gilles RENOIR indique que pour la dernière question, les élus s'interrogeaient sur la relocalisation des locaux syndicaux. Il demande à Monsieur GAZO quelle était sa question supplémentaire.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, voulait alerter les élus sur deux sujets particuliers. Le premier concerne le protocole d'administration des médicaments sur le périscolaire. Quelle est la procédure générale mise en place pour gérer de telles situations ?

Monsieur Gilles RENOIR va se renseigner. Pour lui, il n'y a pas forcément une procédure générale, mais des protocoles particuliers spécifiques à chaque enfant concerné. La direction éducation va être interrogée à ce sujet.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, précise, qu'a priori, il y a 170 enfants impactés sur les écoles.

Monsieur Gilles RENOIR ne pourra pas lui transmettre les 170 cas, mais il a bien compris la question, qui est ce que l'on attend des agents de la collectivité, qui sont amenés dans le cadre de leur fonction à administrer les traitements.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, évoque sa seconde alerte. Il voudrait savoir si, dans le cadre des réorganisations de service qui sont votées en CST et qui s'accompagnent d'une phase d'expérimentation, se mettent également en place des processus managériaux qui ont été formalisés dans ces termes : « *Objectivation du travail* ». Monsieur Nicolas GAZO explique qu'il s'agit d'un découpage de l'ensemble des tâches des agents et ces mêmes tâches sont chronométrées. Au final, il s'agit de chercher à dégager du temps disponible par agent, lequel pourrait être réaffecté à autre chose. C'est calculé dans le cadre d'un temps plein pour un agent à hauteur de 1 607 heures sans prise en compte de l'absentéisme. Par exemple, sur une équipe, on arrive à un delta annoncé de plus de 500 heures. Donc il n'y a pas besoin de personnel. Mais finalement, quand on redécompose le calcul, l' élu n'est pas certain que le calcul soit correct.

Donc, sur cette équipe, on arrive à un delta positif de plus de 500 heures et quand on analyse ce delta reporté sur le nombre d'agents, le nombre de mois, le nombre de jours de travail, on arrive à 8 minutes disponibles par agent le matin, et 8 minutes disponibles l'après-midi. L'alerte est la suivante : Est-ce que la collectivité met en place des processus de chronomètre des tâches ?

Il a l'impression de se retrouver à la projection d'un film de Jean RENOIR de 1936 qui s'appelle « *La vie est à nous* » où apparaît dedans un personnage qui s'appelle le Chronos et qui est chargé, sur les chaînes de montage, de comptabiliser le temps de travail et de l'affecter. A l'époque, ce film était une dénonciation du taylorisme. L' élu montre son cahier de travail, ça lui est arrivé la veille. Il y a un tableau Excel, sur ce site de travail, pour l'ensemble des équipes, l'ensemble des agents.

Avant que cela ne fasse quelque chose d'un peu détonnant, l' élu demande à la direction de regarder cela. Le syndicat SUD ne souhaite pas en faire une affaire, car il peut y avoir une incompréhension entre des commandes administratives et la manière de les réaliser.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, n'a pas de question à poser, mais a une alerte à présenter. Il a été confronté à un appel d'un personnel scolaire de l'école Pyramide pour une demande de retrait. L' élu alerte sur ce qui s'y passe. La situation dure depuis un certain nombre d'années, puisque l'Éducation nationale a envoyé un rapport sur l'école. Les agents y sont confrontés à des menaces. Ils sont frappés par les enfants. Les parents devant l'école se tapent dessus et les agents, pour certains, ont peur quand ils sortent pour prendre leur voiture. Lui, s'est déplacé en tant que membre de F3SCT. Il a été alerté, les agents ont posé la question de savoir si elles pouvaient faire un droit de retrait et pour l'instant, elles réfléchissent. On leur a indiqué que l'on allait faire appel à la police municipale, aux agents de médiation, et cela a été fait. Mais un animateur s'est fait agresser par un enfant. Il est en ITT pour accident du travail et il a porté plainte. Cette situation est récurrente depuis plusieurs mois. L' élu alerte donc sur la situation. Les enseignants ont fait remonter auprès de l'inspection académique, sauf qu'aujourd'hui aucune réelle mesure n'a été prise et les agents se posent réellement des questions. Aujourd'hui, on ne prend pas en compte leur demande. On leur dit que l'on va faire appel à la médiation. L' élu estime que c'est important, car les agents sont en souffrance.

•

Madame Sylvie DURAND découvre cette situation.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, voulait apporter une précision, il y a deux niveaux : il y a les réactions immédiates pour sécuriser à la fois les enfants, l'équipe éducative dans son ensemble et les parents, mais après, il y a les conditions d'exercice des collègues. Ce sont deux choses différentes.

Madame Sylvie DURAND concernant l'aménagement des locaux syndicaux, a déjà eu l'occasion de s'exprimer sur ce point dans le cadre du dialogue social. Mais que les organisations syndicales ne s'inquiètent pas, elles ne seront pas oubliées.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, fait remarquer qu'ils sont les derniers. Les agents de la collectivité concernés par le déménagement se sont vus signifier au mois de novembre 2025, la mise à disposition d'étiquettes, de cartons, etc. Il sait que Madame DURAND a le sens de la précision dans son propos, mais « *il faut appeler un chat, un chat* ». Chaque agent de la collectivité concerné a donc été informé de son nouveau lieu de travail. Ce n'est pas le cas des organisations syndicales

Madame Sylvie DURAND lui fait remarquer qu'ils n'ont pas été mis dehors des bureaux qu'ils occupent actuellement.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, demande si une lettre au Père Noël pourrait faciliter les choses.

La F3SCT se termine. Comme elle l'a dit en début de séance, c'est la dernière instance de l'année, la dernière instance dans ces locaux. Les fêtes approchant, elle souhaite à tous de très belles fêtes de fin d'année, et lève la séance.

La Présidente,
Madame Sylvie DURAND

Le 26.1.2026



Le secrétaire,
Pour les représentants de la Collectivité,
Madame Danielle MARTIN

Le/...../2026

Le secrétaire adjoint,
Pour les représentants du personnel,
Madame Isabelle LUCAS

Le 2.106.12026

