

Direction des ressources humaines
Service Prévention et Santé au travail

Affaire suivie par Mr Christophe AMPHOUX
N. Réf : F3SCT du 09.06.2026
Tél. 02 51 47 48 55

PROCÈS-VERBAL DE LA FORMATION SPÉCIALISÉE EN SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL DU 9 JUIN 2026

Pour les représentants de la collectivité :

Monsieur Nicolas HÉLARY, titulaire, **Madame Angie LEBOEUF**, titulaire, **Madame Marina HILIER**, titulaire, **Monsieur Christian BRIOLA**, suppléant, **Madame Cécile DALAIS**, titulaire, et **Monsieur Gilles RENOIR**, titulaire, étaient présents.

Madame Sylviane BULTEAU, titulaire, Monsieur François-Xavier MAHAUT, titulaire, Madame Ketty COVEMAERKER, titulaire, Monsieur Romain BOSSIS, suppléant, Monsieur Romain CHEVILLON, suppléant, Madame Hélène DELAIRE, suppléante, Madame Lydie CHARRIER, suppléant, Monsieur Johan GARDON, suppléant, Monsieur Gilbert OLIER, suppléant, et Monsieur Cyril VARENNES, suppléant, étaient excusés.

Pour les représentants du personnel :

- Pour la CFDT :

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

- Pour la CGT :

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORD, suppléante, était présente. Monsieur Benoît JAMONNEAU, titulaire, Madame Edwige ESPINOSA, titulaire, et Madame Flora ORSOLLE, suppléante, étaient excusés.

- 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 Angie LEBOEUF

Secrétaire : Monsieur Nicolas GAZO

* * *

Madame Angie LEBOEUF salue l'ensemble des participants et les remercie de leur présence pour cette première F3SCT de la mandature, soulignant l'importance de cette instance. Elle indique qu'il y a une demande d'inversion de l'ordre du jour concernant le point n° 5. Elle explique que Monsieur BARBIER est déjà présent et attend dans le couloir, et qu'il demande à pouvoir intervenir en début de séance pour des questions d'agenda. Elle précise qu'avant de lui céder la parole sur le dossier du Fonds National de Prévention, il convient de valider le procès-verbal du 19 décembre 2025, et peut-être de désigner un secrétaire de séance au préalable.

Monsieur Gilles RENOIR, intervient alors pour préciser que pour la F3SCT, ce sera le syndicat SUD qui assurera le secrétariat pour toute l'année 2026, et ce jusqu'au renouvellement lors des prochaines élections professionnelles.

Madame Angie LEBOEUF confirme que Monsieur GAZO est secrétaire de séance.

Point n° 1 : Validation du PV de la F3SCT du 19 décembre 2025 (vote)

Madame Angie LEBOEUF demande ensuite s'il y a des remarques ou des demandes de modification ou d'ajout sur le procès-verbal du 19 décembre, tout en précisant que son équipe n'y prendra pas part puisqu'ils n'étaient pas présents. Constatant qu'il n'y a pas de demande particulière, elle conclut en indiquant que le procès-verbal est validé.

Le compte rendu de la séance du 19 décembre 2025 est adopté à l'unanimité des membres représentants du personnel.

Point n° 5 : Présentation de la candidature du CIAS de La Roche-sur-Yon Agglomération dans le cadre de l'appel à projet porté par le Fonds National de Prévention (FNP) sur la prévention de l'usure professionnelle des agents des EHPAD (vote)

Dossier présenté par Monsieur Mathieu BARBIER, Directeur Autonomie

Madame Angie LEBOEUF indique à l'intervenant qu'il devait intervenir un peu plus tard au cours de la séance, mais précise que cela ne pose aucun problème.

Elle lui demande alors, ainsi qu'à la personne qui l'accompagne, de se présenter et d'exposer le dossier relatif à l'appel à projets porté par le Fonds National de Prévention, qui porte sur la prévention de l'épuisement professionnel et plus particulièrement sur celui des agents en EHPAD.

Monsieur Mathieu BARBIER se présente en indiquant qu'il est directeur de l'autonomie, directeur adjoint du CIAS.

Monsieur Raphaël BASSET se présente à son tour comme infirmier santé au travail au service Prévention et Santé au Travail de la DRH.

Monsieur Mathieu BARBIER reprend la parole et note que tout le monde dispose du diaporama, qu'il prévoit de détailler au fur et à mesure des diapositives. Il explique être présent pour exposer le dossier de candidature concernant la prévention de l'épuisement professionnel des agents qui travaillent dans les établissements sanitaires et médico-sociaux. Il précise qu'il s'agit d'un appel à projets dont ils ont eu connaissance assez récemment et pour lequel le service de prévention de la DRH les a informé et alerté, ce dont il les remercie. Il ajoute qu'ils ont disposé de peu de temps pour constituer ce dossier afin de le présenter en temps et en heure au FNP. Il mentionne que leur projet a été lancé par le FNP sur la période de février-mars 2026 et qu'il vise les établissements sanitaires et médico-sociaux, dont leurs propres établissements qui relèvent de la fonction publique territoriale, tout en précisant qu'il pourrait y avoir d'autres candidats au niveau national, potentiellement issus de la fonction publique hospitalière. Il souligne qu'un travail en commun a été réalisé avec la coordination des directions d'EHPAD, les directions d'EHPAD, les ressources humaines ainsi que le service de prévention en santé au travail pour établir un dossier conséquent. Il exprime ses remerciements envers les équipes qui se sont penchées sur le sujet, ayant trouvé la lecture très qualitative, ce qui a permis de remettre le dossier en temps et en heure au FNP. Il indique qu'il reste aujourd'hui un élément à fournir, à savoir l'avis de la F3SCT, qui doit être transmis pour que l'ensemble du dossier soit éligible avant le 31 juillet 2026. Il explique en effet que le FNP sait pertinemment, lors de la publication, qu'il existe un décalage entre l'édition du dossier, le passage en instance et la validation, et qu'un délai est ainsi accordé jusqu'au 31 juillet pour y inclure cet avis.

Abordant la diapositive 3, il détaille en quoi consiste le projet, expliquant que le FNP va accompagner des employeurs dans une démarche structurée de prévention de l'épuisement professionnel. Il suppose que les participants sont peut-être familiers de ce fonctionnement, car un dossier au niveau de la Ville ou de l'Agglomération a été positionné, selon lui, concernant les agents de la police municipale.

Monsieur Gilles Renoir, intervient pour rappeler que la collectivité travaille régulièrement avec le Fonds National de Prévention, qui a financé des projets sur la Ville concernant la police municipale. Il ajoute que sur l'Agglomération, un projet est en cours sur les violences sexistes et sexuelles, qui fera d'ailleurs l'objet d'une présentation aujourd'hui. Il rappelle également que, par le passé, des projets avaient déjà été financés dans les EHPAD, ce qui avait permis de mobiliser des crédits pour des aménagements techniques, des rails au plafond et un certain nombre d'aides.

Monsieur Mathieu BARBIER estime que c'est une chance pour le CIAS de disposer de cette opportunité. Il souligne que le CIAS restant une collectivité différente de celle de la Ville ou de l'Agglomération, il n'est pas encore engagé pour le moment sur un projet FNP, ce qui laissait toute la marge de manœuvre nécessaire pour présenter un dossier.

Il précise que les conditions de ce projet ne visent pas à financer quelques actions ponctuelles, mais s'inscrivent dans une démarche globale comprenant une notion de diagnostic approfondi, un plan d'action, un déploiement sur la durée et surtout une évaluation des actions organisées. Ce processus s'accompagnera de l'édition de fiches actions à l'intention du FNP afin, à terme, de valoriser au niveau du FNP ou au niveau national les actions réparties sur l'ensemble des établissements. Il insiste sur l'importance du calendrier, signalant que seulement 8 à 12 projets seront retenus au niveau national, que les retours sont attendus pour l'automne 2026 et que le projet s'étendra sur 36 mois, de janvier 2027 à fin décembre 2029.

Concernant la diapositive 4, il aborde l'engagement de la collectivité vis-à-vis du FNP. Il explique qu'en cas de sélection, le CIAS aura un certain nombre d'engagements à tenir auprès du FNP, à commencer par un engagement sur l'ensemble de la durée du projet, soit les 3 ans, avec la mise en place de comités de suivi et un accompagnement par un prestataire externe. Le deuxième engagement consiste à accepter que le projet puisse évoluer à partir du diagnostic approfondi, et à solliciter l'instance pour proposer d'orienter des pistes afin de pouvoir se rendre compte et évaluer le projet, qui n'est pas gravé dans le marbre. Le but est au contraire de pouvoir affiner, voire transformer ces actions en fonction du diagnostic approfondi. Le troisième engagement est de mettre en œuvre un plan d'action visant l'amélioration des conditions de travail et d'en assurer le déploiement ainsi que, surtout, l'évaluation. Il revient ensuite sur ce qu'il évoquait précédemment, à savoir la production de fiches pratiques sur les actions qui sembleront les plus pertinentes afin de contribuer aux bonnes pratiques au niveau national. Il indique que ce projet présente un double bénéfice : d'une part, pouvoir bénéficier d'un accompagnement externe et d'un regard neutre sur l'ensemble de la démarche, et d'autre part, pouvoir répondre à plusieurs notions ressorties du document unique tout en ayant les moyens de ses ambitions grâce à des financements dédiés. Le but est également d'améliorer les conditions de travail, surtout dans une logique de prévention primaire, c'est-à-dire au plus proche du poste de travail des agents.

En ce qui concerne les critères d'éligibilité présentés à la diapositive 5, il énumère plusieurs points. Il indique que la condition principale est d'être un acteur public, en tant que employeur territorial, avec des agents affiliés à la CNRACL. Il estime que cela représente 345 agents et que 67 % des personnels sont concernés par cette action, ce qui les rend parfaitement éligibles. Il précise qu'il était également nécessaire d'avoir des documents uniques (DUERP) à jour, ce qui est le cas pour 8 des 10 établissements. Il rappelle que le document unique d'évaluation des risques professionnels fait partie des critères d'éligibilité et qu'il faut, pour entamer cette procédure, que les fondamentaux réglementaires soient respectés, notamment le fait d'avoir des documents uniques à jour. Il conclut en soulignant que cela correspond à tout un travail effectué par le service de prévention au cours des 18 derniers mois.

Madame Anne Laure BLANCHET fait remarquer qu'il manque un EHPAD et précise que l'évaluation aura lieu cet été.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, demande si c'est pour cette raison que cet EHPAD n'est pas inclus dans le dispositif.

Monsieur Mathieu BARBIER confirme que c'est pour cette raison que cet établissement ne figure pas dans le dispositif.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, trouve que c'est bien dommage.

Monsieur Raphaël BASSET intervient pour préciser que s'il n'est pas dans le dispositif dans le cadre de la réponse à l'appel à projets, l'idée reste tout de même d'intégrer ces personnels dans la démarche.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, demande s'il s'agit de l'EHPAD Rives de l'Yon.

Madame Anne Laure BLANCHET, répond par l'affirmative.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, regrette également la non intégration de cet établissement au projet.

Madame Angie LEBOEUF souligne de nouveau qu'ils ne seront pas exclus du projet.

Monsieur Gilles RENOIR ajoute que, de la même façon, le Fonds National de Prévention est piloté par la CNRACL et que, comme le disait le directeur de l'autonomie, un certain nombre d'agents qui ne relèvent pas de la CNRACL, mais de l'Ircantec, pourront également bénéficier du dispositif.

Madame Angie LEBOEUF précise qu'ils agissent au niveau de l'établissement et des agents qui vont être concernés par l'appel à projets.

Monsieur Mathieu BARBIER explique qu'ils ont véritablement cherché à orienter le projet au regard du nombre de professionnels occupant des fonctions spécifiques, identifiées comme les plus exposées dans le DUERP, telles que les infirmiers, les aides-soignants ou les agents de services hôteliers. Il précise que peu importent l'établissement et la distinction, tous seront concernés par la démarche, y compris les Coteaux de l'Yon. Il indique que le dernier critère d'éligibilité, qui est important, est la remise en bonne et due forme de l'avis de l'instance F3SCT au 31 juillet.

Abordant la diapositive numéro 6 relative aux modalités financières, il indique que le FNP peut proposer un accompagnement financier dont le plafond s'élève à 500 000 €. Il détaille le calcul comprenant une base fixe de 100 000 € à laquelle s'ajoutent 2 000 € par agent affilié à la CNRACL. Au regard de leur effectif, il confirme qu'ils atteignent ce plafond de 500 000 €. Il précise que le versement est planifié en trois temps : lors de la signature du contrat, après la réalisation du diagnostic approfondi, et à la fin de la démarche, sous réserve de la transmission et de l'évaluation de l'ensemble des livrables. Il rappelle que l'intérêt principal réside dans l'opportunité de bénéficier de cet accompagnement méthodologique ainsi que d'un cadre structurant et bien sûr de ces modalités de financement, qui permettront de proposer un ensemble d'actions concrètes.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, fait remarquer qu'ayant visité des EHPAD, elle y a constaté la présence de matériel vétuste qui n'est plus aux normes.

Monsieur Mathieu BARBIER reconnaît qu'en effet, certains matériels peuvent sembler vétustes, mais assure qu'ils font le maximum. Il rappelle qu'ils ont dernièrement répondu à tous les appels à projets, et notamment un appel du Fonds de la sinistralité. Il affirme que dès qu'une opportunité se présente, ils se positionnent et déposent un maximum de dossiers. Il précise que c'est encore le cas cette semaine puisqu'ils disposaient d'une fenêtre de tir auprès de l'ARS, qui propose des aides à l'investissement.

Madame Angie LEBOEUF observe que la difficulté rencontrée par le service réside peut-être dans le fait que les délais de réponse pour ces appels à projets sont toujours relativement

courts. Elle prend l'exemple des aides à l'investissement pour rappeler que cela ne reste que des aides, à l'instar de toutes les subventions sur les projets plus structurants. Elle explique que pour obtenir une subvention ou une aide, il faut disposer d'une enveloppe et d'une capacité à dépenser. Elle estime qu'il s'agit là de problématiques dont il faudra également discuter avec eux.

Monsieur Mathieu BARBIER précise que le financement qui leur est apporté s'élève au maximum à 50 ou 60 %.

Madame Angie LEBOEUF ajoute qu'il faut par conséquent être en mesure de couvrir les 40 % restants dans l'enveloppe. Elle juge qu'il pourrait être intéressant de se positionner sur ces aspects et d'analyser la situation avec les directions afin de voir comment mobiliser les budgets lorsque des opportunités réelles surviennent tardivement et en urgence.

Monsieur Mathieu BARBIER reprend la parole pour détailler le dossier porté par la collectivité, à savoir le CIAS de La Roche-sur-Yon Agglomération. Il indique que les chefs de projet identifiés sont le directeur de l'autonomie, lui-même ainsi que la directrice coordinatrice des EHPAD, Maud PINEAU. Le périmètre direct va concerner 395 agents directement bénéficiaires, dont 245 sont affiliés à la CNRACL. Il confirme que le plafond est parfaitement éligible pour l'obtention des 500 000 €, et que les 245 agents sur 395 cotisants à la CNRACL représentent 62 % des effectifs. Les principaux métiers ciblés sont les IDE, les AS-AMP et les agents de service hôtelier.

Madame Angie LEBOEUF met en garde en rappelant qu'en ce début de mandat, les sigles peuvent être difficiles à suivre, même si le premier a été compris.

Monsieur Mathieu BARBIER explicite alors les termes en précisant qu'il s'agit des infirmières diplômées d'État, des aides-soignantes et des aides médico-psychologiques pour la réalisation des soins, ainsi que des agents des services hôteliers qui prennent en charge toute la partie hôtelière, comme l'entretien du linge, le ménage ou le service du petit déjeuner. Il justifie leur ciblage particulier par le fait qu'ils se trouvent en contact direct avec les résidents, et qu'ils sont exposés à une charge physique, une charge émotionnelle, aux troubles cognitifs développés par le public accompagné, aux situations de fin de vie ainsi qu'aux sollicitations quotidiennes des familles. Concernant le périmètre géographique du projet, il indique qu'il englobera les EHPAD gérés par le CIAS, représentés en bleu sur le support. Il précise que l'EHPAD d'Aubigny n'est pas inclus, car l'organisation gestionnaire est l'ADMR ; le CIAS dispose des bâtiments, mais n'en assure pas la gestion. Il mentionne qu'en rose figurent Les Coteaux de L'Yon et Les Charmes de l'Yon, dont le D.U. n'était pas réalisé, mais assure qu'ils seront bien intégrés à l'ensemble de la démarche.

Monsieur Nicolas HELARY demande si les personnels prévus dans le cadre de la part variable du Fonds, notamment ceux de Rives de L'Yon, sont finalement inclus ou non.

Monsieur Mathieu BARBIER répond qu'ils les ont écartés.

Monsieur Nicolas HELARY fait remarquer que de toute façon, le plafond de 500 000 € est atteint uniquement avec les autres établissements.

Monsieur Mathieu BARBIER explique que lors de l'établissement du projet, l'une de leurs interrogations portait sur la pertinence de se concentrer sur certains établissements ou sur certaines fonctions. Il affirme que le but n'était pas de procéder à un saupoudrage des actions, mais de réaliser quelque chose de pertinent permettant de constater un réel changement avant

et après. C'est pourquoi ont été mis de côté les postes administratifs, les agents techniques ou les agents de cuisine. Il s'agit d'un parti pris visant à ce que les personnes directement soumises aux contraintes évoquées puissent bénéficier d'actions ciblées.

Passant à la diapositive 9, il présente trois éléments de contexte. Le premier est d'ordre institutionnel, le CIAS étant une organisation assez récente devenue une collectivité avec la mutualisation de l'ensemble des EHPAD en janvier 2024, ce qui a constitué une transformation et un changement de cadre de travail pour les agents.

Le deuxième élément est sectoriel, les EHPAD faisant face à une évolution conséquente avec des résidents qui arrivent de plus en plus âgés, de plus en plus dépendants, et présentant davantage de troubles cognitifs ou de situations complexes. Il souligne que cette tendance n'est pas propre à l'Agglomération de La Roche-sur-Yon, mais correspond à une orientation nationale, les EHPAD étant désormais structurés pour accueillir les GIR 1, 2 et 3, alors qu'ils accueilleraient auparavant les GIR 1 à 5-6. La disparition des GIR 5-6, qui étaient les moins dépendants, engendre un accroissement de la charge de travail. De plus, les situations de fin de vie s'avèrent de plus en plus fréquentes ; les résidents séjournant actuellement pour une durée de 4 ans en EHPAD, le Département et l'ARS prévoient que cette durée se réduira à 24 mois d'ici 2030. Il insiste sur la nécessité de s'adapter et de répondre à ces contraintes et à ces risques. Enfin, sur le plan professionnel, il évoque des charges de travail importantes, caractérisées par des contraintes physiques croissantes liées à la manutention, aux transferts et à l'accompagnement de la dépendance, auxquelles s'ajoute une charge mentale et émotionnelle.

Monsieur Nicolas HELARY demande, concernant l'orientation annoncée sur les 24 mois de moyenne, comment les structures se projettent par rapport à cette donnée.

Monsieur Mathieu BARBIER répond que la durée moyenne d'accueil des EHPAD aujourd'hui sur les GIR 1, 2 et 3 tourne autour de 24 mois, voire 18 mois.

Monsieur Nicolas HELARY en conclut qu'il y a eu un glissement certain dans l'évolution des EHPAD, qui deviennent des endroits où l'on vient mourir plutôt que des lieux de vie, ce qu'il trouve questionnant.

Monsieur Mathieu BARBIER explique que par rapport à ce que l'on connaissait des EHPAD dans les années 2000-2010, ces établissements sont plutôt orientés sur des fins de vie. Les mesures mises en place, ou qui se développent pour les personnes relevant plutôt des GIR 5 et 6, ne sont pas des entrées en EHPAD mais des résidences autonomie, résidences sénioriales, tout ce qui concerne le domicile avec le centre de ressource territoriale et l'ensemble de ces métiers là pour que les gens restent le maximum de temps à domicile.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, pose une question relative à la diapositive numéro 1. Il rappelle le transfert du personnel des EHPAD vers le CIAS au 1er janvier 2024 et note qu'il est très intéressant de présenter cet appel à projets sur la prévention de l'usure professionnelle, car cela démontre la reconnaissance d'une véritable usure. Il souligne qu'une bonne partie de ces personnels sont souvent des femmes qui se retrouvent dans des conditions de reclassement similaires à celles des services de l'éducation. Il rappelle qu'au 1er janvier 2024, lors de la bascule du personnel vers le CIAS, une nouvelle chose est apparue : l'impossibilité de reclasser ces personnels vers d'autres collectivités, alors que cela était possible auparavant. Il s'étonne ainsi du fait qu'en entérinant un programme complet sur

l'usure professionnelle, on ne réfléchisse pas à la mutualisation du reclassement. Il demande si ce sujet est à l'ordre du jour.

Madame Angie LEBOEUF répond que ce point n'est pas à l'ordre du jour de la présente séance, mais qu'il est tout à fait envisagé de le travailler.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, qualifie cette annonce de très grande nouvelle.

Madame Angie LEBOEUF précise que si cela constitue une difficulté pour la Ville de La Roche-sur-Yon, c'est également une difficulté, peut-être encore plus prononcée en raison du faible nombre de postes, pour les petites communes. Elle ajoute que cela n'empêche pas d'avoir de la transversalité dans les dossiers et de partager les situations.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, estime qu'il s'agit presque de prospective, consistant à installer une notion de parcours pour les travailleurs débutant en EHPAD. Sachant que l'usure professionnelle y est très importante, il s'agit de déterminer comment leur permettre de retrouver un poste ailleurs. Il rappelle qu'au 1er janvier 2024, cette porosité a été interrompue, ce qui complique actuellement la situation d'un certain nombre de personnels. Revenir sur cette décision s'inscrirait selon lui dans le même sens et apporterait de la cohérence.

Madame Angie LEBOEUF juge qu'il serait important de disposer d'un diagnostic, s'il n'existe pas déjà, des situations actuelles de reclassement nécessaire. Cela permettrait ensuite de mettre en place des dispositifs d'anticipation pour effectuer un travail de recensement, puis d'aller plus loin dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Monsieur Nicolas HÉLARY soutient qu'au même titre que l'adaptation des métiers au réchauffement climatique devient une réflexion impérative, il est nécessaire d'avoir une réflexion de carrière pour les personnes qui arrivent dans la collectivité. Il précise que cela est vrai pour les EHPAD, les crèches ou les services techniques, qui sont des métiers où l'usure est connue. Il affirme qu'une telle réflexion sur les carrières est indispensable pour l'ensemble des agents, notamment en termes d'attractivité, si la collectivité souhaite attirer des candidats sur des métiers de plus en plus difficiles à pourvoir. Il estime qu'il faut pouvoir montrer qu'une personne débutant comme aide-soignante ou aide médicale en EHPAD sera accompagnée par la collectivité pour aller ailleurs si le travail devient trop difficile physiquement ou moralement en cours de carrière. Il y voit une force d'attractivité à développer.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, réitère qu'il s'agit d'une très grande nouvelle.

Monsieur Nicolas HÉLARY nuance en précisant qu'entre le dire et le faire, il y aura évidemment un cap à franchir, ce qui nécessite une discussion collective avec l'ensemble des acteurs, y compris les services. Qui dit reclassement dit également formation et capacité d'accueil de personnes extérieures par les services. Il reconnaît que cela déclenche de nombreuses implications, mais qui ne sont pas insurmontables de son point de vue dès lors que les choses sont posées clairement sur la table.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORD, pour le syndicat CGT, exprime sa satisfaction quant à la reconnaissance de l'usure professionnelle, tout en précisant que cela reste insuffisant pour son organisation. Il convient également de prévenir cette usure, celle-ci n'étant pas inéluctable. Elle évoque plusieurs leviers pour l'éviter, notamment la reconnaissance de la pénibilité de ces métiers. Constatant l'accord général sur l'existence de cette usure, elle

précise que la pénibilité se trouve accentuée par l'absentéisme et le manque de personnel qualifié. Elle rappelle avoir déjà fait le constat au sein de cette instance que ces métiers ne sont plus attractifs, les classes de formation étant à peine remplies à moitié. Elle estime que pour attirer les jeunes dans ce secteur, la solution réside dans l'augmentation des salaires, ce qui se jouera aussi au niveau national, ainsi que dans la possibilité d'un départ à la retraite anticipé, aux alentours de 55 ans, ce qui éviterait d'avoir à traiter l'usure professionnelle a posteriori.

Par ailleurs, elle note que les organisations du travail sont mentionnées dans le document comme un axe d'amélioration des conditions de travail, ce qu'elle salue, mais regrette à contrario que les organisations soient très rarement, voire jamais, remises en cause lorsque des dysfonctionnements ou du mal-être au travail sont identifiés.

Monsieur Christian BRIOLA, élu, se présente comme infirmier de santé publique ayant travaillé en EHPAD. Il confirme que l'âge des résidents à leur arrivée modifie profondément la nature du travail. Il évoque également la profession et la fatigue liée à l'absentéisme et aux remplacements. Il explique que lorsqu'une personne insuffisamment qualifiée est recrutée, il faut la former, mais que si celle-ci s'en va une fois formée, le personnel en place s'épuise dans un cycle perpétuel de formation. Tout en convenant de la nécessité d'aller vers un diagnostic, il signale l'existence d'une application gratuite appelée SPS, destinée aux soignants, aux étudiants en médecine, à l'ensemble des métiers du soin ainsi qu'aux secrétaires. Il précise que cette application met à disposition un psychologue de garde 24 heures sur 24 pour accompagner les professionnels du soin qui ne vont pas bien.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, indique concernant la candidature que son organisation partage naturellement les éléments de contexte. Il rappelle qu'ils ont d'ailleurs été témoins de ces éléments à diverses reprises dans le cadre de cette instance ainsi qu'en C.S.T., constatant que ces facteurs restent identiques depuis un certain nombre d'années. Il s'associe aux propos tenus précédemment par Monsieur GAZO pour qualifier ces emplois de particuliers, dans la mesure où les agents côtoient la mort au quotidien, un point également relevé par Monsieur le Directeur. Il souligne la spécificité psychologique d'une telle situation, accentuée par la présence des familles et le partage de la douleur.

Il aborde ensuite la question du travail de nuit, précisant que les collègues concernés sont pour la majeure partie des femmes qui tentent d'effectuer une carrière pleine et entière dans ces conditions. Il pèse ses mots pour rappeler que, selon les études de la D.A.R.E.S., accomplir toute sa carrière de nuit entraîne une perte de dix ans d'espérance de vie. Il constate que si ces agents espèrent tenir sur la durée, la réalité montre que beaucoup d'entre eux deviennent victimes de TMS, de burn-out, de ras-le-bol, ainsi que d'une perte de sens et d'envie. Il s'appuie sur l'intervention de Monsieur BRIOLA pour citer des témoignages de l'été dernier, où des agents titulaires ont dû former du personnel de remplacement à trois reprises en moins de six semaines durant la période estivale. Il relève, comme mentionné dans les éléments de contexte, que ce personnel de remplacement ne vient plus par passion ou par conscience professionnelle pour travailler avec le vivant, mais simplement pour travailler et percevoir un salaire à la fin du mois, ce qui modifie le rapport au travail. Il pointe ainsi la confrontation entre le personnel titulaire ancien, entré par vocation, une vocation qui demeure réelle et sérieuse malgré les difficultés, et cette mixité avec des personnels recrutés sur des temps courts, qui vient pour travailler. Pour ces derniers, la perception des enjeux liés au travail humain dans un milieu spécifique, de nuit et confronté à la mort, s'avère plus ou moins

étrangère. Il explique que cette situation engendre des dysfonctionnements sur le partage des connaissances, le respect des méthodes et des processus inhérents à ces fonctions, ainsi que sur le rapport global au travail. Il ajoute que cette fatigue psychologique finit par avoir des répercussions physiques, rappelant que ces professions affichent les taux d'absentéisme et d'accidents du travail les plus élevés. Il réaffirme la nécessité absolue d'accorder une attention particulière à l'accompagnement de ces agents.

Une autre difficulté signalée par l'intervenant réside dans l'allongement des carrières. Il déplore que l'on demande à un personnel déjà contraint par le travail nocturne et la répétition des gestes de travailler de plus en plus longtemps, ce qui accélère la fatigue des corps et des esprits et accroît le risque de maladies. Par conséquent, cela fait peser une charge supplémentaire sur les agents restants, le remplacement en temps imparti d'un professionnel manquant s'avérant complexe. Pour étayer son propos, il mentionne une enquête menée par la CFDT fin 2025 auprès de 191 agents des EHPAD de l'Agglomération, dont la restitution technique a débuté auprès de Monsieur le Directeur. Il exprime le souhait de partager cette enquête qui, bien que nécessaire, présente des conclusions préoccupantes montrant que le chemin sera long et que des moyens ainsi qu'une attention particulière seront indispensables. Il estime néanmoins que la contribution à ce dispositif de candidature permettra d'apporter une pierre à l'édifice pour un mieux-disant futur dans ces métiers.

Il conclut son intervention sur la question du travail de nuit, un sujet auquel son organisation se montre très attentive, évoquant une vigilance partagée par l'ensemble des collègues présents. Il indique avoir récemment alerté le directeur des ressources humaines afin de rouvrir le chantier des sujétions particulières, notamment celles liées au travail de nuit. Il rappelle qu'en 2021, lors des négociations sur le protocole du temps de travail, cette question avait déjà été soulevée pour dénoncer l'injustice existant entre un agent effectuant toute sa carrière de jour et un autre réalisant une longue partie de sa carrière de nuit. Il regrette que l'écart en termes d'espérance de vie et de pénibilité n'ait pas été reconnu par un cadre plus favorable, qui aurait permis à chacun de choisir la nuit en conscience grâce à une attention particulière. Rappelant que les aînés ont besoin d'un encadrement de jour comme de nuit, il soutient que l'acceptation du travail nocturne nécessite une offre environnementale et un cadre de travail adaptés pour compenser le fait que les agents se fatiguent plus vite, vivent moins longtemps et s'exposent davantage à des maladies psychiques. Il invite ainsi à réfléchir à des compensations qui, bien qu'elles ne réparent ni la maladie ni le reste, permettent de maintenir un semblant d'attractivité pour ces professions.

Monsieur Mathieu BARBIER remercie l'intervenant pour ce retour et note que la diapositive suivante tombe à point nommé, puisqu'elle présente l'ensemble des actions mises en place par le CIAS depuis deux ans. Il évoque notamment la création d'un pôle de renfort et de remplacement ainsi que le déploiement de l'application Hublo. L'objectif est d'éviter de solliciter un agent sur son temps de repos et de s'assurer de la disponibilité du bon professionnel, préalablement formé au sein des établissements et au fait des pratiques internes. Il précise qu'actuellement, ce pôle de renfort et de remplacement compte environ 14 ou 15 professionnels, dont 4 infirmières, 9 aides-soignantes et 4 agents des services hôteliers. Ces derniers interviennent en multisite pour assurer des renforts ponctuels au pied levé afin de pallier l'absentéisme de courte ou moyenne durée. Il souligne que cela permet précisément d'éviter la fatigue professionnelle liée à la nécessité de former continuellement de nouveaux intérimaires ou des remplaçants très ponctuels. Il ajoute que l'application Hublo poursuit le même but de remplacement d'urgence, sans pour autant générer d'auto-remplacement sur les

RTT ou les jours de repos. Il énumère ensuite la mise à jour du DUERP, l'ensemble des formations PRAP, les actions menées pour l'accueil des nouveaux agents ainsi que les investissements techniques. Il confirme la poursuite du déploiement de mesures contre les troubles musculosquelettiques, à travers l'installation de rails au plafond, de verticalisateurs, de lève-malades et de matériel ergonomique, renvoyant à l'ensemble de la diapositive pour le détail de ce travail.

Il indique qu'à l'échelle européenne, les ESMS en France s'inscrivent en tête en matière d'absentéisme en raison des multiples contraintes inhérentes à ces métiers, ce qui justifie la présentation de ce projet FNP pour tenter d'anticiper et de répondre à un maximum de mesures collectives. Concernant les organisations, il indique qu'un travail est en cours avec les équipes sur des réorganisations, à l'instar de l'EHPAD La Ferrière où des dysfonctionnements et des problématiques avaient été signalés ; ces nouvelles organisations y sont testées depuis le mois de mars. De même, aux Coteaux de l'Yon, de nouvelles organisations sont proposées et testées par les équipes depuis une dizaine de jours. Il mentionne s'être rendu en Conseil de vie sociale 24 à 48 heures après la mise en place de ces tests et que les professionnels se montraient déjà plutôt ravis des résultats constatés. Il réaffirme l'importance de travailler avec les équipes pour anticiper ces réorganisations.

Présentant la diapositive numéro 11 relative aux objectifs stratégiques, il détaille un premier objectif consistant à garantir une réponse qualitative aux besoins du résident. Cela implique d'adapter les organisations aux résidents actuels, mais aussi à ceux de demain, qui seront plus âgés, plus dépendants, et présenteront davantage de troubles cognitifs, associés à des situations de plus en plus complexes. Il s'agit également d'harmoniser progressivement les organisations de travail à l'échelle des EHPAD du CIAS. Il rappelle que cette mutualisation au sein du CIAS est récente, datant de deux ans, et qu'elle a consisté à rassembler 9 entités différentes qui possédaient des pratiques distinctes qu'ils s'efforcent désormais d'harmoniser de la façon la plus vertueuse possible. Les autres objectifs stratégiques visent à améliorer durablement les conditions de travail, prévenir les risques psychosociaux, renforcer l'attractivité des métiers ainsi que la fidélisation des professionnels, tout en s'appuyant sur le principe fondamental d'avoir des professionnels bien traités pour être bien traitants.

Le projet s'articule ainsi autour de 6 axes principaux qui restent malléables en fonction du diagnostic qui sera opéré. Il cite le repérage précoce du mal-être psychique par le déploiement de formations de premiers secours en santé mentale ; l'expérimentation participative de nouvelles organisations de travail fondée sur un diagnostic partagé du travail et une évaluation collective des effets sur la charge mentale ; la mise en œuvre d'un programme innovant de gestion du stress inspiré des approches cognitivo-comportementales ; la sécurisation des pratiques de soins par la création d'un parcours de formation structuré pour les agents faisant fonction d'aides-soignantes ; le renforcement des compétences relationnelles et émotionnelles des professionnelles, notamment par des formations en communication non violente et en accompagnement de fin de vie ; et enfin, le développement d'espaces de régulation d'équipes, d'échanges de pratiques et d'analyse de la pratique.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, signale que les retours du terrain depuis quelque temps font état d'une augmentation de la charge de travail des directeurs d'EHPAD. Elle explique qu'il y avait auparavant un directeur par établissement. Un directeur doit désormais gérer deux EHPAD, ce qui engendre des répercussions sur les organisations de travail, une lourdeur de la charge de travail pour la direction, ainsi que des défauts de diffusion

dans la communication et l'information, générant ainsi des difficultés supplémentaires. Elle soutient que ces problématiques organisationnelles se traduisent nécessairement par un mal-être au travail. Pour le syndicat SUD, elle formule le souhait que la collectivité réfléchisse à la mise en place d'un encadrement plus solide pour les EHPAD, plutôt que de faire courir les directeurs d'un site à un autre.

Elle relaie également le témoignage d'une assistante ayant beaucoup souffert de voir son poste ainsi divisé en deux ; elle souligne qu'il s'agit d'une secrétaire, mais avant tout d'un agent et d'une femme à qui l'on a annoncé du jour au lendemain qu'elle devrait travailler sur deux EHPAD. Elle exprime ses doutes quant à la pertinence de tels choix d'organisation du travail, estimant qu'ils ne vont peut-être pas dans le sens des objectifs affichés.

Monsieur Mathieu BARBIER rappelle qu'en contrepartie de la mutualisation des postes de direction, des adjoints de direction ont été installés sur place, sur des postes qui n'existaient pas auparavant. Il précise que ces postes d'adjoints ont été positionnés sur les sites, avec pour corollaire la mutualisation des directions, afin notamment d'assurer une présence en cas de congés.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORD, pour le syndicat CGT, déclare souscrire complètement à cette remarque, partageant le même retour selon lequel les organisations semblaient plus adaptées et adéquates lorsqu'il y avait un directeur par établissement. Elle ajoute que ce sont des retours assez fréquents.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, indique s'inscrire dans le prolongement du retour de l'enquête évoquée par le directeur de l'autonomie. À l'instar de ses collègues, il constate que la situation devient compliquée lorsqu'un directeur ou une directrice doit se couper en deux pour un établissement. Toutefois, il souligne que le problème qui lui remonte le plus souvent concerne les disparités dans le niveau d'information. Il explique qu'une directrice va transmettre une consigne et qu'une autre en donnera une différente. Il estime qu'il devient nécessaire de lisser tout cela, que les directives viennent d'en haut et que tout soit mis à plat concernant les congés et les RTT. Il rapporte que les agents sont perdus, qu'ils l'appellent sans arrêt et qu'il obtient un son de cloche différent d'un EHPAD à un autre, ce qui rend la situation très complexe.

Madame Angie LEBOEUF s'étonne de cette situation et demande si tout ce qui relève des ressources humaines ne repose pas sur un socle commun.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, explique qu'il pensait que le CIAS regrouperait les EHPAD et que l'information deviendrait identique pour tout le monde, constatant que ce n'est toujours pas le cas aujourd'hui.

Madame Angie LEBOEUF suggère qu'il s'agit là d'un point dont ils pourront rediscuter ensemble.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, partage exactement le même constat que Monsieur TOUVRON pour la CFDT. Il mentionne avoir effectué une tournée des EHPAD qui s'est achevée vers le mois de mars, à la suite de laquelle des remontées ont été faites auprès de Madame OLDANI, directrice du CIAS, selon les problématiques rencontrées. Il qualifie le nivellement de l'information de catastrophique et précise qu'ils ont dû aborder des sujets très basiques, tels que le droit au congé ou l'accès au COSeL. Il explique que les agents ont l'impression d'être restés dans la dimension d'un petit EHPAD et que plus rien ne bouge. Il déplore qu'aucune information réelle n'ait pas été diffusée concernant les droits des salariés

et leurs possibilités, ce qui donne aux agents le sentiment d'être déconsidérés par rapport à d'autres qui disposent de ces données. Constatant que tout le monde est au courant, mais que personne n'agit, il souhaite que cette information soit enfin délivrée.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, observe que les difficultés liées à la pose des congés se retrouvent également dans les services administratifs et techniques, et rappelle que cette problématique avait déjà été remontée pour les EHPAD. Elle indique que les services techniques ou administratifs utilisent le logiciel Chronotime, tandis que les EHPAD utilisent Neotime. Bien qu'elle ne maîtrise pas parfaitement l'outil, Monsieur BARBIER avait fait remonter que ce logiciel devait aider à l'harmonisation, et qu'une explication aurait dû être donnée. Elle constate que la communication n'arrive pas toujours correctement jusqu'au bout, ou que certaines personnes refusent de l'entendre pour continuer à agir à leur guise.

Madame Angie LEBOEUF demande s'il s'agit d'agents qui ne disposent pas forcément d'un poste de travail leur permettant d'accéder à l'intranet.

Monsieur GAZO, pour le syndicat SUD, répond que certains en ont, et certains n'en ont pas et sont obligés de passer par le bureau du responsable.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, dit que si elle a bien compris le fonctionnement des EHPAD, c'est l'infirmier référent qui élabore les plannings, ou c'est une personne qui fait les plannings pour tout le monde.

Monsieur Mathieu BARBIER, précise que ce sont 2 encadrants de proximité en fonction des postes. Il s'agit de l'adjointe de direction et de l'IDER.

Monsieur GAZO, pour le syndicat SUD, intervient pour signaler que les logiciels de gestion du temps manquent de certains codes. Il prend l'exemple d'un agent devant poser des heures syndicales pour assister à un conseil syndical, expliquant que cette option n'existe pas dans le logiciel. Cela impose de fournir une convocation à chaque fois et d'en expliquer les modalités au directeur. Il rappelle que cette modification est demandée depuis un certain temps.

Madame Angie LEBOEUF demande des précisions sur ce qui fait défaut dans le logiciel, citant l'exemple « *d'heures syndicales* » qui pourrait être « *autorisation spéciale d'absence* ».

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, confirme qu'il s'agit effectivement des heures syndicales, qui constituent l'équivalent des ASA.

Madame Angie LEBOEUF demande s'il existe une ligne pour les ASA à défaut d'avoir une mention spécifique pour les heures syndicales, et prend note du fait qu'il n'y a absolument rien.

Monsieur Nicolas HELARY pose une question concernant les directions couvrant plusieurs structures, afin de savoir si cela se limite à deux établissements au maximum.

Monsieur Mathieu BARBIER répond qu'une majorité des directions sont effectivement mutualisées sur deux établissements, et qu'une seule direction demeure mono-établissement, à savoir celle des Coteaux de l'Yon.

Monsieur Nicolas HELARY indique comprendre que la pertinence de cette réorganisation soit contestée d'un point de vue RH, mais demande si, d'un point de vue financier, la collectivité a réalisé des économies par ce biais.

Monsieur Mathieu BARBIER affirme qu'il ne s'agissait pas d'une démarche économique à ce moment-là, mais d'une mesure destinée à garantir la continuité de service au sein de chaque

établissement. Il suppose en effet que la gestion de l'ensemble des congés et des RTT des directeurs posait des difficultés pour la continuité des structures. Le fait de mutualiser un directeur sur deux établissements permet de renforcer l'aspect technique et l'expertise attendus sur ce poste, tout en déléguant les aspects plus opérationnels tels que la gestion des plannings, des paiements et du suivi financier.

Il ajoute qu'avec la mutualisation au niveau du CIAS, certaines fonctions d'expertise ont été externalisées ; ainsi, les systèmes d'information, le bâtiment et les ressources humaines sont aujourd'hui pris en charge par des services spécialisés plutôt que par les directeurs.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, rappelle que le financement des EHPAD est très particulier et qu'il limite les possibilités de dégager des ressources supplémentaires sans risquer de répercuter un coût additionnel sur l'usager. Il signale qu'au niveau national, 80 % des EHPAD sont déficitaires, et que les dernières études tendent à démontrer que personne n'a trouvé de solution miracle pour rétablir l'équilibre de ce type de dispositif. En raison de ce mode de financement, il explique que le risque pour les EHPAD publics consiste à faire porter l'augmentation ou la répartition des coûts sur l'usager. Il rappelle qu'ils ont été confrontés à cette problématique ces dernières années ; chaque tentative d'apporter une amélioration, comme à l'époque pour les chèques-déjeuner ou la prise en charge de la prévoyance pour les agents du CIAS, se heurtait à l'objection que l'amélioration de ces avantages périphériques impacterait les usagers. Un projet d'acquis social pour les salariés se trouvait ainsi déporté sur le financement des usagers. Il conclut que le fonctionnement actuel des EHPAD rend les améliorations difficiles, confirmant le déficit de 80 % des structures au niveau national, et invite à le contredire tout en indiquant qu'il lui semble nécessaire d'atteindre un seuil minimal de 80 lits pour espérer un semblant d'équilibre.

Monsieur Mathieu BARBIER complète en expliquant qu'il y a en effet trois financeurs pour les structures. Le premier est l'ARS, par le biais de la sécurité sociale, qui finance la partie soins, donc les infirmiers, 60 % des postes des aides-soignantes ainsi que tout ce qui touche au circuit du médicament. Le deuxième est le Département au titre de la dépendance, pour le financement de 40 % des agents hôteliers et de 40 % des aides-soignants. Enfin, le troisième élément correspond au prix de journée du résident, qui sert à financer l'intégralité de la partie hôtelière, à savoir les agents de service hôtelier, la lingerie, la nourriture et le bâtiment en lui-même. Il précise que pour les parts du Département et de l'ARS, il s'agit de calculs mathématiques basés sur le taux de dépendance et le nombre de résidents, qui déterminent l'attribution d'une dotation annuelle avec laquelle l'établissement doit impérativement fonctionner. Il ajoute que si l'établissement souhaite développer des mesures spécifiques, cela implique soit de procéder à des optimisations sur d'autres clés budgétaires, soit de répercuter un reste à charge sur le prix de journée payé par le résident. Il rappelle qu'il y a encore un an et demi, ils n'avaient pas la main sur ce tarif puisque, s'agissant d'un établissement public 100 % habilité à l'aide sociale, le prix de journée était fixé par le Département. Néanmoins, il indique que depuis le début de l'année 2025, il existe une possibilité de passer en tarif différencié et d'appliquer un tarif distinct de celui décidé par le Département, ce qui offre des marges de manœuvre. Il nuance toutefois en précisant que, même avec ce dispositif, l'équilibre demeure toujours délicat à atteindre sur le plan budgétaire tout en veillant à maintenir l'accessibilité des services pour les résidents.

Madame Angie LEBOEUF prend acte de ces explications et fait remarquer qu'une heure s'est déjà écoulée alors qu'un seul sujet a été traité. Elle rappelle qu'un autre rapport doit leur être

présenté concernant le bilan annuel sur la prévention des violences sexistes, sexuelles, morales ou discriminatoires au travail. Elle demande à Monsieur BARBIER s'il peut synthétiser la fin de son propos en cinq minutes.

Monsieur Mathieu BARBIER présente la gouvernance du projet comme participative. Elle comprend un comité de pilotage se réunissant trois fois par an, un comité de suivi opérationnel et surtout des groupes de travail composés de volontaires associant des professionnels, l'encadrement intermédiaire ainsi que les représentants du personnel des EHPAD. Il détaille le calendrier établi sur trois ans. Pour l'année 2027, il est prévu le lancement du projet avec l'installation des instances de pilotage, un diagnostic partagé et la mise en œuvre d'actions socles. Pour l'année 2028, l'accent sera mis sur le lancement des expérimentations concernant les organisations de travail, ainsi que sur l'ajustement et la consolidation des organisations testées. Enfin, l'année 2029 sera consacrée à la partie évaluation, à la généralisation des organisations retenues et à la clôture du projet. Il conclut en qualifiant ce dispositif de véritable opportunité pour le CIAS afin de franchir un cap et d'initier des mesures de prévention face aux risques psychosociaux et aux troubles musculosquelettiques auprès des professionnels, y voyant un levier majeur pour renforcer l'attractivité des postes, abaisser le taux d'absentéisme et pérenniser les carrières à long terme.

Madame Angie LEBOEUF remercie l'intervenant et demande si les élus ont d'autres questions. Elle exprime ses remerciements à Monsieur BARBIER ainsi qu'à ses services pour la réponse apportée à cet appel à projets, soulignant qu'il s'agit d'une enveloppe conséquente permettant de jalonner un travail qu'elle juge indispensable pour la prévention de ces risques. Elle procède ensuite au vote du dossier présenté en demandant s'il y a des votes contre ou des abstentions. Estimant qu'une opposition serait délicate au vu de la qualité du projet et de la nécessité des mesures, elle constate et que le dossier est adopté à l'unanimité.

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

Point n° 2 : Absentéisme 2025 au sein de la Ville, de l'Agglomération, du CIAS et du CCAS de La Roche-Sur-Yon (Information)

Madame Angie LEBOEUF cède la parole à Monsieur RENOIR pour la présentation d'un point d'information sur l'absentéisme en 2025 au sein de la Ville, de l'Agglomération, du CIAS et du CCAS.

Monsieur Gilles RENOIR explique qu'il s'agit d'un dossier présenté traditionnellement tous les ans à cette période de l'année, dressant le bilan de l'absentéisme de manière générale sur ces quatre entités ainsi que par direction. Il indique qu'en termes d'information, le taux

d'absentéisme stagne relativement, affichant une légère baisse entre 2024 et 2025 pour s'établir à hauteur de 8,5 %.

Il rappelle que l'absentéisme comptabilisé, en lien avec le rapport social unique, englobe la maladie ordinaire, les congés de longue maladie, les congés de longue durée, les congés de grave maladie, l'accidentologie, les maladies professionnelles et les congés maternité et paternité. En cumulant l'ensemble de ces éléments, il précise que l'année 2025 a totalisé un peu moins de 55 000 jours d'arrêt. Pour donner un ordre d'idée, il souligne que ce volume équivaut à l'absence complète de 150 agents sur toute l'année, ou encore à un peu plus de 31 jours d'arrêt par agent salarié au sein de la collectivité. Tout en reconnaissant que ce volume reste conséquent, il insiste sur sa relative stabilité. Si l'augmentation survenue en 2024 était liée au transfert des personnels des EHPAD à l'Agglomération, la situation demeure stable entre 2024 et 2025.

Concernant la comparaison au niveau national, la référence des données utilisées est celle d'un assureur Relyens spécialisé auprès des collectivités territoriales. En raison du décalage national d'un an habituel, il indique qu'en 2024, hors congé maternité, le taux d'absentéisme national s'élevait à 9,8 %, tandis que la collectivité se situe à 8 % hors maternité. Il en conclut que même s'il faut poursuivre les actions, notamment en matière de prévention, les résultats de la collectivité sont bons par rapport aux indicateurs nationaux.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, demande si le taux d'absentéisme mentionné pour 2024 à La Roche-sur-Yon ne contient pas une coquille et s'il ne s'agit pas plutôt du taux de 2025.

Monsieur Gilles RENOIR confirme qu'il s'agit bien des données de 2025 pour La Roche-sur-Yon comparées aux éléments nationaux.

Monsieur Nicolas HÉLARY demande comment il est possible d'enregistrer une moyenne de 31 jours d'absence par agent alors que la moyenne nationale s'établit à 14 jours dans la fonction publique territoriale, tout en affichant un pourcentage global d'absentéisme très en deçà de la moyenne nationale de cette même fonction publique.

Monsieur Gilles RENOIR répond qu'au niveau national, certaines collectivités rencontrent de lourdes problématiques d'absentéisme, en particulier sur le volet de l'accidentologie. Il ne s'étonne donc pas que la collectivité présente des taux plus intéressants. Il ajoute qu'il conviendrait d'analyser les données nationales par strates. En reprenant les éléments constitutifs du taux d'absentéisme, il observe que la collectivité se situe en deçà des moyennes nationales sur certains volets, notamment pour les accidents du travail et les maladies professionnelles, même si cela reste toujours trop élevé. De plus, il estime qu'il est difficile de comparer ces données à l'échelle de la fonction publique territoriale globale, celle-ci mêlant des collectivités de 20 agents à d'autres qui en comptent 15 000 ou 20 000. Faute de données à jour et comparables pour des strates équivalentes à celle de La Roche-sur-Yon, le taux local reste inférieur. Pour autant, il juge important de souligner la progression significative sur les dix dernières années : le taux atteint désormais 8,56 %, alors qu'il se situait à moins de 7 % il s'agit de dix ans. Il constate ainsi une augmentation, non pas régulière mais constante de l'absentéisme. Concernant le nombre de jours d'arrêt, il émet l'hypothèse d'une divergence dans les méthodes de calcul entre les données nationales et locales, et exprime le besoin de vérifier le mode de calcul national, n'ayant pas d'éléments de comparaison. Il précise qu'au niveau local, une règle essentielle consiste à proratiser la valeur d'un jour d'arrêt selon le temps de travail de l'agent ; un jour d'arrêt pour un agent à temps complet n'est pas comptabilisé de

la même manière pour un agent travaillant à mi-temps ou à 20 %, ce qui peut induire une minoration pour coller au réel.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORD, pour le syndicat CGT, demande si les chiffres de la maladie ordinaire et de la longue maladie, qui concentrent 74,92 % des arrêts, s'appliquent sur les 8,56 % du taux d'absentéisme global.

Monsieur Gilles RENOIR répond qu'il ne faut pas confondre ces deux notions. Il explique que les 74 % représentent la part de la maladie ordinaire, des congés de longue maladie, de longue durée et de grave maladie calculée sur le volume des 55 000 jours d'arrêt de la collectivité. En revanche, le taux de 8,56 % correspond au rapport entre le nombre total de jours d'absence et l'intégralité du volume des jours travaillés au sein de la collectivité.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORD, pour le syndicat CGT, prend acte de cette précision et demande s'ils ont appliqué la même méthode de calcul que Relyens au vu du détail des taux annoncés par ces derniers.

Monsieur Gilles RENOIR indique qu'ils ne s'inscrivent pas du tout dans la même logique, ce qui complexifie la comparaison. Il défend le choix de conserver une méthodologie identique depuis des années pour garantir le suivi interne. Modifier les règles de calcul rendrait la comparaison avec les exercices précédents plus difficiles. L'intérêt de cette méthode réside dans le lissage sur dix ans pour suivre l'évolution réelle, même si cela rend plus complexe la comparaison avec des entités extérieures ayant d'autres modes de calcul.

Il confirme que la maladie ordinaire, le congé de longue maladie et le congé de longue durée représentent les causes d'arrêt les plus importantes. Il précise que pour la maladie ordinaire, la tendance est constante depuis une décennie : plus d'un jour d'arrêt sur deux relève de cette catégorie, le chiffre s'élevant actuellement à 58 %.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, demande s'il est exact que la maladie ordinaire englobe tous les agents s'arrêtant pour cause de burn-out, d'épuisement professionnel ou de situations similaires.

Monsieur Gilles RENOIR répond que cela est potentiellement le cas. Il insiste sur le terme « *potentiellement* », car, à l'inverse de l'accidentologie ou des congés longs, le motif d'un arrêt pour maladie ordinaire n'est jamais communiqué à la collectivité, le certificat médical ne le mentionnant pas, ce qu'il estime être une bonne chose. S'il y a de fait des situations de ce type, il demeure impossible de fournir des données statistiques précises. Il précise qu'il est toutefois possible de croiser certaines données avec les bilans des directions, les connaissances de situations individuelles permettant d'orienter ou d'expliquer les chiffres. Il réaffirme néanmoins son incapacité à déterminer la proportion exacte de burn-out, de gripes, de fractures ou d'accidents de loisirs au sein des arrêts pour maladie ordinaire.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, rejoint le point de vue de Madame LUCAS. Il estime inutile de se questionner sur cette présence, affirmant que le burn-out et l'épuisement professionnel se retrouvent à 80 % dans la maladie ordinaire. Il explique cela par le fait que très peu de médecins opèrent aujourd'hui la démarche de qualifier l'épuisement professionnel en accident du travail. Suivant de nombreux agents dans ce cadre, il confirme que l'épuisement professionnel se situe bien dans les 58 % de la maladie ordinaire, la requalification en accident du travail restant très rare.

Monsieur Gilles RENOIR reprend la parole pour aborder le suivi de la durée moyenne des arrêts, évoquant une relative constance depuis quelques années. Il détaille que 20 % des arrêts en maladie ordinaire durent au maximum une ou deux journées, tandis que 80 % d'entre eux dépassent les deux jours.

Il rappelle que ces indicateurs ont été suivis de près lors de la mise en place de la journée de carence et de la baisse de rémunération. Il constate, sur la base d'échanges avec d'autres collègues des ressources humaines, que l'application de la journée de carence et le passage de 100 % à 90 % de la rémunération n'ont que très peu d'impact sur l'évolution de l'absentéisme. Il conclut qu'il est établi que ce type de mesure ne permet pas de faire fléchir le taux d'absentéisme.

Madame Marina HILIER intervient en observant sur l'un des graphiques de l'étude que le taux de maladies professionnelles est passé de façon très nette d'environ 2 % à un niveau de 6 à 8 % à partir de 2017. Elle demande quelles raisons permettent d'expliquer ce bond soudain.

Monsieur Gilles RENOIR attribue cette évolution à deux facteurs. Le premier concerne la nature même des pourcentages : le volume des déclarations et des arrêts pour maladies professionnelles restant relativement faible, la moindre variation à la hausse ou à la baisse se traduit immédiatement par un impact fort sur les graphiques. Le second facteur réside dans l'amélioration de l'information dispensée aux agents ainsi qu'aux médecins. Auparavant, de nombreux agents ignoraient la possibilité de faire reconnaître certaines pathologies au titre des maladies professionnelles, ces arrêts basculant alors en maladie ordinaire. Il salue cette meilleure reconnaissance tout en estimant qu'un travail reste à accomplir, car un certain nombre d'agents mériteraient légitimement d'obtenir cette reconnaissance.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, souligne qu'au-delà des taux affichés dans la synthèse générale, l'examen des chiffres globaux de la santé révèle qu'en 2018, l'équivalent d'agents absents sur l'année s'élevait à 100 agents, contre pratiquement 150 agents en 2025. Il constate qu'en l'espace de seulement sept ans, cela représente une augmentation de 50 %.

Monsieur Gilles RENOIR nuance ce constat en rappelant que le nombre total d'agents au sein de la collectivité n'est plus le même, les effectifs globaux ayant également évolué à la hausse.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, objecte qu'en 2024, au moment de l'intégration du CIAS, la collectivité comptait déjà 150 agents absents.

Monsieur Gilles RENOIR reconnaît que le taux d'absentéisme a augmenté d'un peu plus d'un point entre les deux périodes.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, insiste en rappelant qu'en 2022, ce nombre s'élevait à 152, confirmant ainsi une hausse de 50 % sur une période de quatre à cinq ans.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, souhaite rappeler un fait territorial concret, comme les années précédentes, à savoir la pénurie de médecins référents. Il indique qu'entre 8 500 et 10 000 concitoyens sont privés de médecin référent, une situation qui frappe également les agents de la Ville, de l'Agglomération et du CIAS. Il rappelle que la justification d'un arrêt de travail ou la qualification d'un accident de travail requiert légalement un certificat établi par un professionnel de santé qualifié. Or, l'absence de médecin traitant transforme le respect du délai légal de 72 heures pour déclarer une inaptitude en un véritable parcours du combattant. Il déplore que, faute de pouvoir obtenir un rendez-vous médical dans les temps

pour faire valoir leurs droits, des collègues malades se voient contraints de venir travailler au quotidien dans les services. Tout en précisant que la CFDT ne conteste pas les chiffres présentés, il signale l'existence d'un volet caché de nombreux agents qui ne peuvent pas faire acter leur pathologie réelle et sérieuse. Il mentionne en orienter très régulièrement vers Monsieur BASSET ou FOCSIE.

Il insiste sur le fait que cette réalité, bien que difficilement mesurable, car invisible, découle du fait avéré que 10 000 Yonnais n'ont pas de médecin, parmi lesquels figurent nécessairement des agents des trois entités précitées. Concernant le taux de 8,56 % pour 2025, il partage l'avis général selon lequel ce chiffre est trop élevé. Bien que ce taux soit redescendu par rapport aux 10,28 % enregistrés en 2022, il s'associe aux remarques de Monsieur GAZO pour rappeler que l'absence de plus d'une centaine d'agents surcharge les personnels présents afin d'assurer la continuité du service public, en particulier dans les secteurs fortement touchés par de l'absentéisme, comme les EHPAD. Le travail devant impérativement être réalisé, cette charge pèse sur les agents restants et les fragilise, ce qui finit par provoquer de nouveaux arrêts maladie chez celles et ceux qui pallient temporairement ces absences.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORD, pour le syndicat CGT, demande qu'une attention toute particulière soit portée aux arrêts longs non remplacés, soulignant qu'ils génèrent une désorganisation et un surcroît de travail pour les agents présents, augmentant ainsi le risque de nouvelles absences. Alertant sur cette réaction en chaîne, elle cite l'exemple des espaces verts où la population constate le manque d'effectifs face à un domaine d'intervention élargi. Elle évoque également la création d'une équipe à l'Agglo pour la gestion du patrimoine, au sein de laquelle une personne est dédiée au transfert de tâches vers le secteur privé, ce qui engendre des interventions plus longues. Ce phénomène ne se limite pas à ce seul service.

Elle demande également si une attention spécifique est accordée aux arrêts morcelés et répétitifs, afin de déterminer s'ils constituent un indicateur de mal-être au travail.

Monsieur Gilles RENOIR répond que ce suivi est assuré au niveau des directions par l'encadrement, à moins qu'une alerte ne soit transmise par un autre biais, notamment par les infirmiers du travail qui reçoivent les agents dans un cadre spécifique. Il précise qu'il s'agit des deux seuls canaux permettant de suivre ces situations.

Monsieur Nicolas HÉLARY rappelle qu'il existe une analyse de l'absentéisme par direction qui met en lumière les difficultés. Il prend l'exemple de la direction de l'éducation qui, avec un taux de 12,44 %, met en évidence un problème spécifique par rapport au reste de la collectivité.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORD, pour le syndicat CGT, objecte que cette direction regroupe un grand nombre d'agents, ce qui ne permet pas de déceler si les arrêts répétés concernent un même individu. Elle réaffirme que sans alerte de l'encadrement ou du service de prévention et santé, aucun autre moyen ne permet de surveiller cette situation.

Monsieur Gilles RENOIR ajoute que les représentants du personnel peuvent également se faire les vecteurs de ces alertes de manière indirecte.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, précise qu'ils font remonter des alertes régulièrement.

Du fait que l'équipe de prévention et de sécurité a été mise à mal depuis plusieurs mois ou années, il dirige vers FOCSIE les agents dont les besoins dépassent ses compétences en

psychologie. Or le temps de présence de l'assistante sociale du personnel est de 3 jours par mois et les délais pour les urgences sont aujourd'hui à 2 semaines. Il estime qu'il est temps d'engager une réflexion pour augmenter ces heures afin de faire face à ces problématiques.

Monsieur Gilles RENOIR oriente ensuite la discussion vers la diapositive numéro 8 relative à l'impact de la pyramide des âges. Il souligne qu'une rupture nette apparaît à partir de 45-50 ans. Alors que la moyenne d'âge au sein des collectivités se situe autour de 46-47 ans, la part des arrêts, toutes catégories confondues, devient de plus en plus prépondérante au-delà de ce seuil. Il précise notamment que les agents de plus de 60 ans, bien qu'ils ne représentent que 11 % des effectifs, concentrent 40 % des arrêts longs.

Il rejoint les propos tenus précédemment sur la réforme des retraites pour avertir que l'allongement des carrières présente un risque d'impact fort sur l'absentéisme.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, s'inscrit dans la continuité de cette analyse. Faisant le lien avec la prospective des parcours d'emploi évoquée plus tôt, il suggère que c'est le moment d'ouvrir une réflexion sur l'affectation des agents de 50-55 ans vers des postes différents, afin de tirer les conclusions des éléments présentés par Monsieur RENOIR.

Monsieur Gilles RENOIR apporte des précisions qualitatives en indiquant que les agents de catégorie C sont les plus durement touchés. Représentant un peu plus de 60 % des effectifs, ils totalisent plus de 72 % des jours d'arrêt, un phénomène qui ne s'observe pas chez les agents des catégories A ou B.

Il dresse le même constat pour la filière technique qui concentre 40 % des jours d'arrêt pour 35 % des effectifs globaux.

Il ajoute que le public féminin est également très exposé, rejoignant ainsi les constats de Monsieur BARBIER sur les EHPAD, puisque les femmes représentent environ 67 % des effectifs, mais plus de 75 % des jours d'arrêt, la tendance étant inverse chez les hommes.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, s'appuie sur ces données concernant la catégorie C et la filière technique pour faire le lien avec la situation des accidents du travail, notamment au sein des espaces verts où ces derniers sont répétitifs. Évoquant une analyse réalisée la semaine précédente au sujet de l'état du parc automobile, il rapporte qu'il leur avait été répondu que le matériel n'était certes pas en très bon état, mais qu'il convenait de s'arranger avec du scotch, et que les agents devaient s'habituer à travailler avec des voyants allumés en dépit des investissements réalisés. Il témoigne avoir croisé, à la sortie d'une de ces instances, un agent des espaces verts au volant d'une tondeuse équipée de pneus lisses. Cet agent lui a également montré un démarreur qui tombait en lambeaux alors qu'il était en service. Il critique le fait que l'on demande aux agents de s'accommoder de ressorts défectueux sur les sièges ou de dysfonctionnements techniques. Il souligne que ces agents d'exploitation et d'exécution de catégorie C sont en première ligne et qu'il est nécessaire de s'attarder sur leur situation, affirmant que la longueur des arrêts suite à des accidents de travail est souvent consécutive à la gravité de ces mêmes accidents. Il insiste sur la cohérence de soulever ce point qui lie les différentes instances.

Monsieur Gilles RENOIR demande si l'agent concerné a formellement alerté sa hiérarchie.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, répond qu'elle est informée de cette situation depuis longtemps.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, précise qu'une remontée va être effectuée, l'agent s'étant exprimé oralement sans connaître la procédure formelle de signalement.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD ajoute qu'il profite de l'instance pour aborder le sujet. Il déplore le décalage entre les discours tenus en réunion et les réalités constatées sur le terrain en sortant. Constatant la répétition des accidents du travail dans la même direction et sur le même type de poste, il estime qu'il y a là une situation à examiner.

Madame Angie LEBOEUF juge ce parallèle intéressant. Elle observe que l'administration n'a pas caché la situation de départ, précisant que si la priorité a été donnée au matériel roulant en tant qu'outil de travail, beaucoup restent à faire. Elle conclut qu'il est positif de pouvoir s'appuyer sur des exemples aussi concrets.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORD, pour le syndicat CGT, complète ces propos en anticipant l'objection selon laquelle la hiérarchie serait naturellement informée. Elle précise que cette information reste purement orale, rappelant que dans certains corps de métiers, la culture de l'écrit n'est malheureusement pas ancrée ni naturelle. Elle souligne qu'il s'avère indispensable d'être présent à leurs côtés pour leur indiquer la nécessité de consigner les faits dans le document unique et de les transmettre par écrit. À défaut, en cas d'accident du travail, la question glisse immédiatement sur le terrain de la responsabilité plutôt que sur celui de la sécurité. Elle réaffirme fermement la position de la CGT : si la démarche consiste à rejeter la faute sur un agent de catégorie C, exécutant, disposant de ce seul outil pour travailler, en lui opposant qu'il portait la responsabilité d'exercer son droit de retrait ou d'alerter sa hiérarchie, il ne faudra pas compter sur son organisation.

Tout en admettant l'utilité d'analyser l'effet de la prévention et d'accompagner formellement les agents, il faut ensuite passer à l'action. Elle exige le retrait pur et simple des outils de travail obsolètes et dangereux, refusant désormais tout débat pointant la responsabilité de l'agent lorsque ce dernier utilise un équipement privé de toute sécurité.

Madame Angie LEBOEUF estime que l'ensemble des élus partage cette position, affirmant qu'il n'y a pas lieu de tergiverser sur la sécurité des agents, celle-ci devant demeurer la priorité absolue. Elle convient qu'il est inadmissible de rouler avec des pneus lisses et qu'il convient de s'imprégner pleinement du contexte lié à l'entretien et à la maintenance. Partageant le point de vue de l'intervenante, elle constate quotidiennement, au sein de sa propre collectivité comme ailleurs, qu'il faut cesser d'attendre des rapports écrits ou des courriels de la part de l'ensemble des agents de catégorie C. Elle déplore que certains soient les premiers à ironiser lorsqu'un écrit comporte des fautes d'orthographe, ce qui freine les agents après une première tentative. Elle appelle donc à concevoir des méthodes de signalement beaucoup plus fluides et alternatives, garantissant la prise en considération de leurs alertes au sein des organisations, avant de les formaliser par écrit, ensemble en les accompagnant.

Monsieur Gilles RENOIR présente les derniers éléments du dossier, relatifs aux taux d'absentéisme par direction. Il indique que les taux les plus importants se concentrent principalement sur le pôle des services à la population. La direction de l'éducation se distingue de manière constante par un volume d'agents conséquent et un taux régulièrement supérieur à 12 % depuis plus de quatre ans. Pour l'intervenant, ce constat confirme la nécessité de croiser les indicateurs et d'engager un travail de fond au sein de cette direction. Il mentionne d'autres signaux au sein d'effectifs plus réduits, comme la police municipale où le passage de 8 à 13 % s'explique, après analyse, par une hausse de l'accidentologie survenue dans le cadre des exercices de formation. Il évoque également le cas d'accidents de la circulation (piétons)

touchant les A.S.V.P. ou autres, dont les arrêts peuvent se prolonger. Revenant sur la situation des EHPAD, il observe que si les taux y sont supérieurs à la moyenne de la collectivité, ce secteur n'enregistre pas pour autant le niveau d'absentéisme le plus élevé. Il y voit aussi le signe, en écho aux remarques sur la pénurie de médecins, que les agents s'efforcent d'aller jusqu'au bout de leurs forces lorsqu'ils font face à des problèmes de santé. Ils hésitent à s'arrêter par solidarité pour leurs collègues, connaissant les difficultés de remplacement que cela engendre ; la conséquence directe est que lorsqu'ils finissent par s'arrêter, l'absence s'avère souvent plus longue. Il note que cela génère des taux élevés qui pourraient toutefois s'avérer bien pires.

À l'inverse, il qualifie d'intéressants les signes observés à la direction de la petite enfance qui, après avoir connu des taux à deux chiffres supérieurs à 10 % au même titre que l'éducation, est repassée sous la barre des 10 % depuis au moins deux ans, une tendance restant à confirmer sur la durée. Enfin, concernant la direction nature et climat, il relève une évolution singulière, le taux progressant d'un peu plus de 5 % les années précédentes à un peu plus de 8 % sur l'année 2025, marquant un absentéisme plus prononcé.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, constate que le taux du CMR est descendu à 5 % et demande si un événement particulier explique cette baisse.

Monsieur Gilles RENoir répond qu'il s'agit de tendances à analyser avec prudence. Un passage de 8 à 5 % en un an n'exclut pas une remontée soudaine en 2026 sous l'effet d'un ou deux arrêts longs. Il insiste sur le fait que l'absentéisme s'apprécie sur le long terme pour caractériser une hausse, une baisse ou une stagnation.

Sur de petits effectifs comme celui-ci, qui compte 34 agents, un seul arrêt long en moins par rapport à l'année précédente suffit à faire fléchir le taux de manière non significative. Il concède néanmoins qu'il s'agit d'une bonne tendance et salue les investissements réalisés au CMR.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, s'appuie sur l'exemple de la DTDD pour illustrer cette sensibilité des petits effectifs, relevant un taux de 8,73 en 2022, de 0,56 en 2023 et de 8,90 en 2024, confirmant qu'un unique agent en arrêt de longue durée suffit à faire grimper énormément ce chiffre.

Madame Angie LEBOEUF rappelle que les arrêts maternité entrent également dans ce décompte, ce qu'elle considère comme une heureuse nouvelle.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD s'interroge sur l'évolution des chiffres au sein de la DDECEF, dédiée à l'économie, constatant une progression successive de 5, puis 1,97, 3,19 et enfin 7,76, et demande ce qui s'est produit.

Madame Angie LEBOEUF attribue cette hausse à la faiblesse des effectifs, qui amplifie immédiatement les pourcentages.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD recoupe ces éléments avec la situation du Marché des Halles, comme indiqué dans les notes.

Madame Angie LEBOEUF demande s'il y a d'autres questions ou demandes d'intervention sur ce rapport présenté à titre d'information, et constate l'absence de remarques de la part des élus.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, souhaite rebondir pour établir une corrélation factuelle entre la hausse continue de l'absentéisme au sein de la direction qui vient

d'être citée et celle constatée à la direction de la communication, faisant le lien avec la décision d'y diligenter une enquête administrative. Il soutient que cette augmentation constante a rendu indispensable le déclenchement de cette procédure afin d'apporter des réponses à ces alertes. Il rappelle que lorsqu'elle est témoin d'une explosion subite des arrêts au sein d'un service, la DRH doit impérativement s'en saisir comme d'un indicateur clé pour comprendre les motifs de ces absences répétées, récurrentes ou longues, et invite l'administration à s'en emparer systématiquement.

Madame Angie LEBOEUF demande de quels indicateurs dispose l'administration et si les alertes sont traitées en cours d'année ou uniquement lors du bilan de fin d'exercice.

Monsieur Christophe AMPHOUX répond que des points sont organisés tous les lundis matin avec l'équipe, associant la conseillère en orientation professionnelle et les deux infirmiers du travail, ainsi qu'un échange avec les conseillers en prévention sur les événements de la semaine écoulée.

Dès que des remontées concernent une ou plusieurs personnes au sein d'un service, l'information est transmise afin d'instaurer à minima une veille ou de se tenir prêt à réagir pour accueillir ou réorienter les agents. Il insiste sur le fait que cette vigilance s'exerce de manière hebdomadaire, et non mensuelle, semestrielle ou annuelle. Il nuance toutefois en précisant que le service ne peut traiter que les informations qui lui parviennent, des éléments pouvant leur échapper. Le canal hiérarchique direct permet d'informer Monsieur RENOIR des situations globales, dans le respect absolu du secret médical. Il ajoute recevoir une multitude d'agents et, avec leur accord écrit, faire remonter certaines données de manière préventive afin d'éviter que les situations n'explorent et d'agir au mieux pour le bien-être des personnels.

Madame Angie LEBOEUF demande, en qualifiant sa question de naïve, comment s'organisent concrètement le suivi et la chaîne d'alerte lors des renouvellements d'arrêts de travail sur une collectivité de la taille de l'Agglo, de la Ville et du CCAS. Elle observe qu'un premier arrêt d'une semaine en période hivernale de grippe n'alarme pas, mais s'interroge sur l'impact d'une première ou d'une deuxième prolongation.

Monsieur Gilles RENOIR indique que le seuil de l'alerte est administrativement fixé à trois mois de cumul d'absences. À cette échéance, l'alerte se déclenche de deux façons. D'une part, sur le plan administratif, car l'agent peut ouvrir des droits à des congés longs ou à une prise en charge spécifique, ce qui donne lieu à une information formelle. D'autre part, le service de santé au travail propose une prise de contact avec l'agent pour faire le point sur sa situation, s'assurer de son suivi médical et de l'accompagnement par son médecin traitant, et lui offrir un espace d'échange si l'absence s'avère liée à des difficultés personnelles, familiales ou potentiellement professionnelles.

Madame Angie LEBOEUF demande si le système ne génère aucune alerte avant ce délai de trois mois.

Monsieur Gilles RENOIR précise qu'ils s'efforcent d'agir dans cette moyenne de trois mois, tout en s'adaptant selon les situations.

Madame Angie LEBOEUF demande s'il existe un outil d'alerte permettant de croiser simultanément plusieurs arrêts de travail au sein d'un même service ou d'une même direction, afin de réagir plus promptement, tout en reconnaissant que la DRH dispose généralement d'alertes en amont des arrêts.

Monsieur Gilles RENOIR précise qu'aucun dispositif technique ne permet un croisement automatique à 100 %. Il décrit la démarche comme un travail collaboratif nourri par les informations issues du service de santé au travail, de la prévention, de la DRH, ou encore des représentants du personnel qui signalent des difficultés individuelles ou de problématiques plus collectives à l'échelle d'un atelier, d'un service ou d'une direction. Les élus peuvent également être interpellés et relayer ces alertes. C'est la convergence de ces canaux qui permet d'agir sans attendre le seuil des trois mois, précisant par ailleurs que tous les arrêts dépassant trois mois ne sont pas forcément problématiques en tant que tel. Il conclut que la situation devient complexe lorsque l'agent fait le choix légitime de taire les motifs de son absence auprès de ses collègues, de sa hiérarchie, de la médecine du travail ou des syndicats.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, insiste sur la pertinence du taux d'absentéisme comme indicateur d'alerte pour un service ou une direction. Il rappelle qu'un passé récent a démontré l'utilité d'une analyse fine, notamment au sein d'un petit service où la situation s'avérait assez sérieuse.

Ce service de quatre personnes avait cumulé 54 semaines d'arrêt maladie, réparties sur quatre agents différents, en l'espace de deux ans à deux ans et demi. La CFDT avait alors signalé cette anomalie, qualifiant la situation de « chute de mouches » puisque le retour d'un agent coïncidait systématiquement avec l'arrêt d'un autre. Bien qu'un témoignage écrit ait été transmis par l'organisation à cette époque, il aura fallu attendre deux ans pour qu'une enquête administrative soit enfin diligentée. Cette procédure a permis de qualifier l'origine du mal-être de ces quatre agents, dont l'un n'a finalement jamais trouvé la force de reprendre ses fonctions au sein de la collectivité. Il déplore un délai d'action beaucoup trop long entre le signalement, le recueil des témoignages et la mise en place de l'enquête administrative. Au regard de la gravité des faits et de l'accumulation des preuves, il estime, que l'article 40 du Code de procédure pénale aurait aussi pu être saisi. Une meilleure réactivité aurait pu permettre d'éviter cette accumulation d'arrêts maladie, de démissions et de souffrance au travail.

Madame Angie LEBOEUF convient que cet exemple met en évidence la nécessité de repenser les rouages de la chaîne d'alerte.

Monsieur Gilles RENOIR apporte des précisions sur ce dossier, rappelant que ce service était rattaché à la direction du cabinet à l'époque des faits, une configuration modifiée depuis le dernier C.S.T. Il assure que l'administration n'a commis aucun défaut de vigilance puisque la problématique était identifiée, mais que les arbitrages dépendaient alors de l'encadrement de ce rattachement hiérarchique. Il confirme que l'enquête administrative a bien eu lieu, qu'elle a permis de cerner précisément les dysfonctionnements et que la source du problème a été définitivement écartée, tout en regrettant que plusieurs agents aient été impactés dans l'intervalle.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, maintient qu'il convient de rester vigilant sur le traitement des alertes. Dès lors qu'un signalement n'est pas fait au doigt mouillé, mais s'appuie sur des éléments factuels, des données chiffrées et un taux d'absentéisme anormal à l'échelle d'un service, même de taille réduite, la réponse de la collectivité doit intervenir dans un horizon temporel acceptable. Attendre deux ans pour engager une voie réglementaire se fait systématiquement au détriment de la santé des agents, de l'efficacité du service public et des intérêts de la collectivité et on ne peut s'en satisfaire.

Madame Marina HILIER souhaite obtenir une clarification sur l'organisation interne et demande à Monsieur AMPHOUX s'il est formellement rattaché au service de santé au travail.

Monsieur Christophe AMPHOUX confirme qu'il exerce au sein du service prévention et santé au travail destiné aux agents.

Madame Marina HILIER lui demande s'il est amené à recevoir les agents qui en font directement la demande.

Monsieur Christophe AMPHOUX répond par l'affirmative.

Madame Marina HILIER, indiquant découvrir de nombreux aspects de ce fonctionnement, souhaite savoir comment les agents sont informés de l'existence de ce service et par quelles modalités concrètes (*numéro de téléphone, courriel, prise de rendez-vous*) ils peuvent le solliciter.

Monsieur Christophe AMPHOUX explique que le service prévention et santé au travail bénéficie d'une large reconnaissance au sein de la collectivité, notamment grâce au relais actif des organisations syndicales.

Lui-même arpente régulièrement les services pour se faire connaître des chefs de service. De plus, les deux infirmiers et le médecin rappellent systématiquement cette possibilité d'accueil et d'écoute lors de chaque visite médicale rituelle. Il insiste sur le fait que cette démarche d'ouverture est portée au quotidien par l'ensemble des infirmiers, des deux conseillers en prévention sur le terrain et des syndicats.

Madame Marina HILIER réitère sa question en se plaçant du point de vue d'un agent récemment recruté qui souhaiterait saisir le service, afin de connaître le parcours précis et les coordonnées à utiliser.

Monsieur Christophe AMPHOUX précise que toutes les informations sont accessibles sur l'intranet. Dès son arrivée, chaque nouvel agent est enregistré dans la base de données pour planifier ses visites médicales, ce qui rend l'omission impossible. Rappelant qu'il reçoit des personnels chaque semaine, il explique qu'il assure un premier accueil avant d'orienter les agents vers les interlocuteurs compétents pour leur prise en charge, les intéressés restant libres de donner suite ou non à ces propositions.

Monsieur Nicolas HÉLARY ajoute qu'une réflexion est en cours pour réinstaurer des cérémonies collectives d'accueil des nouveaux arrivants, des temps forts qui intégreront une présentation détaillée du service prévention et santé au travail.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, rebondit sur les propos de Monsieur AMPHOUX. Tout en reconnaissant que les syndicats orientent les agents vers lui depuis plusieurs mois, il signale l'existence d'une véritable barrière psychologique, les agents éprouvant souvent de la crainte vis-à-vis de l'administration ou de la DRH. Il cite pour preuve les sollicitations directes qu'il reçoit concernant des questions de carrière ou d'avancement de grade, pour lesquelles il doit encourager les agents à contacter directement la DRH. Se positionnant comme un recours de première ligne avant de transmettre les situations de détresse, il évoque le cas d'un agent en grande difficulté pour lequel il a alerté Monsieur RENOIR par courriel il y a plusieurs mois, sans obtenir de réponse à ce jour. Il s'inquiète de ce manque de retour compte tenu de la gravité de la situation et s'étonne qu'un suivi plus rigoureux ne soit pas mis en œuvre face aux risques de burn-out et de décompensation psychologique.

Madame Angie LEBOEUF souligne qu'il conviendrait au préalable de définir précisément ce que recouvre l'expression de « très grosse difficulté ».

Monsieur Nicolas HÉLARY considère qu'au-delà de ce cas, la collectivité doit s'interroger sur ses protocoles d'intervention. Il relève que l'arrivée d'une nouvelle équipe politique lève le voile sur des modes de fonctionnement antérieurs très spécifiques, générateurs de tensions, ce qui favorise aujourd'hui une libération salutaire de la parole dans les services. Face à cet effet « cocotte-minute », les expressions s'avèrent parfois vives, ce qui rend nécessaire l'élaboration de procédures de réaction rapide. Admettant ne pas avoir pleinement formalisé ces protocoles d'action, il invite à un travail collectif pour gagner en réactivité. À la décharge de la DRH, il rappelle que ce service, à l'instar d'autres directions, fait face à une charge de travail et une tension extrêmes depuis plusieurs mois, ce qui peut expliquer certains oublis, et suggère d'ouvrir ultérieurement un débat sur le dimensionnement des effectifs de la DRH face aux besoins.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, précise qu'il évoque des dysfonctionnements touchant aux informations de base. Il le déplore depuis trois ans, des agents convoqués devant le Conseil médical ignorent tout des motifs de leur convocation ou de la teneur de leur dossier. Découvrant la situation en arrivant à la Maison des Communes, ils se tournent vers les représentants du personnel par manque d'accompagnement de la DRH, ce qu'il juge regrettable.

Madame Angie LEBOEUF, constatant le temps passé sur ces premiers dossiers et l'imminence d'un bureau communautaire, invite les participants à réserver leurs interventions pour la fin de la séance afin de pouvoir épuiser l'ordre du jour. Elle propose d'accueillir Madame Mélanie CHATENAY pour la présentation du point d'étape sur les actions de prévention des violences sexistes, sexuelles, morales ou discriminatoires au travail (VSS).

Point n° 4 : Point d'étape sur les actions menées dans le cadre de la prévention sur les violences sexistes, sexuelles, morales ou discriminatoires au travail (Information)

Madame Mélanie CHATENAY rappelle que la collectivité s'est dotée en 2025 d'un plan d'action validé par le Conseil Municipal et le Conseil d'Agglomération. Ce plan s'articule autour de cinq axes, dont l'un est spécifiquement dédié à la lutte contre les violences sexistes, sexuelles et discriminatoires. Pour soutenir ce déploiement, la collectivité a été retenue dans le cadre d'un appel à projets de la Caisse des Dépôts et de la CNRACL, lui permettant de bénéficier d'une subvention et de comités de suivi. L'objectif est d'informer, de relayer, de sensibiliser, de prévenir, de communiquer, de former et de développer des actions internes pour les agents. En sa qualité de référente égalité femmes-hommes, elle pilote ce projet avec l'appui de la direction de la communication et de Delphine GANACHAUD, responsable du pôle formation à la DRH.

Elle présente les réalisations concrètes : la création d'un bloc identitaire graphique unique permet aux agents d'identifier immédiatement les communications liées à ce plan d'action. De plus, un groupe de travail et un réseau d'agents référents de proximité ont été instaurés. Réunissant une vingtaine d'agents issus de toutes les directions, ce groupe se réunit tous les deux mois pour faire émerger des pistes de travail. Le *Regards Croisés* du 2^{ème} trimestre 2025 a d'ailleurs publié les portraits de certains membres pour valoriser leurs réflexions, et la prochaine réunion est fixée au jeudi suivant.

Elle annonce également qu'une procédure interne de signalement, coconstruite avec les élus et les organisations syndicales, a été formellement adoptée en février 2026, envoyant un

signal fort aux agents sur l'engagement de la collectivité à libérer la parole grâce à un dispositif détaillé. En complément des canaux internes (*DRH, service prévention, syndicats*), la collectivité a contractualisé avec le prestataire extérieur *FOCSIE* pour mettre en place une cellule d'écoute et de recueil des signalements indépendante, animée par des psychologues du travail.

Sur le plan de la communication, un livret recensant l'ensemble des numéros utiles (*FOCSIE, représentant du personnel, service prévention et santé au travail, la DRH ...*) a été diffusé lors de la semaine du 8 mars, Journée internationale des droits des femmes. Du 2 au 6 mars, de nombreuses actions ont été menées, notamment un stand itinérant d'information animé par l'intervenante au sein des différents bâtiments, y compris les serres municipales ou les ateliers, afin de toucher aussi les agents les plus éloignés du centre-ville, des outils informatiques et de l'intranet.

Cette semaine a également vu l'organisation de deux sessions de théâtre-forum (*le midi à l'HDVA et l'après-midi au CTM*) ayant réuni une quarantaine d'agents autour de saynètes suivies de débats, des cours d'initiation au self-défense pour une vingtaine de participants, ainsi qu'un module de quiz et d'e-learning vidéo accessible sur le temps de travail ou en dehors. La semaine s'est clôturée le vendredi par une photographie collective en forme de cœur au square Simone Veil, qui est une image de droit des femmes.

Cette semaine a permis de donner une visibilité à la lutte contre les VSS portée par la collectivité et a donné une impulsion pour qu'elle puisse continuer à faire des actions tout au long de l'année et pas uniquement sur certaines dates clés.

Enfin, elle mentionne la mise en place de formations spécifiques au recueil de la parole réparties sur deux sessions, destinées aux personnels de la DRH, du service prévention, aux référents de proximité et aux organisations syndicales, afin de partager un socle commun de compétences face aux situations complexes.

Dans le volet sport santé, trois ateliers complémentaires au self-défense ont été proposés pour enseigner les gestes de protection face à une agression physique ou une attitude agressive, qu'elle provienne de collègues ou du public. Pour terminer, un livret parentalité actualisé a été conçu pour les hommes et les femmes de la collectivité ; il est remis lors de chaque demande de congé maternité ou paternité.

Ce document, qui intègre les contacts du pôle spécifique de la DRH, centralise l'ensemble des droits des agents (*comme l'autorisation d'absence pour les échographies sans obligation de poser un congé*) et nécessite simplement une mise à jour réglementaire au vu des récents décrets sur le congé supplémentaire de naissance.

Madame Angie LEBOEUF souligne l'intérêt de fournir aux agents un support papier individuel qu'ils peuvent conserver. Selon elle, cette démarche répond concrètement aux besoins d'information sur les droits, les démarches en cas d'absences récurrentes et l'identification des bons interlocuteurs, estimant qu'il s'agit d'un axe de travail essentiel pour l'organisation.

Madame Mélanie CHATENAY indique qu'en complément, une page dédiée est en cours de développement sur l'intranet. Cet espace centralisera l'ensemble des ressources, notamment les dépliants relatifs aux congés maternité et paternité, afin de garantir une accessibilité totale de l'information.

Madame Angie LEBOEUF salue cette approche inversée, qui a consisté à privilégier d'abord les supports physiques pour les agents dépourvus d'outils informatiques ou peu enclins au numérique, avant de déployer la version en ligne. Elle rappelle qu'un nombre important d'agents exercent des missions de terrain et ne travaillent pas derrière un écran.

Madame Mélanie CHATENAY fait ensuite un focus sur la cellule de recueil des signalements, au cœur du dispositif de lutte contre les VSS et valorisée par l'appel à projets du CNRACL. Validée par les instances en février 2026, cette cellule se décline en deux modalités : un canal interne et un canal externe, conçus pour libérer la parole et encadrer formellement les démarches. Elle présente le bilan d'activité depuis l'adoption de la procédure : 9 signalements ont été enregistrés, 3 enquêtes internes ont été lancées, certaines sont toujours en cours d'instruction, et 2 agents ont bénéficié d'un accompagnement personnalisé par le cabinet *FOCSIE*. Elle mentionne qu'une rubrique complète a été publiée dans le magazine *Regards Croisés* du deuxième trimestre afin d'expliquer le fonctionnement du dispositif et de présenter l'action de *FOCSIE*. Le but étant de communiquer le plus largement possible auprès des agents. Elle ajoute que, pour simplifier cette procédure d'une trentaine de pages jugée très juridique et complexe, un travail est mené avec la direction de la communication pour créer une affiche synthétique détaillant les étapes clés dans l'ensemble des salles de pause et des bâtiments de la collectivité.

Cette affiche intégrera un QR code permettant aux victimes ou aux témoins de générer un signalement rapide depuis leur ordinateur ou leur téléphone, de l'envoyer par courriel ou de l'imprimer pour le transmettre au format papier depuis leur domicile s'ils souhaitent préserver leur anonymat.

Madame Angie LEBOEUF insiste sur la nécessité de maintenir impérativement une alternative non numérique, via un numéro de téléphone et l'identification d'un référent physique au sein de la DRH.

Madame Mélanie CHATENAY confirme que cette orientation est intégrée. Elle annonce qu'un canal de communication dédié, via l'adresse unique signalement@larochesuryon.fr, a été configuré pour simplifier les démarches, bien que la communication officielle auprès des agents reste à venir.

Madame Angie LEBOEUF demande combien d'agents sont habilités à gérer cette boîte aux lettres, soulignant qu'une saisine de la DRH ou de la cellule de signalement demande une réactivité immédiate et ne peut souffrir un délai de réponse de trois semaines.

Madame Mélanie CHATENAY précise que l'objectif est d'accuser réception et de prendre en charge la demande sous 48 heures. Afin d'assurer une continuité de service pendant les congés, l'accès à cette adresse est restreint à trois personnes : Monsieur RENOIR, Julie FERNANDEZ (*sa responsable hiérarchique*) et elle-même.

Elle ajoute que les modalités d'accès et de simplification seront finalisées avec le groupe de travail lors de la réunion du jeudi matin.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, demande la confirmation que ce processus de signalement englobe indistinctement les VSS, toutes les formes de discrimination et toutes les situations de harcèlement.

Madame Mélanie CHATENAY le confirme.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, expose le cas d'un agent subissant du harcèlement ou des discriminations sur son lieu de travail qui pourra utiliser le QR code. Elle s'interroge sur la procédure concrète à suivre lorsque les agents sollicitent les représentants syndicaux en exigeant que leur démarche reste strictement anonyme, mentionnant être actuellement saisie de plusieurs dossiers de ce type.

Madame Mélanie CHATENAY répond que cette problématique est prise en compte dans la simplification de la fiche de saisine, qui comportera des sections adaptées pour préserver l'anonymat en dehors du canal électronique. Elle étudie la mise en place d'une boîte aux lettres physique ou d'une bannette dédiée au sein de la direction des ressources humaines, dont elle serait la seule destinataire, afin d'éviter l'ouverture des enveloppes par le circuit d'affranchissement classique.

Mme Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, souligne la grande complexité du traitement de ces situations et le manque de garanties réelles pour les lanceurs d'alerte, constatant que les dénonciations de faits se retournent fréquemment contre leurs auteurs. Elle soutient que cette absence de protection sécurisante aggrave la souffrance des agents victimes ou témoins, pour qui la dénonciation engendre des conséquences délétères.

Madame Mélanie CHATENAY reconnaît que la gestion d'un dossier sous anonymat strict s'avère complexe pour l'administration et précise que lors des entretiens de recueil de la parole, elle sollicite systématiquement l'accord explicite de l'agent avant d'alerter la hiérarchie.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, évoque les démarches entreprises un mois plus tôt auprès du responsable éthique du Centre de Gestion (CDG). Il regrette l'absence de référent clairement identifié à ce niveau. Bien que Madame CHATENAY ait été nommée sur ces missions, il s'inquiète de voir les démarches se retourner contre les plaignants.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, insiste fermement sur l'obligation absolue de garantir la confidentialité des témoignages portant sur des faits de violences sexistes, sexuelles, morales ou discriminatoires. Il rappelle qu'un groupe de travail initié sous la précédente municipalité avait instauré des commissions de témoignages basées sur le volontariat, composées majoritairement de personnels féminins. Bien que l'autorité municipale ait alors assuré que la parole y serait libre, sécurisée et exempte de représailles, la confidentialité n'a pas été respectée. Une agente y ayant dénoncé les agissements déplacés d'un cadre supérieur a vu ses propos rapportés à ce dernier. Fort de son autorité hiérarchique, ce cadre a interpellé l'agente à deux reprises pour exiger des lettres d'excuses concernant son témoignage. L'organisation syndicale avait alors alerté le Maire et l'adjoint au personnel de l'époque, ce qui avait conduit Monsieur RENOIR à adresser un courrier de recadrage à ce cadre. Il insiste sur le fait que cet incident a été largement colporté parmi les agents, agissant comme un frein majeur à la libération de la parole en brisant la confiance dans le dispositif.

Il affirme que si la collectivité veut encourager les agents à dénoncer des atteintes à leur intégrité physique ou morale, elle doit sanctuariser le cadre d'écoute et interdire toute fuite d'informations vers les personnes mises en cause.

Monsieur Nicolas HÉLARY qualifie de très intéressants le travail d'élaboration et les modalités de protection présentées pour ce nouveau dispositif. Estimant que les garanties de confidentialité répondent aux exigences de rigueur, il appelle à soutenir cette démarche de manière positive et à lui donner sa chance, y voyant une avancée concrète pour l'organisation de la collectivité.

Madame Angie LEBOEUF rappelle que lors de la phase d'adoption du plan, les élus avaient précisément soulevé la question de la sécurisation de la chaîne d'anonymat, afin d'éviter que les lanceurs d'alerte et les agents qui s'expriment ne se retrouvent confrontés à des difficultés accrues.

Madame Marina HILIER s'interroge sur l'articulation pratique entre l'anonymat et l'efficacité de l'aide apportée. Elle demande comment l'administration peut intervenir concrètement pour stopper des violences sexuelles ou sexistes et soutenir efficacement une victime si l'identité de cette dernière ou les détails du signalement demeurent anonymes.

Monsieur Pascal TOUVRON, pour la CFDT estime que la phase initiale nécessite une écoute privilégiée, déconnectée de la hiérarchie directe. Selon lui, le rôle des syndicats consiste à temporiser les événements avant d'amener l'agent à prendre conscience de la nécessité d'agir formellement. Le service prévention intervient ensuite en relais pour prendre en charge le dossier dès lors que la situation dépasse le strict cadre de compétence syndicale.

Madame Angie LEBOEUF décrit un accompagnement gradué, où la construction d'un cadre de confiance est un préalable indispensable pour un agent qui ignore initialement comment sa parole sera recueillie. Elle attribue aux organisations syndicales et aux services spécialisés la responsabilité d'accompagner l'agent jusqu'à ce qu'il accepte de formaliser les faits, une fois assuré que son témoignage est pris au sérieux et fait l'objet de vérifications.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, revient sur l'exemple qu'il a cité pour préciser que l'agente avait formellement nommé le cadre en réponse à l'invitation institutionnelle de la collectivité. Il réitère que la divulgation de cette parole à la personne mise en cause a permis à ce supérieur d'abuser de son autorité pour exercer des pressions directes sur la victime.

Madame Marina HILIER précise que sa question sur l'articulation entre l'anonymat et l'efficacité de l'aide n'était pas directement liée à l'exemple historique cité par Monsieur DURQUETY, mais constituait une interrogation plus générale qu'elle avait déjà en tête.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORD, pour le syndicat CGT, soutient qu'un traitement strictement individuel et personnalisé est indispensable sur ce volet, chaque situation et chaque besoin s'avérant uniques. Elle insiste sur le fait que la prise en charge de violences sexistes ou sexuelles exige de respecter scrupuleusement le rythme de la victime et ses capacités à l'instant T ; vouloir précipiter les choses risquerait d'ajouter de la violence à la violence. Elle élargit ensuite le propos aux autres formes de souffrance au travail, notamment au harcèlement, dont elle souligne le caractère insidieux. Ce processus débute souvent par un discrédit subtil et un isolement progressif de l'agent, ce qui rend la démarche de libération de la parole complexe, l'agent peinant parfois à analyser ou à qualifier lui-même ce qu'il subit. Dès lors, le respect de son rythme et de son anonymat s'avère essentiel.

Elle avertit la collectivité sur le signal désastreux envoyé aux collègues témoins si la gestion d'une alerte est précipitée ou mal maîtrisée : si l'agent qui ose parler se retrouve finalement en difficulté, sanctionné ou contraint au départ, cela généralise des réflexes d'autoprotection et mure définitivement les services dans le silence.

Rebondissant sur les propos de Monsieur HÉLARY attribuant la libération de la parole à l'alternance politique, elle rappelle que le recueil des situations de souffrance au travail par les syndicats ne date pas de l'arrivée de la nouvelle municipalité. Toutes les organisations syndicales font face à une explosion du nombre de signalements depuis 3 ans, assortis d'une

injonction constante de la part des agents : « *Je vous le dis, mais vous ne devez rien dire* ». Elle souligne la grande difficulté pour les représentants du personnel de traiter ces dossiers tout en respectant cette exigence de confidentialité, ce qui limite considérablement leur champ d'action immédiat. Le rôle des syndicats est alors de prendre le temps nécessaire pour accompagner l'agent jusqu'à ce qu'il trouve la force d'aller au bout de la démarche formelle. Enfin, elle salue l'existence de cette cellule de veille et se dit surprise par le nombre élevé de saisines déjà enregistrées. On peut s'en réjouir mais elle invite à prendre conscience de l'ampleur des situations de souffrance au sein de la collectivité, en incluant toutes celles qui n'ont pas encore été portées à la connaissance de la cellule.

Monsieur Gilles RENOIR insiste sur la nécessité de communiquer ouvertement sur ces situations. Selon lui, il est capital de prouver aux agents désireux de s'exprimer que leurs signalements ne seront pas laissés en suspens, mais feront systématiquement l'objet d'un examen et d'une instruction rigoureuse par les services, quelle que soit la réponse finale apportée.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORD, pour le syndicat CGT, revient sur le volet formation en exprimant le regret qu'une seule place ait été attribuée par organisation syndicale. Ayant elle-même suivi ce cursus, elle estime qu'il aurait été préférable de former au moins deux représentants par syndicat afin de garantir une continuité de service et un niveau de compétence identique pour le recueil de la parole en cas d'absence. Par ailleurs, elle formule une demande pour l'événement du 25 novembre, souhaitant la mise en place d'un village associatif commun réunissant la Ville, les associations et les organisations syndicales.

Madame Angie LEBOEUF interrompt les débats pour organiser le temps de parole, rappelant l'imminence d'un bureau communautaire. Constatant la densité de l'ordre du jour et l'importance des dossiers restants, elle donne la parole à Madame LUCAS tout en suggérant aux participants de reporter l'examen du rapport annuel afin de ne pas bâcler les échanges.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, se félicite de l'aboutissement et de l'adoption de cette nouvelle procédure, en saluant l'implication active de Madame CHATENAY. Elle insiste sur le fait que la collectivité est particulièrement attendue sur le traitement des premiers dossiers, qui se doit d'être exemplaire pour instaurer un climat de confiance durable. Suivant de près plusieurs agents concernés, elle souligne leur fort sentiment de vulnérabilité et leur besoin crucial de protection. Elle conclut en précisant que ce dispositif naissant devra faire l'objet d'ajustements, notamment pour intégrer ce besoin de protection et garantir une exemplarité dans la gestion des situations antérieures à l'arrivée de la municipalité actuelle.

Monsieur Nicolas HÉLARY qualifie cette exigence de primordiale. Il affirme la volonté politique de l'administration de garantir une régularité et une probité absolues dans le traitement de toutes les situations, qu'elles soient individuelles ou collectives. Il récusé toute logique de « destruction d'agents » ou de décisions arbitraires fondées sur le « fait du prince », assurant que chaque élément sera minutieusement vérifié et pesé.

Tout en reconnaissant que la temporalité des enquêtes administratives est source de frustrations et de vives crispations dans les services, il salue le travail d'écoute et de recueil de la parole mené par Madame CHATENAY. Il invite à transmettre un message d'apaisement aux agents : les procédures seront menées avec humanité, dignité et dans le respect absolu des droits de la défense, y compris lorsque des manquements avérés nécessitent la prise de sanctions.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, ajoute que le recours à un prestataire extérieur comme FOCSIE constitue un excellent levier pour soulager et rassurer les agents désireux de préserver leur anonymat, précisant avoir déjà orienté plusieurs personnels, satisfaits de cette prise en charge.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, formule une brève remarque pour signaler que certains services comptent des agents non genrés, ne s'identifiant ni comme homme ni comme femme.

Madame Angie LEBOEUF prend note de cette observation et remercie l'ensemble des services mobilisés sur ce dispositif. Face à la contrainte horaire, elle propose formellement de reporter la présentation du rapport annuel de santé, sécurité et conditions de travail 2025 à une séance ultérieure. Elle exprime sa frustration de devoir expédier un document si important en quinze minutes, privant l'instance des débats de fond nécessaires pour nourrir les élus sur la réalité des services. Elle suggère d'ailleurs de planifier des réunions supplémentaires en ce début de mandat et soumet le report à Monsieur HÉLARY.

Monsieur Nicolas HÉLARY valide cette proposition. Il s'accorde sur le fait que l'instance ne doit pas se limiter à de simples constats, mais doit disposer du temps nécessaire pour approfondir les sujets et acter des mesures concrètes améliorant le quotidien des agents, quitte à définir de nouvelles méthodologies de travail en lien avec les services extérieurs.

Point n° 3 : Présentation du rapport annuel de santé, sécurité, conditions de travail 2025 (Information)

Le point est reporté à la prochaine séance de la F3SCT.

Point n° 6 : Questions diverses

Madame Angie LEBOEUF ouvre la séquence des questions diverses en donnant la parole aux organisations syndicales, en commençant par la CFDT. Elle précise à Monsieur TOUVRON, qui souhaitait soumettre un point supplémentaire, que seront d'abord examinées les questions préalablement déposées.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, expose la situation d'agents précédemment affectés dans l'immeuble Lafayette et désormais transférés à l'HDVA. Ce déménagement leur a fait perdre la jouissance d'un stationnement au pied de leurs bureaux. Saisi par plusieurs agents bénéficiant d'une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) et d'un suivi par la médecine du travail, il souligne l'impact de cet éloignement sur leur mobilité et leur santé. Tout en saluant la solution individuelle récemment validée par Monsieur HÉLARY pour l'un d'entre eux, il demande à la collectivité d'élargir la focale.

Il souhaite que la F3SCT fixe un cadre réglementaire clair, matérialisé au procès-verbal, garantissant à tout agent disposant d'une RQTH et faisant valoir des difficultés de mobilité l'attribution systématique d'une place de stationnement identifiée à proximité immédiate de son lieu de travail.

Monsieur Nicolas HÉLARY réaffirme que le cadre est parfaitement clair. Des places de stationnement sont disponibles et doivent être attribuées en priorité aux personnes bénéficiant

d'une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) afin de leur permettre de se garer sous l'Hôtel de Ville. À titre d'exemple, il propose de déplacer des véhicules de service sous-utilisés, comme la Toyota Mirai actuellement stationnée en continu sous l'Hôtel de Ville, vers le parking Lafayette afin de libérer immédiatement une place.

Madame Angie LEBOEUF s'interroge sur le volume potentiel de bénéficiaires concernés par cette mesure et demande comment le quantifier.

Monsieur Gilles RENOIR explique qu'une quantification exhaustive est complexe, car l'administration ne peut s'appuyer que sur les démarches volontaires. Bien que la collectivité identifie les agents titulaires d'une RQTH ou des anciennes cartes de stationnement spécifiques, la déclaration de ces situations relève d'une démarche personnelle et non obligatoire. Il précise par ailleurs que sur les deux agents concernés par le transfert entre Lafayette et l'Hôtel de Ville, la première situation a été réglée et la seconde est en cours de traitement, rassurant l'instance sur la capacité d'absorption des parkings actuels.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, demande si l'agent identifié doit concrètement se rapprocher de Monsieur AMPHOUX pour engager la démarche.

Madame Angie LEBOEUF réitère sa difficulté à évaluer le volume global que pourrait représenter ce droit d'accès au stationnement afin de s'assurer que tous puissent bénéficier d'une place de stationnement.

Monsieur Nicolas HÉLARY reprend la parole et se dit également prêt, si nécessaire, à restreindre et supprimer des badges d'accès attribués aux élus pour sanctuariser les emplacements au profit des agents à mobilité réduite, affirmant sa volonté de faire respecter cette discipline interne au sein du corps des élus.

Madame Angie LEBOEUF oriente les débats vers une intervention déposée par la CGT, tout en précisant qu'elle ne relève pas directement du champ de compétence de la F3SCT.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORD, pour le syndicat CGT, précise qu'il s'agit d'une déclaration solennelle qu'elle souhaite porter à la connaissance de l'instance, les élus en ayant déjà été individuellement destinataires par courrier. Elle procède à la lecture du texte intitulé « *Mal-être grandissant des agents et nécessité de réorganisation du travail porteuse de sens* » :

« Monsieur le Maire, Président. Mesdames et Messieurs les élus. La CGT de l'Agglo, Ville, CCAS et CIAS souhaite vous alerter sur le mal-être croissant exprimé par de nombreux agents dans plusieurs directions et services de nos collectivités. Les constats relatifs au mal-être liés aux organisations de travail font notamment suite aux questionnaires diffusés par la CGT à destination des agents des collectivités. Les retours recueillis mettent en évidence une dégradation importante des conditions de travail, un épuisement professionnel croissant et une perte de sens ressentie dans de nombreux services. Depuis plusieurs années, les agents subissent des organisations de travail de plus en plus dégradées, marquées par une gestion permanente à flux tendu, des effectifs insuffisants, une perte de repères professionnels et des réorganisations successives souvent vécues comme déconnectées des réalités du terrain. Cette organisation de la désorganisation du travail entraîne aujourd'hui des conséquences lourdes : surcharge de travail, épuisement professionnel, perte de sens des missions, difficultés à assurer un service public de qualité, augmentation des tensions au sein des équipes, sentiment de ne plus pouvoir exercer correctement son métier. Les agents territoriaux sont profondément attachés aux services publics et à l'accompagnement des usagers.

Pourtant, beaucoup expriment désormais le sentiment de devoir faire toujours plus avec toujours moins, sans moyens humains suffisants ni reconnaissance de leur expertise professionnelle. La CGT considère qu'il devient urgent d'engager de véritables réorganisations du travail. Celle-ci nécessite également la définition d'orientation politique claire, partagée et cohérente devant ensuite être déclinée par les directions en associant pleinement les agents et les organisations syndicales. Les réorganisations doivent avoir pour objectif de redonner du sens au travail, d'améliorer les conditions de travail, de garantir des effectifs adaptés aux besoins des services, de prendre en compte l'expertise et la réalité du terrain des agents, de permettre un fonctionnement cohérent et pérenne des directions et in fine d'améliorer durablement le service rendu aux usagers.

Nous demandons notamment l'ouverture de temps d'échange réels avec les équipes, une évaluation objective des charges de travail, l'arrêt des organisations à flux tendus, des recrutements à hauteur des besoins, une meilleure gestion des absences et des remplacements, la définition d'orientation visible et cohérente dans les services, une déclinaison de ces orientations par les directions en associant les agents et les organisations syndicales, ainsi qu'une réflexion globale sur l'organisation des services intégrant la santé et les conditions de travail des agents. Le service public ne peut fonctionner durablement au détriment de celles et ceux qui les font vivre chaque jour. La CGT restera pleinement mobilisée pour porter la parole des agents et défendre des organisations du travail respectueuses des personnels comme des usagers. Dans l'attente du changement constructif sur ces sujets essentiels, veuillez recevoir Monsieur le Maire, Président et Mesdames, Messieurs les élus, nos salutations respectueuses. »

Madame Angie LEBOEUF remercie Madame RAYNAUD-CAFFORD et indique avoir pris connaissance de ce courrier. Elle affirme partager une grande partie du constat et des revendications formulées. Elle sollicite cependant l'indulgence de l'organisation syndicale pour accorder à la nouvelle équipe le temps nécessaire à leur installation, à l'analyse des organigrammes et à l'étude des directions. Elle réaffirme la volonté politique forte d'aligner l'administration sur le projet de mandat tout en veillant aux moyens humains et aux restructurations nécessaires. Cela va cependant demander du temps, y compris dans la réorganisation par rapport au projet politique et dans celui-ci, par rapport aux priorités puisque toutes les actions ne pourront être menées de front. Elle assure cependant que dans ces priorités figure le malaise exprimé et la réorganisation rapide des directions les plus en souffrance.

Monsieur Nicolas HÉLARY s'associe pleinement à ces propos, confirmant la parfaite conscience de l'exécutif face au dialogue à ramener au sein de la collectivité.

Madame Angie LEBOEUF invite ensuite le syndicat SUD à présenter ses questions diverses.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, introduit ses questions écrites et demande un point de situation sur l'École d'art, notamment concernant la planification des travaux et l'analyse attendue de la qualité de l'air dans les salles d'art plastique.

Monsieur Christophe AMPHOUX rapporte les éléments transmis le matin même par Monsieur GARDON. Les crédits nécessaires sont budgétisés et la planification des travaux est arrêtée entre la semaine 28 et la semaine 35. Les interventions engloberont la réfection complète des systèmes d'aération et des flux d'air, la mise en conformité de la hotte aspirante ainsi que le traitement de la table d'aspiration.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, aborde la gestion des périodes de fortes chaleurs. Il demande à ce que les aménagements d'horaires ne soient pas imposés de manière uniforme à l'ensemble d'un service Nature en Ville, mais que les agents puissent disposer d'une souplesse de choix individuels entre des plages du matin (par exemple 6h-13h21 ou 7h-14h21).

Madame Angie LEBOEUF se montre favorable à cette modulation individuelle sous réserve des nécessités de service, notamment pour les agents contraints au travail en équipe ou dépendants de départs collectifs. Elle reconnaît que l'avancement de la prise de poste à 6 heures soulève des difficultés réelles pour les agents ayant des charges familiales en raison de l'absence de structures d'accueil à ces horaires. Saluant l'écoute des services lors des réunions du plan canicule, elle invite les syndicats à lui faire remonter toute situation de blocage managérial.

Madame Lise LAMBERT, pour le syndicat CFDT, demande quelles mesures concrètes doivent être appliquées lorsqu'un agent constate une température de 36°C au sein de son bureau.

Madame Angie LEBOEUF s'enquiert des options disponibles, citant l'accès au télétravail.

Madame Lise LAMBERT, pour le syndicat CFDT, précise que le télétravail n'est pas toujours applicable et qu'il convient de privilégier un aménagement du temps de travail.

Monsieur Gilles RENOIR confirme que le protocole RH prévoit plusieurs leviers actionnables en concertation avec l'encadrement, y compris pour les postes administratifs : l'avancement des horaires de travail, le recours au télétravail ou le déménagement temporaire vers des bureaux moins exposés de la collectivité afin de faire baisser la température subie. Il rappelle que ces dispositions sont issues du protocole RH spécifique aux fortes chaleurs et diffusées dans le cadre du Plan Communal de Sauvegarde (PCS).

Monsieur David LEMASSON signale qu'une prise de poste généralisée avant 7 heures du matin engendrera des contraintes d'exploitation majeures liées au paramétrage et au désarmement des alarmes des bâtiments.

Madame Angie LEBOEUF prend note de cette complexité technique sous-jacente, admettant que des mesures d'apparence simple nécessitent des ajustements logistiques rigoureux.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, relaie une suggestion formulée le matin même concernant les personnels affectés dans des locaux exposés plein sud, à l'instar du musée où des agents ont occulté les fenêtres avec des cartons. Elle demande si la collectivité peut engager une étude technique pour installer des dispositifs de protection solaires pérennes (*films anti-chaleur, casquettes de protection architecturales*) sur les édifices les plus vulnérables.

Madame Angie LEBOEUF prend note de cette proposition et suggère de mandater Monsieur GARDON pour réaliser un recensement précis des points critiques au sein du patrimoine bâti, en vue d'adosser ces interventions à un futur plan d'investissement.

Monsieur Christophe AMPHOUX propose que le service Prévention et santé au travail fasse un premier recensement.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORD, pour le syndicat CGT, signale un dysfonctionnement dans la diffusion de l'information interne : environ la moitié des agents n'ont pas reçu le document *Flash RH* qui devait être joint à leur dernier bulletin de salaire.

Madame Angie LEBOEUF, face à l'importance du nombre d'agents touchés, propose de réintégrer ce document dans la prochaine campagne d'envoi des bulletins de paie, estimant qu'il est préférable d'assumer un coût de double distribution plutôt que de laisser des personnels désinformés. Elle demande des précisions sur le contenu de ce numéro.

Monsieur Gilles RENOIR précise que ce numéro intégrait des notes cruciales sur la gestion des intempéries de début d'année ainsi que des volets relatifs au passeport prévention.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, interroge l'administration sur le devenir du service et le maintien des activités au sein des serres municipales dans l'attente de leur réfection. Il demande si un calendrier ferme des travaux de réparation est programmé, en l'absence d'évolution de la situation depuis 2 ans.

Madame Angie LEBOEUF convient du danger important caractérisant la situation des serres municipales et, comprenant qu'une réponse de la direction reste attendue, valide la proposition de Monsieur RENOIR d'inscrire formellement ce sujet à l'ordre du jour de la prochaine F3SCT.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, aborde ensuite les questions relatives au Centre Technique Municipal (CTM) et aux Espaces Verts. Il rappelle que son organisation a alerté la collectivité sur la présence d'amiante dans les locaux de ces services et déplore l'absence de retour à ce jour alors que les agents manifestent une vive inquiétude. Il mentionne également les demandes visant à installer des fontaines à eau dans les services, en particulier dans les établissements recevant du public (ERP), avant d'interroger l'exécutif sur des rumeurs de problèmes d'alcoolisme au sein du garage au CTM.

Monsieur Nicolas HÉLARY relate sa visite des ateliers le mardi précédent, durant laquelle il a lui-même constaté la vétusté générale des lieux, incluant des fuites et des toitures amiantées. Jugeant les conditions de travail des agents totalement insatisfaisantes, il indique que la collectivité ne pourra pas tout résoudre instantanément, mais prend le problème très au sérieux. Il annonce la tenue, le lendemain, d'un séminaire portant sur le Schéma Directeur de l'Immobilier et de l'Énergie (SDIE) afin d'obtenir une vision globale des désordres touchant les bâtiments scolaires, administratifs, sportifs et techniques. L'objectif de la municipalité est de recenser l'ensemble des besoins pour bâtir un plan d'investissement précisément planifié. Il avertit toutefois que la résolution complète de ces dossiers s'étalera sur dix à quinze ans au regard de l'ampleur de la tâche, et précise qu'il reviendra vers les syndicats avec un plan d'ensemble, la municipalité refusant de traiter les difficultés par petits bouts en raison des coûts colossaux. Il assure néanmoins que les urgences sanitaires seront intégrées en priorité dans cette planification.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, insiste sur le caractère très particulier du dossier de l'amiante, rappelant qu'il s'agit de pathologies lourdes reconnues et qu'il est indispensable de suivre de près la situation des agents qui y ont été exposés.

Monsieur Nicolas HÉLARY répète que des plans d'urgence et des logiques de priorité sanitaire seront mis en œuvre et que ces impératifs sont intégrés par l'exécutif.

Madame Angie LEBOEUF rappelle le cadre juridique et réglementaire strict de l'amiante et souligne les progrès réalisés sur les dossiers techniques amiante (DTA). Elle invite la direction à apporter des précisions.

Monsieur Christophe AMPHOUX explique que des réunions sur la situation des bâtiments ont été lancées trois mois auparavant, la seconde s'étant tenue le matin même pour mettre à plat les points problématiques. Concernant le CTM, il indique avoir récupéré l'ensemble des DTA établis sous l'égide de Monsieur LUPIA. Il rappelle que ces diagnostics, réalisés par un expert agréé, en l'occurrence l'APAVE, évaluent visuellement la présence d'amiante et concluent pour chaque bâtiment à un risque de dégradation faible. Il certifie la présence d'amiante, mais rassure l'instance sur l'absence de risque avéré à ce jour, tout en appelant à maintenir une veille constante des matériaux qui peuvent subir des dégradations et à surveiller l'usage qui est fait de ces locaux.

Madame Angie LEBOEUF souligne que l'enjeu principal, au-delà du bâti, réside dans la sécurité des agents techniques lors de la réalisation de petits travaux, afin d'éviter toute inhalation de poussière amiantée. Elle reconnaît que la collectivité a longtemps accusé un retard dans la gestion des DTA, mais affirme que ce dernier est en passe d'être comblé grâce à une réelle volonté d'avancer sur le plan réglementaire.

Monsieur Christophe AMPHOUX complète sa réponse en précisant que le bâtiment du service Nature en Ville Nord a subi un encapsulage complet au rez-de-chaussée et au premier étage. Il considère donc la problématique comme réglée sur ce site, hors travaux futurs. Il ajoute que des formations à l'amiante ont été lancées et que le futur budget prévisionnel intégrera l'achat d'équipements de protection individuelle (EPI) pour permettre aux agents de travailler en sécurité.

Madame Angie LEBOEUF salue la motivation de Monsieur GARDON pour la mise en conformité juridique du patrimoine. Passant au sujet suivant, elle invite à aborder la question de l'alcoolisme.

Monsieur Gilles RENOIR répond que ces situations sont connues et suivies. Il précise que la ligne managériale a été alertée afin qu'elle joue pleinement son rôle en faisant remonter les alertes, en effectuant les contrôles nécessaires et en orientant les agents vers la médecine du travail pour un accompagnement adapté.

Monsieur Nicolas HÉLARY demande si des campagnes de prévention ou des affichages spécifiques sont programmés.

Monsieur Gilles RENOIR indique que cela a été fait mais que la priorité est accordée à la sensibilisation de l'encadrement, ces situations étant fréquemment gérées en interne au sein des équipes sans faire l'objet de remontées officielles, ce qui peut être problématique.

Madame Lise LAMBERT, pour le syndicat CFDT, signale, au titre des mesures estivales, que des glacières électriques ont été achetées pour équiper les camions de tous les ateliers durant les fortes chaleurs.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, relaie une alerte reçue en fin de matinée concernant les EPI du secteur CTM. Il explique que les agents ont reçu une dotation dont les tailles et les morphologies ne conviennent pas, les contraignant à porter des vêtements obsolètes datant d'il y a dix ans arborant les anciens logos. Il demande si le service sécurité a été informé de cette situation.

Monsieur Christophe AMPHOUX précise que sa direction a pris en charge le marché d'achat des EPI en dotation, mais indique que le marché de location-entretien évoqué par le représentant syndical relève quant à lui entièrement de la direction de Monsieur BARANGER.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, insiste sur le caractère récurrent de ce problème constaté depuis plusieurs mois. Déplorant que les agents en soient réduits à ramener leur pantalon de travail chez eux le vendredi pour le laver, il demande à ce que Monsieur BARANGER soit formellement interpellé par courriel afin que ce marché progresse et garantisse une protection et des équipements conformes aux choix initiaux.

Madame Angie LEBOEUF fait part de son étonnement quant à la coexistence de deux marchés distincts pour les vêtements de travail.

Madame Lise LAMBERT, pour le syndicat CFDT, lui répond que cette organisation est normale et historique. Elle rappelle qu'auparavant, le nettoyage à domicile des EPI par les agents posait des difficultés réglementaires. La collectivité avait donc instauré deux circuits, dont un marché de location prévoyant un roulement de trois vêtements par agent (un porté, un en stock, un au lavage). Elle rappelle que les 290 agents du CTM avaient tous été mesurés individuellement pour ce marché, mais concède ignorer les raisons des dysfonctionnements.

Monsieur Christophe AMPHOUX indique que dans le cadre du nouveau marché, la société Elis a succédé à Initial BTB pour la collecte et le nettoyage du vendredi. Ce changement semble être à l'origine des dysfonctionnements.

Madame Angie LEBOEUF s'interroge sur les modalités logistiques et sur le maintien des rotations de vêtements si la collecte s'effectue le vendredi pour le lundi.

Monsieur Christophe AMPHOUX indique s'être renseigné et confirme l'existence de plusieurs défauts techniques, notamment des anomalies sur le grammage des tissus.

Monsieur David LEMASSON confirme avoir été saisi de la problématique la semaine précédente. Il atteste que malgré les séances d'essais organisées en fin d'année, les tailles livrées ne correspondent pas et que les visites du commercial pour corriger les mesures n'ont pas touché l'ensemble des personnels. Il signale également que le tissu des nouveaux vêtements s'avère plus léger et fragile, et que plusieurs pièces parties au lavage ne sont jamais retournées dans les services. Il précise avoir fait le point avec Madame BROSSARD, qui lui a assuré que le dossier était en cours de traitement.

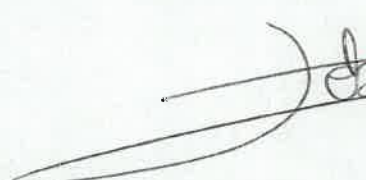
Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, réclame une intervention ferme auprès de Monsieur BARANGER pour que les collègues reçoivent enfin des équipements conformes aux validations initiales.

Madame Angie LEBOEUF identifie deux niveaux d'action pour résoudre cette crise. Le premier consiste à régler immédiatement les situations individuelles des agents souffrant de problèmes de tailles. Le second impose d'adresser un courrier recommandé au prestataire pour lui rappeler les obligations du cahier des charges, exiger des corrections rapides et fixer un calendrier strict, en précisant que la collectivité étudiera une dénonciation du marché si les manquements persistent. À plus long terme, elle souhaite réinterroger la pertinence de la séparation de ces deux marchés. Elle remercie les participants pour la richesse des échanges, prononce la clôture de la séance et confirme la planification prochaine d'une F3SCT dédiée à l'examen du rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

La Présidente,

Madame Angie LEBOEUF

Le 10/07/2026



Le secrétaire,

Pour les représentants de la Collectivité,

Monsieur Nicolas GAZO

Le 28/07/2026

