

Direction des ressources humaines,
Service prévention, hygiène et sécurité au travail

Affaire suivie par Brigitte ANDRÉ
Réf : CHSCT du 5 juillet 2022

**Procès-verbal du Comité d'Hygiène, de
Sécurité et des Conditions de Travail
du mardi 5 juillet 2022**

Étaient présents

Pour les représentants de l'administration :

Madame Angélique PASQUEREAU
Madame Danielle MARTIN
Monsieur Yannick DAVID
Monsieur Régis ROUSSEL
Monsieur Christophe GHEERAERT
Madame Cécile DALAIS
Monsieur Gilles RENOIR

Pour les représentants du personnel :

Madame Lydia RICHARD
Monsieur Laurent VINCENT
Madame Isabelle LUCAS
Madame Estelle OCCHIUCCI
Madame Émilie DARDIRI
Monsieur Davy BIRÉ

Membres de droit :

Madame Sophie DRUCKER, médecin du travail

Madame Anne-Laure BLANCHET, conseillère prévention

Membre invité :

Madame Odile GUERINEAU, assistante administrative

Étaient excusés

Madame Sylvie DURAND, Monsieur Jacky GODARD, Monsieur Bernard QUENAULT, Monsieur Luc BOUARD, Madame Sophie MONTALÉTANG, Monsieur Manuel GUIBERT, Monsieur Patrick DURAND, Monsieur Pascal LUMEAU, Monsieur Gilbert OLIER, Monsieur Patrice TOUVRON, Monsieur Alberto DE LA IGLESIA, Madame Nadia RIVALIN, Madame Saliha REGNAULT, Monsieur Mathieu DURQUETY, Monsieur Vincent DAVY, Madame Yasmina BENAMAS, Monsieur Benoit JAMONNEAU

Secrétaires : Madame Davy BIRE et Madame Danielle MARTIN.

* * *

Madame Angélique PASQUEREAU ouvre la séance et propose de commencer par le premier point de l'ordre du jour.

Madame Isabelle LUCAS lui demande au préalable si elle peut se présenter, les représentants du personnel ne la connaissant pas.

Madame Angélique PASQUEREAU indique qu'elle est la maire déléguée des Clouzeaux et la vice-présidente de l'Agglomération en charge de la petite enfance. Elle remplacera Sylvie DURAND, présidente du CHSCT, pour cette séance.

Approbation du procès-verbal du CHSCT du 22 mars 2022

En l'absence de remarques des organisations syndicales, **Madame Angélique PASQUEREAU** procède au vote.

Le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

Madame Angélique PASQUEREAU propose de commencer par le point n° 5 de l'ordre du jour.

Point n° 5 : Présentation du document unique de la piscine-patinoire

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

Monsieur Gilles RENOIR indique qu'Anne-Laure BLANCHET présentera le document unique, et que Vincent WAHART, responsable du service piscines-patinoire, répondra aux questions, et notamment aux interrogations récurrentes formulées par les représentants syndicaux lors des derniers CHSCT sur le fonctionnement des piscines.

Madame Anne-Laure BLANCHET salue les membres du CHSCT. Elle précise les différentes étapes du travail mené afin d'élaborer le document unique de la piscine-patinoire :

- En octobre 2021, ce travail a commencé par une présentation de la démarche auprès de la direction et des assistants de prévention du site.
- De novembre 2021 à mai 2022, des groupes de travail ont été définis et des rencontres régulières ont été organisées.
- De mars à mai 2022, les données ont été traitées sous DigiRisk, le logiciel d'évaluation des risques de la collectivité, et un plan d'action a été défini. Des échanges ont eu lieu sur ce rendu avec les agents ayant contribué à l'évaluation.
- En juin 2022, une présentation a été organisée devant les responsables de la structure, la direction sport et jeunesse, ainsi que la direction des ressources humaines (DRH).

Concernant les unités de travail (UT), ont été évaluées :

- 2 UT du secteur technique,
- 1 UT du secteur entretien,
- 1 UT du secteur accueil,
- 1 UT du secteur bassin,
- 3 UT du secteur patinoire, considérant que, le document unique de la patinoire préexistant, c'est bien un travail d'actualisation qui a été effectué.

Suite à ces différentes étapes, des risques transversaux ont été identifiés :

- Les risques liés aux postures de travail. Chaque UT évaluée présente un risque important pour les agents concernés de développer des troubles musculosquelettiques (TMS) :
 - Les agents administratifs : Postures assises maintenues sur la durée et sur des postes partagés avec une méconnaissance des bonnes pratiques. Les agents ne prennent pas le temps de se repositionner sur leur poste de travail, ce qui peut générer des TMS.
 - Les agents d'entretien et les techniciens : Travail contraignant au niveau postural avec une répétitivité des gestes, une sollicitation importante des membres supérieurs et du dos et des amplitudes articulaires au-delà des seuils de confort.

- Les maîtres-nageurs sauveteurs (MNS), les glaciers-surfaceurs et les agents d'entretien, principalement : Travail en posture statique, debout et piétinement.
- Les risques liés aux nuisances sonores : Les piscines et la patinoire restent des lieux bruyants avec le ruissellement de l'eau dans les goulottes, l'accueil du public, les toboggans et la rivière ou encore les différentes machines utilisées pour l'entretien et la maintenance du site.
- Les risques psychosociaux : Gestion d'une nouvelle équipe renforcée, dont l'effectif a presque doublé en trois ans, Complexité de la fonction managériale, Organisation délicate du service du fait des travaux avec une incertitude constante quant aux échéances fixées, Relationnel avec les usagers parfois compliqué. Par ailleurs, l'activité a été hachée en raison de plusieurs périodes de fermeture depuis le début des travaux, notamment liées à la crise sanitaire.
- Les risques de chute : En 2021, sur 9 déclarations d'accident sur ce site, 7 sont des chutes de plain-pied ou de hauteur et ont occasionné 96 jours d'incapacité temporaire de travail (ITT). En cause, sol glissant à la suite de l'entretien de l'infrastructure ou encore en raison de la présence d'eau sur le sol, et des chutes de hauteur en descendant d'une chaise haute.

Madame Anne-Laure BLANCHET décline le plan d'action qui a été élaboré :

- Concernant les TMS, des formations gestes et postures seront développées avec Nicolas LENGLET, en tenant compte des spécificités des différentes unités de travail. Avec la nouvelle infrastructure, une nouvelle évaluation des postes de travail sera organisée. Enfin, un travail de veille sur les aides techniques et l'amélioration des outils se poursuit.
- Concernant l'exposition au bruit, le recrutement de nouveaux agents va nécessiter une nouvelle sensibilisation. La dotation et le renouvellement des protections auditives sont en place. Une étude plus poussée sera menée sur le bruit, notamment au Cap, où la problématique est importante.
- Concernant les risques psychosociaux, la formation des managers est en cours et les agents sont accompagnés individuellement. Les communications internes doivent être améliorées. De même, les formations et l'accompagnement concernant le risque d'agression se poursuivent. Un agent de la police municipale a commencé ce travail avec les agents, qui ont fait des retours plutôt positifs.
- Concernant le risque de chute, la dotation en chaussures de travail se poursuit. Un travail est actuellement en cours afin de répondre à la problématique d'un carrelage jugé trop glissant.

Madame Anne-Laure BLANCHET conclut que l'objectif de l'administration est de poursuivre l'amélioration continue des conditions de travail grâce à des échanges réguliers avec les différents responsables. Elle doit également finaliser ce document unique avec l'évaluation des risques des unités restantes, à savoir le responsable piscines-patinoire, le responsable adjoint, l'adjointe de direction, la secrétaire et les chefs de bassin.

Monsieur Laurent VINCENT demande si les formations gestes et posture seront imposées, ou si les agents devront la demander.

Monsieur Vincent WAHART précise tout d'abord que, concernant tous les risques évoqués, notamment pour les gestes et postures, un travail a été mené avec les agents d'entretien et les glaciers au niveau de leur équipement et de leur matériel pour réduire ces risques. Ensuite, il indique

qu'il est préférable que les agents soient convaincus par la formation que contraints. Néanmoins, si le constat est fait que les agents ne suivent pas les formations, la formation deviendra obligatoire. Pour l'instant, il n'y a pas eu de blocage sur ce point, et tous les agents l'ont suivie sans problème.

Monsieur Laurent VINCENT explique que les quatre formations gestes et postures prévues en début d'année ont été annulées par manque de personnel et que les services sont en flux tendus en permanence, c'est pourquoi il demandait si cette formation sera imposée.

Monsieur Vincent WAHART répète que son objectif est plutôt de collaborer avec les agents. L'ensemble des encadrants du complexe ont déjà été sensibilisés, et une vigilance particulière est portée à l'égard des nouveaux arrivants pour leur expliquer les différents risques, grâce à des formations sur l'utilisation du matériel et sur les gestes et postures. Une formation globale est également assurée pour tous les vacataires, qui représentent en été plus de 35 emplois dans les piscines par mois, sur la sécurité et sur les gestes et postures. Il ajoute que deux postes d'agents de maîtrise seront créés à la piscine pour accompagner l'ensemble des actions du secteur entretien, puisqu'ils ont comme spécificité de contrôler les gestes et postures. Un rappel continu doit être fait sur la question.

Monsieur Gilles RENOIR indique que les représentants du personnel avaient interpellé l'administration plusieurs fois lors des deux dernières séances sur la piscine, certaines questions étant restées sans réponse. Il propose de profiter de la présence du responsable de service pour les poser, la première question récurrente étant sur la dotation de chaussures Gore-Tex pour les agents.

Monsieur Vincent WAHART confirme que les chaussures avaient été commandées en temps et en heure, mais qu'il y a eu un problème de livraison. La Ville étant liée à un fournisseur spécifique, elle a dû respecter le code des marchés et attendre. Une livraison partielle avait été reçue en fin d'année 2021, et la livraison totale a été reçue en début d'année. Tous les agents ont donc bien été dotés en chaussures. Le service dispose également d'un stock pour les vacataires.

Monsieur Christophe GHEERAERT ajoute qu'une autre question récurrente en CHSCT concernait le taux de protection des pare-soleil au niveau des chaises hautes.

Monsieur Vincent WAHART explique que les maîtres-nageurs ont été équipés d'un parasol adapté dès la première année, qui retient les UV au maximum. Une étude est en cours afin de créer un poste de surveillance abrité en hiver comme en été, étude à laquelle les maîtres-nageurs participent..

Les élus du personnel ne semblant pas avoir d'autres questions, **Monsieur Christophe GHEERAERT** conclut donc qu'ils ne poseront plus de questions sur ces points à la prochaine séance.

Monsieur Vincent WAHART concède qu'il y aura certainement encore des améliorations à apporter, mais il souhaite que les agents lui remontent ces difficultés directement, plutôt que de laisser traîner des problèmes dans le temps. Le service fera bien évidemment le nécessaire pour être réactif. Les nombreux problèmes de livraison étaient complètement indépendants de la volonté de la collectivité, même si le personnel a malheureusement été impacté.

Le travail sur la glissance des carrelages ayant déjà commencé, **Madame Isabelle LUCAS** demande ce qui est préconisé, ce que le service pourra faire et ce qu'il lui reste encore à étudier.

Monsieur Vincent WAHART confirme que la glissance est un vrai problème dans les piscines publiques, et la première cause d'accident. Le service était donc préoccupé par cette difficulté avant même l'ouverture de la première phase du chantier. Différents dommages-ouvrage ont été constatés dans le cadre des travaux, et le carrelage a été repris par l'entreprise Vinet, notamment au niveau de la casse des carrelages près des caniveaux, sur la période de fermeture de mars à avril. Cette opération a représenté un coût important, mais donne satisfaction à ce jour. Le service restera tout de même vigilant.

Concernant la glissance, différentes analyses ont été menées, et le service s'est rendu compte qu'il y avait un film chimique sur le carrelage avant l'ouverture et la réception du bâtiment. Avec PLG, l'entreprise choisie dans le cadre du marché, le service a donc rencontré 17 entreprises fabricants de produits pour essayer de retirer ce film, et aucune n'a trouvé de solution. Le service a finalement réussi à trouver un moyen de l'enlever, et a mis en place un nouveau dispositif depuis la réouverture, le 2 juin dernier. Monsieur Vincent WAHART restera vigilant sur ces aspects, mais il semble que des résultats positifs aient été constatés et que la glissance soit réduite. Tous ces tests ont été faits conjointement avec les entreprises du marché, et l'ensemble des agents d'entretien ont été associés à cette réflexion, ainsi que l'ensemble des services concernés par cette problématique.

Il ajoute qu'il y a eu des difficultés dans l'exécution et la mise en œuvre du nettoyage, car il n'y avait pas de régularité dans les actions de nettoyage : certaines se faisaient avec trop de produit, et d'autres avec trop peu. Le service a donc été vigilant sur ce point et insisté pour disposer d'agents de maîtrise qui encadrent ces actions et fassent des auto-contrôles. Les agents ont également été formés une nouvelle fois sur l'utilisation des machines et des produits de nettoyage. Depuis, le fonctionnement s'est amélioré, mais Monsieur Vincent WAHART reste particulièrement vigilant et un tour est fait tous les matins pour faire un constat, que ce soit par lui, par le pôle d'encadrement ou par des agents.

Il conclut que le carrelage correspond à la norme et a été vérifié par l'ensemble des acteurs du chantier. La zone étant très humide, notamment dans la partie aquatique ludique où il y a beaucoup de va-et-vient entre les équipements, une rotation plus importante et presque continue a été mise en place en journée pour enlever les résidus d'eau stagnante, qui créent un phénomène de glissance. Les nouveaux produits semblent donner satisfaction et créer moins de biofilms. Le service travaillait depuis septembre 2020 pour retirer ce film chimique, et continue quotidiennement.

Madame Isabelle LUCAS demande à revenir sur les risques psychosociaux, car c'est un sujet qui lui tient à cœur. Ces agents sont toujours en flux tendu, et il semble même qu'il soit impossible de les envoyer en formation parce qu'ils ont trop de travail. Dans ce cadre, elle demande ce que l'administration compte faire pour réduire leur charge de travail, mais aussi leur charge mentale, qui doit aussi être conséquente.

Monsieur Christophe GHEERAERT précise que l'épanouissement personnel et professionnel des agents est aussi un sujet qui tient à cœur à l'administration, et déplore de ne pas pouvoir ouvrir à 100 % ce formidable outil qu'est la piscine, qui fonctionne extrêmement bien, par manque de personnel pour surveiller l'ensemble des équipements et éviter tout accident. En effet, recruter des MNS et des agents titulaires du BNSSA est devenu extrêmement compliqué, y compris pour les agents d'entretien. La Ville mène des campagnes plus dynamiques et offensives sur le recrutement,

mais la côte fait concurrence en période estivale. L'administration est face à un mur de recrutement auquel elle n'était pas préparée, mais elle utilise tous les moyens à sa disposition pour ouvrir les équipements tout en garantissant la sécurité des usagers et des visiteurs.

Le risque psychosocial existe, de l'agent d'entretien au responsable de la piscine. Il a fallu gérer la réorganisation, l'ouverture, le suivi des travaux, mais aussi la canicule. Monsieur Christophe GHEERAERT espère que, avec la fin des travaux et l'année de garantie de parfait achèvement, la situation sera plus facile pour les agents, mais ce n'est qu'au bout d'un an que le service pourra mesurer si ces risques psychosociaux sont toujours présents. Quoi qu'il en soit, il confirme que l'administration et les organisations syndicales se rejoignent quand il est question de veiller à la santé des agents.

L'administration compte sur tous les agents de la piscine et de la patinoire pour faire en sorte que le service public soit continu et de bonne qualité. Ils doivent tous travailler pour faciliter leur vie professionnelle, qui est de plus en plus compliquée dans les piscines. Beaucoup de piscines en France ont rencontré des difficultés pendant la période de canicule, mais ce n'est pas le cas à La Roche-sur-Yon. Monsieur Christophe GHEERAERT félicite à ce titre Vincent WAHART et ses équipes.

Monsieur Yannick DAVID admet avoir été surpris d'apprendre les difficultés de recrutement concernant les maîtres-nageurs. À La Chaize-le-Vicomte, les services rencontrent également ces difficultés pour recruter, de l'électricien au plombier, mais il pensait que les candidats pour les postes de maîtres-nageurs seraient nombreux, puisque c'est un travail agréable, au bord d'un bassin, en relation avec le public, et ce, malgré la concurrence avec la côte. Malheureusement, ces difficultés ne s'expliquent qu'en partie par les problèmes de rémunération, inhérents à la fonction publique territoriale, et sont également dues à un problème sociétal. Dans le privé, certains chefs d'entreprise en sont rendus à payer des plombiers-chauffagistes 3 000 euros net par mois, et certains gérants de restauration sont obligés de garder fermés des établissements pour rassembler les équipes et assurer un service correct dans les restaurants ouverts.

Il conclut qu'il conviendrait peut-être d'ouvrir un dossier sur ce problème des piscines, puisque, quelques jours plus tôt, les deux complexes n'ont pas pu ouvrir en même temps par manque de maîtres-nageurs.

Monsieur Christophe GHEERAERT confirme que la rémunération est un problème. Néanmoins, dans les EHPAD, même avec la prime Ségur et, parfois, la prime grand âge, ce qui équivaut à plus de 300 euros brut supplémentaires par mois pour certains personnels, le CCAS n'arrive pas toujours à recruter.

Concernant les risques psychosociaux, **Monsieur Vincent WAHART** ajoute que le service a organisé une journée de cohésion, qui a remporté un franc succès. Cette journée était séparée en deux temps forts : le premier consistait en un travail collaboratif avec l'ensemble des secteurs d'activité, dont l'ampleur et l'élan ont été plus forts qu'espéré, et le deuxième était plus ludique, dans le cadre d'une collaboration sportive, qui a beaucoup soudé les équipes. Ce moment était important pour les agents du service, qui ont vécu des temps difficiles et avaient besoin de retrouver cette cohésion.

Monsieur Christophe GHEERAERT confirme qu'il a soutenu pleinement cette journée, qui sera développée dans les différentes directions et services. Lors du temps fort le matin, les agents font un

travail qui est ensuite présenté au Directeur général. Monsieur le Maire-Président était également présent lors de ce rendu. Les agents ont travaillé sur l'amélioration du service public et l'inclusion des personnes en situation de handicap. La prochaine étape pour l'administration sera d'étudier ces propositions et leur mise en œuvre pour faire un retour aux agents.

Cette initiative a mis en valeur la cohésion de cette équipe, son inclusion, l'aide que les agents s'apportent quand ils sont en difficulté. Monsieur Christophe GHEERAERT tient beaucoup à ce principe. Tous les agents ont des métiers difficiles, les élus ont des fonctions difficiles, mais chaque agent est là pour aider ses collègues, et ses collègues sont là pour l'aider. La collectivité est une équipe. Même si ses membres ont des esprits divergents, ils ne peuvent pas faire autrement que de converger. C'était l'esprit de cette journée de cohésion, qui sera répétée dans les différents services. La dernière a été organisée à la direction du développement économique et s'est très bien passée.

Madame Angélique PASQUEREAU remercie les différents intervenants et propose de reprendre l'ordre du jour dans son ordre initial.

Point n° 1 : Gestion de la canicule – situation des médiathèques

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

Monsieur Davy BIRÉ demande la permission de diffuser un document que les représentants du personnel ont préparé sur la situation climatique, de la part de tous les agents. *Le document est annexé au présent compte rendu.*

Monsieur Yannick DAVID précise que cette idée que le droit allemand prévoit des obligations envers les entreprises en période de fortes chaleurs a été inventée par Gérard FILOCHE. En réalité, le droit du travail allemand n'impose pas une réduction systématique et automatique du temps de travail, il appelle seulement au bon sens en le ramenant au droit de la santé publique, et invite les employeurs à mettre en place des mesures, notamment à embaucher plus tôt. De la même façon, en Espagne, le droit du travail fait également appel au bon sens, puisque l'Espagne est beaucoup plus touchée par les grandes canicules que l'Allemagne, et les citoyens travaillent souvent à des horaires décalés. À Saint-Sébastien, où il a travaillé, il était fréquent d'embaucher à 6 heures du matin plutôt qu'à 9 h 30, et de travailler sur des horaires décalés.

Monsieur Davy BIRÉ insiste sur la nécessité que la loi française prévoie quelque chose.

Monsieur Yannick DAVID confirme qu'il faut appeler au bon sens.

Monsieur Davy BIRÉ indique qu'un agent de maîtrise doit être présent à 6 heures chaque jour pour ouvrir les portes des ateliers pour que les équipes puissent embaucher, ce qui pourrait être fait par un ATP1. Il faut savoir qu'il peut faire 35° à 40° dans une machine tondeuse. D'où la nécessité d'éviter les casses moteur lors des canicules.

Madame Estelle OCCHIUCCI souligne que la canicule avait été annoncée.

Monsieur Christophe GHEERAERT propose de laisser la parole à Monsieur RENOIR, pour qu'il rappelle ce que prévoit ou non la loi et l'absence de directive claire et précise. Ensuite, les membres du CHSCT pourront discuter de ce qu'il s'est passé dans la médiathèque, puis des propositions de Davy BIRÉ. Quoi qu'il en soit, il assure qu'il n'acceptera pas que des agents fassent ce qu'ils veulent et décident d'arrêter de travailler. Il ajoute qu'il fera un point sur la procédure du droit de retrait et ses modalités.

Monsieur Yannick DAVID précise que, en Allemagne, de nombreux salariés ont été sanctionnés par le droit allemand parce qu'ils avaient pris l'initiative de ne pas aller travailler.

Monsieur Gilles RENOIR confirme que, dans le Code du travail, aucune température minimum ou maximum ne s'impose aux collectivités, en deçà ou au-delà de laquelle elles devraient prendre des mesures particulières. Toutefois, un principe de base s'impose à elles : l'obligation d'assurer la sécurité des agents, qui comprend évidemment la prise en compte de températures trop hautes ou trop basses. La collectivité suit des recommandations, notamment issues de l'INRS, qui sont plutôt partagées, indiquant qu'il peut y avoir un risque à partir de 28 degrés pour un travail extérieur ou de 30 degrés pour des fonctions sédentaires. Cela ne veut pas dire que tous les services doivent s'arrêter au-delà de ces températures, simplement que la collectivité doit mettre en place des mesures pour aider les agents à faire face à ces températures. C'est bien ce que fait l'administration.

La collectivité pourrait peut-être améliorer certains de ses dispositifs, mais elle n'est certainement pas restée sans réaction. Depuis plusieurs années déjà, quand c'est possible, les services techniques travaillent plus tôt, grâce à des horaires aménagés, et l'accès à des fontaines à eau et à des glacières est facilité. Ce dernier point pourrait sans aucun doute être amélioré et diffusé plus largement, pour permettre à un maximum d'agents d'en bénéficier.

Monsieur Gilles RENOIR comprend le besoin de certains agents qui, face à la chaleur, aimeraient venir travailler en short et en tongs, ou, si ce n'est en tongs, au moins en short et en chemise à manches courtes. Quand c'est possible, la collectivité l'inclut dans ses marchés. Pour autant, elle reste dans l'obligation d'assurer la sécurité de ses agents, et elle continuera de faire passer leur sécurité avant leur confort. La température est donc prise en compte dans les marchés, notamment pour la composition des vêtements, afin qu'ils soient plus aérés. Cette attention portée aux vêtements est sans doute perfectible et c'est pourquoi, dans le cadre du renouvellement du marché des EPI, l'administration y a été attentive, notamment lorsque les agents venus les tester ont fait remonter ce type de problématique.

Sans faire de catastrophisme sur le réchauffement climatique, Monsieur Gilles RENOIR confirme ce que tout le monde sait déjà, à savoir que les épisodes de canicule se multiplieront certainement dans les années à venir, et l'administration travaillera pour y faire face et les anticiper. Un certain nombre de bâtiments dans la collectivité ont une mauvaise isolation, il y fait trop froid en hiver et trop chaud en été. C'est notamment le cas de la médiathèque Benjamin-Rabier en raison de ses grandes baies vitrées. Les agents de la direction des bâtiments ont cherché une solution, avec des stores ou un film particulier sur les vitres, mais rien n'y fait, certains bâtiments de la Ville sont faits de telle façon que les températures peuvent monter très haut. L'administration y restera très attentive.

Sur les demandes formulées par les représentants du personnel au nom des services techniques, **Monsieur Yannick DAVID** confirme qu'il est de la responsabilité des élus de fournir des EPI et chaussures de sécurité adaptées pour le travail des agents. Toutefois, il ne comprend pas la demande de « *vérification de la sincérité des contrôles techniques* », et demande si les représentants du personnel accusent la Ville de ne pas les faire correctement.

Monsieur Davy BIRÉ explique que des agents ont remontés que beaucoup de véhicules sont en fin de vie et ont des problèmes en période de fortes chaleurs, notamment à cause des moteurs.

Monsieur Yannick DAVID indique que les contrôles techniques sont de la responsabilité pénale de l'employeur.

Monsieur Christophe GHEERAERT indique qu'il a envoyé un message à Frédéric PORCHER, directeur des moyens logistiques mutualisés, pour savoir ce qu'il en est. Il ajoute que Davy BIRÉ prend une responsabilité en écrivant et en distribuant un document qui porte de tels propos sur la sincérité des contrôles techniques.

Monsieur Christophe GHEERAERT ajoute qu'il vérifiera également ce qu'il en est pour les EPI. Toutefois, le message donné à la DRH, à la médecine du travail et aux services de prévention est bien que les agents doivent disposer des EPI nécessaires pour travailler. L'administration pourra travailler sur le fait qu'ils soient ou non adaptés aux températures basses ou élevées, puisque des EPI de premier niveau respectent la réglementation mais ne permettent pas forcément de travailler dans ces conditions. Ce sera un travail à mener en commun.

Monsieur Davy BIRÉ explique qu'il a travaillé longtemps au service jardins et espaces verts, où tous les EPI nécessaires sont bien à la disposition des agents. Toutefois, alors qu'il avait ses chaussures de tronçonnage personnelles, les agents aujourd'hui n'en ont toujours pas, ce qui pose un vrai problème, d'autant plus qu'elles sont obligatoires.

Monsieur Gilles RENOIR indique qu'il posera la question aux agents du service et que l'administration fera ce qu'il faut auprès du magasin pour équiper les agents et respecter la réglementation. Toutefois, c'est important qu'ils portent leurs EPI. Le constat a été fait plusieurs fois qu'avant un tronçonnage ou un élagage, certains agents trouvent ennuyeux de prendre le temps de s'équiper de leurs chaussures, jambières, visière, etc., alors que c'est beaucoup plus simple de prendre la tronçonneuse, de l'allumer et de couper.

Madame Angélique PASQUEREAU conclut que les services vérifieront que les chaussures sont bien données aux agents. Pour ce qui est de la sincérité des contrôles techniques, la vérification sera faite, et, si c'est bien le cas, il conviendra de retirer les termes employés pour cette demande, qui ne sont pas appropriés.

Monsieur Christophe GHEERAERT propose d'aborder ce qu'il s'est passé à la médiathèque Alain Sabaud.

Madame Estelle OCCHIUCCI explique que la médiathèque Benjamin-Rabier avait été fermée à 14 heures le vendredi précédent parce qu'il n'y avait pas de climatisation, et demande pourquoi l'administration n'a pas fait le même choix pour la ludothèque des Pyramides et la médiathèque Alain-Sabaud, qui restaient ouvertes dans les mêmes conditions.

Monsieur Christophe GHEERAERT rappelle que son credo est : la continuité de service public. Il rappelle que la médiathèque Benjamin-Rabier a été fermée parce qu'il y faisait extrêmement chaud, plus de 35 degrés. Il est évident que l'administration ne laissera pas des agents travailler dans ces conditions. En parallèle, les agents de la médiathèque Alain-Sabaud et de la ludothèque des Pyramides ont fait une demande de droit de retrait. Dans cette situation, la procédure est que la DRH se déplace avec la médecine du travail ou le service de prévention pour constater si oui ou non il fait chaud dans le lieu. Gilles RENOIR est donc allé à la médiathèque Alain-Sabaud avec Nicolas LENGLET, du service prévention, et a trouvé porte close. Une affiche indiquait « fermé pour cause de canicule ».

Monsieur Christophe GHEERAERT demande de quel droit les agents se sont permis de décider de leur propre chef l'ouverture ou la fermeture d'un service public. De plus, si Gilles RENOIR et Nicolas LENGLET n'ont pas pu constater la température dans la médiathèque, qui était fermée à l'initiative

des agents, ils ont mesuré environ 29 degrés dans la mairie annexe, qui est à proximité. Il est donc possible de subodorer qu'il faisait peu ou prou la même température dans la médiathèque.

Pour ce qui est de la ludothèque des Pyramides, Gilles RENOIR et Nicolas LENGLET s'y sont déplacés et ont constaté qu'il faisait environ 31,5 degrés, ce qui commence à être élevé. Monsieur Christophe GHEERAERT précise qu'il a demandé au même moment à son assistante de mesurer la température dans leurs bureaux, et qu'il y faisait 33 degrés. Après une discussion, les agents de la ludothèque ont compris qu'elle ne fermerait pas, et qu'elles resteraient ouvertes le vendredi après-midi et le samedi après-midi. Le samedi après-midi, les agents de la médiathèque Benjamin-Rabier, qui était fermée, sont allés aider les agents de la médiathèque Alain-Sabaud et de la ludothèque des Pyramides pour assurer la continuité de service public.

Monsieur Christophe GHEERAERT conclut qu'il trouve regrettable que des agents se permettent de fermer un service public dont certaines personnes fragiles auraient pu bénéficier.

Madame Estelle OCCHIUCCI précise qu'elle travaille normalement à Benjamin-Rabier, mais qu'elle était à Alain-Sabaud le jour de la canicule, et que c'est elle qui a utilisé le droit de retrait.

Monsieur Christophe GHEERAERT s'étonne qu'un représentant du personnel au CHSCT ne connaisse pas la procédure liée au droit de retrait, qui est strictement encadrée. Si ce n'était pas le cas, il pourrait dire aux agents des multi accueils et des EHPAD d'arrêter de travailler dès qu'il fait trop chaud. Il précise qu'ils pourront en discuter plus en amont ultérieurement, puisqu'une procédure disciplinaire sera engagée à la fin des congés, et qu'il la convoquera dans le cadre d'un entretien officiel.

Madame Estelle OCCHIUCCI souligne que les agents de la médiathèque ont envoyé un mail à l'administration à 14 h 5, mais que personne ne s'est déplacé.

Monsieur Christophe GHEERAERT affirme que Gilles RENOIR s'est déplacé dès que les services ont reçu l'alerte de ce droit de retrait, mais a trouvé porte close.

Madame Estelle OCCHIUCCI ajoute que son responsable, Nicolas GAZO, s'est déplacé au service de prévention.

Monsieur Christophe GHEERAERT répond que c'est elle qui a pris la décision de fermer la médiathèque, donc qu'elle devra en accepter les conséquences.

Madame Estelle OCCHIUCCI assure qu'elle a respecté la loi. Les agents de la médiathèque ont alerté l'administration par mail, mais personne n'a répondu. Rien n'a été mis en place depuis le décès d'un usager quelques années plus tôt. Il n'y a pas de rafraichisseur, de ventilateur, ni de bouteilles d'eau, et ce, alors même que la canicule avait été annoncée partout.

Monsieur Christophe GHEERAERT répète que la procédure n'a pas été respectée, et ajoute qu'il sera intraitable sur la question de continuité de service public. Ce n'est pas normal que des fonctionnaires décident de leur propre chef d'arrêter un service public.

Madame Estelle OCCHIUCCI répète qu'elle a respecté la procédure. Elle ajoute qu'elle avait envoyé un document et voudrait qu'il soit donné aux autres membres du CHSCT.

Monsieur Gilles RENOIR confirme qu'il a été transmis à tous et joint au dossier.

Concernant la fermeture de la médiathèque, il ne remet pas en question le fait que les agents aient envoyé un courriel et que Nicolas GAZO, au nom du syndicat SUD, ait déposé ce droit de retrait au service de prévention. En revanche, ce n'est qu'une partie de la procédure telle qu'elle a été

formalisée et validée par la collectivité dans le règlement intérieur. Si un agent informe l'administration qu'il fait valoir son droit de retrait, cette dernière doit être en capacité de s'assurer qu'il y a un réel danger grave et imminent. L'administration doit pouvoir constater que les éléments mis en avant dans le cadre du droit de retrait sont réels.

Les agents de la médiathèque Alain-Sabaud ont estimé unilatéralement que les conditions n'étaient pas remplies pour leur permettre d'assurer leur travail en parfaite sécurité sans permettre à l'employeur de s'assurer de la réalité des faits, et c'est ce qui leur est reproché. De fait, la collectivité était donc en droit de juger infondé l'exercice du droit de retrait. De plus, Estelle OCCHIUCCI met en avant le décès d'un usager, mais Monsieur Gilles RENOIR, présent à cette époque, affirme que le lien entre la chaleur et ce décès n'est pas avéré.

Madame Estelle OCCHIUCCI indique que la chaleur a peut-être aggravé l'état de cet usager.

Monsieur Gilles RENOIR répond que c'est peut-être le cas, mais peut-être pas. Un décès dans un service est toujours traumatisant, mais certains éléments font penser que ce tragique événement n'avait rien à voir avec la chaleur, et que d'autres paramètres entraient en ligne de compte.

Il ajoute que la santé des agents avait été mise en avant au moment du dépôt de droit de retrait. Il est évidemment possible pour un agent de mettre en avant le fait qu'il souffre de telle ou telle pathologie qui le rend plus fragile lors d'une hausse de température. Au sein de la collectivité, un seul agent souffre actuellement d'une telle affection. Le service est alerté, et, chaque fois que les températures sont trop importantes, le travail de cet agent doit être aménagé. Monsieur Gilles Renoir n'a pas connaissance d'autres agents dans la même situation, qui justifierait qu'ils soient autorisés à partir s'il fait plus de 28, 30 ou 32 degrés. S'il y a des problématiques particulières, elles s'anticipent, d'autant plus que cette canicule était prévue. Un agent qui souffre d'une telle pathologie peut contacter directement le service de santé au travail pour l'alerter, et l'administration le prendra en compte. Dans le cadre du droit de retrait déposé par les agents de la médiathèque, cela n'avait pas été fait.

Madame Estelle OCCHIUCCI ajoute que les agents ont eu l'impression qu'il y avait une inégalité de traitement par rapport à leurs collègues de la médiathèque Benjamin-Rabier.

Monsieur Christophe GHEERAERT répète que, quoi qu'il en soit, il ne laissera pas passer le fait qu'elle ait fermé le service public. Une procédure sera engagée, pendant laquelle ils pourront en discuter et voir ce qu'il se passera pour la suite. Il propose de ne pas épiloguer davantage sur le sujet.

Madame Estelle OCCHIUCCI remarque que la température augmentera à nouveau la semaine suivante.

Monsieur Christophe GHEERAERT confirme qu'il fera 34 degrés, et que c'est prévu. L'INRS indique qu'il faut être particulièrement vigilant à partir de 33 degrés dans un bureau, mais il ne faisait que 29 degrés dans la mairie annexe, près de la médiathèque. Il restait donc 4 degrés de marge.

Madame Estelle OCCHIUCCI indique qu'il faut aussi penser au bien-être des usagers, en plus du bien-être des agents.

Monsieur Christophe GHEERAERT conclut qu'Estelle OCCHIUCCI a pris une décision, dont ils discuteront dans le cadre de la procédure.

Madame Estelle OCCHIUCCI précise qu'elle assume entièrement cette décision.

Monsieur Christophe GHEERAERT répond qu'il assumera également les décisions qu'il prendra.

Madame Angélique PASQUEREAU informe que Frédéric PORCHER a répondu concernant la demande de Davy BIRÉ. Il confirme que les véhicules sont bien passés au contrôle technique, et que certains sont refusés régulièrement. En l'occurrence, les véhicules qui circulent ont bien un contrôle technique valide. S'il y a un problème, il faut mettre en cause le prestataire, Norisko, rue Goscinny.

Madame Estelle OCCHIUCCI explique que les agents sont dérangés par le manque de climatisation.

Madame Angélique PASQUEREAU répond que la climatisation n'a rien à voir avec le contrôle technique.

Monsieur Davy BIRÉ répète que le problème se pose dans les vieux camions, qui sont très chauds.

Monsieur Christophe GHEERAERT demande à Davy BIRÉ si le document contenant ses différentes demandes a été distribué aux agents.

Monsieur Davy BIRÉ répond qu'il n'a pas été distribué.

Monsieur Christophe GHEERAERT lui demande, s'il décidait de le distribuer, d'enlever cette revendication concernant le contrôle technique. Sinon, il sera obligé d'agir.

Monsieur Davy BIRÉ demande s'il est possible d'accélérer la procédure pour que le personnel qui travaille en extérieur embauche à 6 heures, notamment pour le service des jardins et espaces verts. Quand il fait 28 degrés dehors, il fait au moins 40 degrés dans les machines.

Monsieur Gilles RENOIR répond qu'une conférence d'encadrement est prévue dans la semaine avec l'ensemble des encadrants de la collectivité. L'administration peut les sensibiliser à cette question pour que chaque service réfléchisse à ce qu'il peut mettre en place pour trouver la juste mesure entre la protection des agents et la continuité du service public. Les agents peuvent en discuter avec leur responsable et s'organiser. À l'espace Mitterrand, par exemple, selon l'orientation du soleil, il peut faire 40 degrés dans certains bureaux et 31 degrés dans d'autres. Les agents essaient donc de s'organiser autrement et de se déplacer pour que ce soit plus vivable. Si leur travail s'y prête, il n'y a aucun problème pour que certains agents commencent plus tôt, et l'administration fera ce qu'il faut pour. Certains services se dotent également de glaciaires ou s'organisent de manière à avoir des roulements pour faire des pauses plus fréquentes.

Les encadrants y seront sensibilisés lors de la conférence d'encadrement. L'administration sait que les températures augmenteront de plus en plus et que les épisodes caniculaires seront de plus en plus fréquents. Elle doit donc essayer de travailler en interne pour le prendre en compte. De manière plus générale, les agents peuvent toujours poser une question ou déposer une alerte, et les services de la DRH, la direction générale ou l'encadrement seront toujours à leur écoute.

Monsieur Davy BIRÉ indique qu'il travaille à la Ville depuis 2001, et aux jardins et espaces verts pendant longtemps. La chaleur ne le dérange pas, mais il a vu beaucoup de ses collègues, plus fragiles, avoir des coups de chaud, et les canicules créent toujours des tensions. Dans ce cadre, cette demande d'embaucher à 6 heures est régulièrement formulée par les agents.

Monsieur Christophe GHEERAERT répète que cette problématique est réelle et que le sujet sera abordé en conférence d'encadrement afin de tirer des leçons de cette canicule. L'administration regardera ce qui ne s'est pas bien passé, mais aussi ce qui s'est bien passé, par exemple à la piscine, ou pour quelques agents qui sont en situation difficile, et elle s'adaptera. Quoi qu'il en soit, tous les élus du personnel ont son numéro de téléphone et celui de Gilles RENOIR, et, s'il y a une urgence,

ils peuvent les contacter. Ce qu'il ne veut pas, c'est que les agents décident de leur propre initiative d'arrêter de travailler, sans attendre le retour de l'administration,. Dans une organisation, surtout de 2 000 agents, il faut un minimum d'ordre et de discipline.

Monsieur Yannick DAVID précise qu'il découvre le dossier et abonde dans le sens de Christophe GHEERAERT. Toutefois, il n'est pas surpris, puisque le droit de retrait, très médiatisé, est devenu une sorte de pratique généralisée. Pourtant, il est strictement encadré par la loi et par les décrets, et il n'est pas à l'initiative du salarié qui déciderait d'arrêter de travailler parce qu'il considère qu'il est en danger. À l'origine, le salarié prend l'initiative d'utiliser son droit de retrait, mais en relation avec la collectivité. Il donne l'exemple d'une autre structure, dans laquelle un agent a voulu utiliser son droit de retrait en apprenant qu'un enfant qui avait la Covid était venu manger dans son établissement. Le droit de retrait est une très belle disposition, et il faut la défendre, mais elle est strictement encadrée.

Madame Estelle OCCHIUCCI ajoute, pour finir, qu'elle s'est renseignée auprès du service juridique et qu'elle a totalement respecté la loi.

Madame Isabelle LUCAS demande confirmation que la procédure du droit de retrait est sur l'intranet et que les agents peuvent la consulter s'ils se posent des questions.

Monsieur Gilles RENOIR confirme que le règlement intérieur sur les risques professionnels, dans lequel le droit de retrait figure, est bien sur l'intranet.

Monsieur Christophe GHEERAERT souligne que ce n'est pas parce que certains agents peuvent avoir un « avantage » que tous les autres doivent également en bénéficier. À la médiathèque Benjamin-Rabier, la température a atteint 35 degrés à cause des grandes baies vitrées, et ce n'était pas entendable pour l'administration de ne pas la fermer.

Madame Émilie DARDIRI revient sur la tenue des agents masculins dans les bureaux, où il peut faire très chaud, et s'interroge sur ce qui est autorisé. Il est bien évident que les hommes ne peuvent pas venir en short et en tongs, mais peut-être en bermuda et en chemise à manches courtes. Certains agents se demandent encore ce qu'ils ont le droit de porter pour l'image de la collectivité. Si c'est possible, elle demande que ce soit précisé lors de la prochaine conférence.

Monsieur Gilles RENOIR indique que deux obligations s'imposent à un agent en termes de tenue vestimentaire. La première est le port des EPI. Si les missions assumées par un agent nécessitent le port d'un EPI, même s'il est jugé trop chaud ou trop froid, l'agent ne peut pas refuser de le porter. La seconde est le respect de l'image de la collectivité, la décence. De ce point de vue, en l'absence d'EPI, un agent qui porterait le costume tous les jours, par exemple sur un poste administratif, a le droit de venir en short et en chemise.

Monsieur Yannick DAVID confirme que la jurisprudence est très claire à ce sujet : l'agent peut venir avec la tenue de son choix à partir du moment où elle est en adéquation avec le respect dû au service.

Monsieur Gilles RENOIR ajoute qu'il n'y a pas de problème et qu'un rappel sera fait aux équipes.

Monsieur Davy BIRÉ demande s'il est possible que les agents du service jardins et espaces verts soient en short s'ils font du désherbage toute la journée, par exemple, et qu'ils n'utilisent pas de matériel dangereux, comme à Nantes.

Monsieur Yannick DAVID indique que c'est également possible à La Chaize-le-Vicomte.

Monsieur Christophe GHEERAERT répond que les services regarderont ce qu'il en est.

Madame Sophie DRUKKER précise que, pour le service prévention, les agents pourraient se blesser plus facilement. Le tissu du pantalon long et des manches longues protège davantage d'une coupure. Pour l'instant, le service était resté sur cette idée de protéger au maximum les bras et les jambes.

Madame Isabelle LUCAS confirme que, à son domicile, quand elle fait du désherbage, elle fait attention, mais qu'elle peut se mettre en short. Elle ajoute que de plus en plus de collectivités fournissent des tenues plus courtes pour l'été.

Madame Anne-Laure BLANCHET ajoute que, dernièrement, un agent en short s'est blessé au niveau du chantier collectif, qui a donc réinstauré l'obligation de porter un pantalon. Il travaillait aux espaces verts, mais faisait des activités plus dangereuses que du désherbage.

Madame Sophie DRUKKER souligne que les agents ne pourront pas se changer dans la journée s'ils doivent s'occuper du désherbage puis faire autre chose de plus dangereux, et passer du short au pantalon.

Monsieur Davy BIRÉ précise que les agents savent ce qu'ils feront dans la journée dès leur embauche.

Madame Cécile DALAIS informe que l'ancien médecin du travail n'était pas du tout favorable au port de tenues courtes en été pour les agents qui travaillent en extérieur et préconisait plutôt des tenues légères pour protéger les agents du soleil, en lien avec les risques de cancer de la peau, etc. Chez eux, les agents font ce qu'ils veulent, mais, à leur poste, il en va de la responsabilité de la collectivité.

Point n° 3 : Rapport d'activité du service de santé au travail pour l'année 2021

Dossier présenté par Madame Sophie DRUKKER, médecin du travail.

Madame Sophie DRUKKER rappelle que l'année 2021 a encore été une année Covid, et que, comme tous les services, l'activité du service de santé au travail a été perturbée. Différents décrets ont permis de réduire le nombre de consultations et de se concentrer sur la Covid, comme en 2020. Par ailleurs, l'ergonome-psychologue et l'infirmière en santé au travail ont été en arrêt maladie puis en congé maternité. L'effectif du service a donc été réduit pendant plusieurs mois. L'assistante a également changé de poste, et il a fallu quelque temps pour la remplacer.

Malgré ce manque de personnel, le service est resté très actif :

- Il a élaboré un plan d'action lié à la pandémie, notamment avec l'analyse des situations individuelles. Le service a notamment dû faire face à de nombreux coups de téléphone et envois de mails concernant la Covid, les gestes barrières, la façon de se déclarer, les signes de la Covid, etc.
- Il a mené des campagnes de vaccination des soignants et des résidents dans les EHPAD, ainsi que des campagnes de dépistage par les autotests au niveau des clusters, en lien avec l'ARS.
- Enfin, il a consolidé le suivi des agents en autorisation spéciale d'absence (ASA). Sur toute la période Covid, 209 agents ont bénéficié à un moment ou à un autre d'un positionnement en ASA pour fragilité vis-à-vis de la Covid. Il en reste deux actuellement, mais le texte de loi permettant aux agents d'être en ASA prendra fin le 31 juillet. Tous les autres agents ont repris leur travail

avec des aménagements. Ils bénéficient de masques FFP2 et les agents dont les missions le permettent bénéficient d'un peu plus de télétravail.

Pour ce qui est de l'activité plus traditionnelle du service :

- La conseillère en évolution professionnelle a eu 289 entretiens en lien avec une demande ou un besoin de mobilité.
- Pour les consultations de la santé au travail, la priorité a été donnée aux consultations à la demande des agents ou de l'administration, et très peu de visites périodiques ont été organisées. En revanche, tous les nouveaux embauchés ont eu un rendez-vous téléphonique ou présentiel pour l'ouverture de leur dossier. C'est l'infirmière qui s'occupe de prendre contact rapidement avec tous les nouveaux embauchés pour s'assurer qu'ils n'ont pas de problèmes de santé.
- La psychologue, qui était là une petite partie de l'année, a fait 50 consultations et 49 études ergonomiques. Elle a également mis en place une convention avec le fonds d'insertion pour les personnes handicapées.

Madame Sophie DRUKKER souhaite également rappeler ce qu'est le dispositif de mobilité pour raison médicale. L'entrée dans le dispositif se fait soit par le conseil médical, anciennement comité médical et commission de réforme, qui déclare que l'agent est inapte à son poste et qu'il relève d'un reclassement, soit par une visite auprès du médecin du travail, qui estime que le poste ne peut pas être aménagé davantage et que l'agent ne peut plus rester sur son poste, toujours pour des raisons médicales. Cet avis médical est suivi par le travail de la conseillère en évolution professionnelle, qui propose des stages découverte, tremplin, tremplin +, etc. Un lien est fait entre l'état de santé, les compétences requises du poste et l'intégration ou non dans une nouvelle mission.

Le service travaille actuellement sur la mise à jour de la charte mobilité afin d'intégrer tous les textes qui sont parus depuis deux ans. En termes de chiffres, 82 agents ont été suivis pour mobilité pour raison médicale en 2021, ce qui a donné lieu à 202 entretiens. Un bilan présente également le nombre d'agents ayant trouvé un poste permanent ou des missions tremplin + longues au 31 décembre.

Madame Sophie DRUKKER propose ensuite de faire un point sur les bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Cette obligation d'emploi est fixée à 6 %. 151 agents en sont bénéficiaires dans la collectivité, 9,11 % des agents de la Ville, 7,46 % de l'Agglomération et 4,55 % du CCAS. Le taux d'emploi du CCAS a augmenté, mais l'objectif est plus compliqué à atteindre, considérant la nature des métiers occupés qui sont plutôt physiques et difficilement adaptables à certains handicaps.

A ce titre, une convention a été élaborée avec le FIPHFP. Elle vise à renforcer l'engagement de la collectivité en faveur des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Jusque-là, le service devait demander au fonds d'insertion comment il allait prendre en charge les agents dossier par dossier, avant de recevoir un retour financier pour la partie prise en charge. Le fonds d'insertion a accepté la convention, ce qui permettra de recevoir en amont une enveloppe budgétaire pour trois ans, à compter de 2022. La collectivité devra l'utiliser comme indiqué dans la convention, sans avoir à négocier dossier par dossier. Si un dossier est financièrement plus important, ce sera donc plus facile. En revanche, la collectivité devra suivre les dossiers et faire un rapport à la fin de la première année et à la fin des trois ans, puisque le fonds d'insertion vérifiera que l'enveloppe est bien utilisée comme prévu.

Dans le projet de convention, il est prévu de développer la partie apprentissages et stages, ainsi que l'insertion directe de bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Jusque-là, l'axe principal de la collectivité était le maintien dans l'emploi, c'est-à-dire qu'elle essayait de trouver une solution pour tous les agents qui ont un problème de santé les rendant inaptes à leurs postes. Maintenant, le fonds d'insertion souhaite que la collectivité intègre directement ces bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou ouvre davantage de postes d'apprentissage ou de stage. Le service compte développer les partenariats pour trouver des jeunes qui ont en besoin.

Au vu de l'année 2021, l'objectif pour 2022 est une reprise progressive de l'activité normale du service. La Covid étant encore active en janvier et en février, la priorité est toujours donnée aux rendez-vous à la demande des agents et de l'administration. Les visites périodiques prennent du retard depuis deux ans, mais elles sont reprises petit à petit.

Madame Isabelle LUCAS rappelle que la collectivité intégrera bientôt un certain nombre d'EHPAD. Puisque ce secteur génère beaucoup de reclassements médicaux, elle demande comment le service l'anticipera.

Monsieur Christophe GHEERAERT confirme que la collectivité aura à terme 11 EHPAD sur 9 communes différentes, mais précise que les villes n'ont pas encore travaillé sur cette question. Une proposition sera faite aux élus, puis au CHSCT. Malheureusement, comme pour les MNS, l'administration rencontre des difficultés à recruter du personnel dans les EHPAD. Elle se mettra donc en ordre de marche pour recruter le nombre d'agents nécessaires pour que ceux qui sont en place soient moins sollicités et que la question du reclassement soit la moins prégnante possible.

Les élus ont d'ores et déjà donné leur accord pour travailler sur la création d'une brigade de renfort, qui interviendra dans les différents EHPAD pour soulager les équipes et permettre la continuité du service public. En effet, certains EHPAD communaux se demandent s'ils doivent ou pas rouvrir des lits en cas de décès d'un résident. Ce que titre le journal *Ouest France* au sujet de l'hôpital est aussi une réalité dans les collectivités. Les différentes mairies doivent en discuter. Lorsque les communes de l'agglomération se réunissent au sein du centre intercommunal d'action sociale (CIAS), même s'il n'y a qu'un employeur, 13 voix doivent s'accorder. Pour les EHPAD, c'est la même chose.

Monsieur Yannick DAVID explique qu'il n'est pas vraiment concerné par ce dossier, puisque l'EHPAD situé à La Chaize-le-Vicomte est en co-gouvernance avec le centre hospitalier départemental. Néanmoins, il confirme que les villes en sont rendues à se voler les agents d'un EHPAD à l'autre en essayant de séduire le plus possible. Pour ce qui est du renfort estival, c'est encore plus compliqué, mais, pour la première fois depuis très longtemps, son directeur lui a annoncé que l'équipe de renfort était au complet.

Ce sujet est également connexe aux maladies professionnelles, puisque les agents ne sont pas complètement formés pour affronter les nouveaux défis de ce secteur. Travailler dans un EHPAD aujourd'hui est un véritable métier physique, et il faut le reconnaître, notamment dans les recrutements. Dans ce cadre, c'est aussi aux collectivités d'équiper les EHPAD des différentes aides techniques existantes. Un gros effort est fait sur ce point à La Chaize-le-Vicomte, mais c'est un vrai défi que les collectivités devront relever, et pour lequel elles devront se préparer en avançant ensemble.

Monsieur Yannick DAVID conclut qu'il se met à l'écart sur ce dossier, La Chaize-le-Vicomte n'étant pas concernée, mais il se réjouit de cette mutualisation des EHPAD. Les métiers sont en train de changer, et les collectivités devront être en ordre de marche pour affronter ces nouveaux défis.

Étant donné les difficultés de recrutement et le manque de personnel, **Madame Isabelle LUCAS** souligne que c'est important que la Ville prenne soin de ses agents pour qu'ils ne partent pas et restent en forme le plus longtemps possible.

Monsieur Christophe GHEERAERT confirme que, pour éviter d'avoir à recruter, la collectivité doit simplement conserver son personnel en place.

Monsieur Yannick DAVID ajoute que, lorsqu'il a pris la présidence de l'EHPAD le jour où il a été élu maire, certains résidents avaient encore leur voiture et jouaient tous à la belotte dans les couloirs et aux boules sur le parking. Aujourd'hui, 70 % des résidents ne sont plus autonomes. La situation a drastiquement changé. Comme pour la politique handicap, les collectivités doivent reprendre à zéro la façon dont elles accueillent le vieillissement en France, en suivant par exemple le modèle finlandais.

Monsieur Christophe GHEERAERT conclut que la collectivité reviendra sur le sujet évoqué par Isabelle LUCAS en temps et en heure.

Madame Émilie DARDIRI demande si les agents des EHPAD qui intégreront le CIAS pourront bénéficier d'une formation sur la prévention des risques liés à l'activité physique dans le secteur sanitaire et social (PRAP 2S), malgré les problèmes de recrutement.

Monsieur Christophe GHEERAERT répond que les agents suivront la formation sur les gestes et postures tôt ou tard si cela peut les aider à mieux travailler et à protéger leur santé. Il est aussi attaché à la continuité du service public qu'à la protection de la santé des agents. Les agents doivent avoir le sourire en allant travailler, mais également en partant le soir, parce qu'ils ont bien travaillé et sont satisfaits de leur travail.

La population des agents en EHPAD est particulière. En tant que directeur du CIAS, il a fait le tour des 11 EHPAD car il méconnaissait ce domaine. Il a pu constater que les agents pensent certes à leur rémunération et à leurs conditions de travail, mais qu'ils sont aussi extrêmement sensibles à l'accueil et à la santé des résidents. Ce qui importe à l'administration, c'est le binôme agent/résident, car ce sont des éponges émotionnelles réciproques. Elle y sera donc très attentive et fera en sorte que les agents bénéficient de toutes les possibilités. Dans l'EHPAD du Moulin-Rouge, par exemple, des rails permettent aux agents de déplacer les résidents sans avoir à les porter. Si cela fonctionne, l'administration le généralisera évidemment dans un plan pluriannuel d'investissement (PPI).

La collectivité y sera attentive, mais elle compte aussi sur les représentants du personnel, car le CHSCT devra aussi s'emparer de ce sujet.

Madame Émilie DARDIRI souligne qu'elle ne doute pas de la volonté de la collectivité d'accompagner les agents pour aider les résidents à conserver leur mobilité et leur autonomie, et de les soulager dans leur travail. Elle s'interroge seulement sur la faisabilité du projet. Même si les agents des EHPAD de La Roche-sur-Yon ont suivi les formations, le CIAS va intégrer de nouveaux EHPAD, et donc de nombreux agents devront être formés.

Monsieur Yannick DAVID indique qu'il découvre le dossier et demande si le CHSCT récupérera l'ensemble des EHPAD.

Monsieur Christophe GHEERAERT confirme que ces EHPAD, qui étaient pris en charge par le CHSCT du CDG, seront transférés à terme dans ce CHSCT. Concernant la formation pour les gestes et postures, il précise que la collectivité utilisera tous les moyens à sa disposition pour que les agents la suivent, et qu'elle sera obligatoire. Les agents n'ont pas à dire si oui ou non ils veulent suivre la formation : ils y vont.

Monsieur Laurent VINCENT explique que le problème est que les directeurs ne veulent pas envoyer leur personnel parce qu'ils n'ont pas le temps. Si la collectivité doit en plus former les personnels des autres EHPAD, cela risque de poser un problème.

Monsieur Christophe GHEERAERT remercie les élus du personnel d'avoir fait cette alerte en CHSCT, et confirme que le sujet sera évoqué à nouveau ultérieurement. Il ajoute que les agents dans les autres EHPAD auront peut-être déjà fait ces formations.

Monsieur Yannick DAVID demande s'il est possible de faire un CHSCT EHPAD *ad hoc*.

Monsieur Christophe GHEERAERT répond que ce n'est pas encore prévu, mais que cette question se posera en 2023.

Monsieur Yannick DAVID demande combien d'EHPAD seront intégrés, car ils arriveront tous avec leurs problématiques.

Monsieur Christophe GHEERAERT indique que cette intégration comprend 11 EHPAD et 550 agents. Les partenaires sociaux devront prendre part à cette réflexion, y compris dans le CT et le CHSCT. Toutefois, les élections professionnelles de décembre aboutiront à un CT et à un CHSCT commun entre la Ville, l'Agglomération et le CIAS, et ces questions de mutualisation et de spécialisation se poseront alors.

Madame Isabelle LUCAS précise que ce sera au conseil d'administration du CIAS de décider.

Monsieur Christophe GHEERAERT le confirme.

Monsieur Yannick DAVID suggère de mettre ce sujet à l'ordre du jour du CIAS, car il est important.

Monsieur Christophe GHEERAERT répond que c'est bien prévu.

Concernant le handicap, **Monsieur Davy BIRÉ** demande si les agents seront formés pour accueillir en stage des enfants handicapés. Aucune formation n'existe pour le moment, même pour accueillir des adultes handicapés.

Madame Anne-Laure BLANCHET répond que tout est noté dans la convention validée par le CHSCT.

Madame Sophie DRUKKER confirme qu'un plan de formation, d'information et de sensibilisation des tuteurs est prévu, d'autant plus si le jeune est mineur et en stage. Un suivi sera également mis en place.

Monsieur Davy BIRÉ précise que la France est vraiment en retard concernant le handicap. Il a cherché un foyer de jour pour accueillir sa fille, mais la liste d'attente est de sept ans.

Madame Sophie DRUKKER souligne que la convention vient tout juste de commencer, mais elle confirme qu'il est prévu d'encadrer l'accueil des jeunes.

En l'absence d'autres remarques des élus du personnel, **Madame Angélique PASQUEREAU** propose de passer au point suivant.

Point n° 2 : Rapport annuel 2021 sur la santé, sécurité et conditions de travail

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

Madame Anne-Laure BLANCHET commence sa présentation par le total des événements en 2021.

Concernant les accidents de travail :

- 116 événements ont été recensés, dont 89 avec arrêt, qui ont occasionné 3 196 jours d'ITT. La durée moyenne d'un arrêt est de 27,5 jours.
- En tout, 24 accidents de travail ayant eu lieu dans les années antérieures avaient toujours cours en 2021, dont 17 avec arrêt.
- Il y a donc eu 140 événements au total en 2021, qui ont occasionné 5 935 jours d'ITT.

Concernant les accidents de trajet :

- 19 événements ont été recensés, dont 13 avec arrêt, qui ont occasionné 534 jours d'ITT. La durée moyenne d'un arrêt est de 28 jours.
- En tout, 5 accidents de trajet ayant eu lieu les années antérieures avaient toujours cours en 2021, dont 3 avec arrêt.
- Il y a donc eu 24 événements au total en 2021, qui ont occasionné 903 jours d'ITT.

Monsieur Yannick DAVID souligne que, à Paris, les accidents de trajet se multiplient à cause de la démocratisation de l'utilisation des trottinettes, et demande si le constat est le même à La Roche-sur-Yon.

Madame Anne-Laure BLANCHET confirme que c'est un nouveau mode de déplacement et que quelques accidents ont été relevés. Toutefois, au contraire de Paris, les accidents de trajet n'ont pas augmenté drastiquement et les accidents de trottinette ne sont pas les plus graves.

Monsieur Gilles RENOIR répond que cette augmentation a plutôt été constatée avec le vélo, même si elle reste encore faible. De plus en plus d'agents prennent leur vélo pour aller travailler, et très souvent dans d'excellentes conditions en termes de sécurité, c'est-à-dire en portant un gilet à haute visibilité, un casque, etc. Pour autant, s'ils ont un accident, les conséquences sont parfois très graves. Récemment, par exemple, un agent s'est fracturé la clavicule dans un accident. Cette problématique restera prégnante dans les années à venir.

Madame Anne-Laure BLANCHET poursuit sa présentation.

Concernant les maladies professionnelles :

- 9 maladies professionnelles ont été déclarées, dont 7 avec arrêt, qui ont occasionné 479 jours d'ITT. La durée moyenne d'un arrêt est de 53 jours.

- En tout, 22 maladies professionnelles ayant été déclarées pendant les années antérieures avaient toujours cours en 2021, dont 7 avec arrêt.
- Il y a donc eu 31 maladies professionnelles en 2021, pour un total de 1 385 jours d'ITT.

Comparés aux événements de 2020 :

- Le nombre d'accidents de travail diminue légèrement, mais le nombre de jours d'ITT augmente fortement.
- Le nombre d'accidents de trajet augmente de nouveau, mais de façon moindre, et 2 accidents graves ont augmenté significativement le nombre de jours d'ITT.
- Le nombre de maladies professionnelles stagne, et le nombre de jours d'ITT baisse légèrement.

Madame Isabelle LUCAS remarque que l'année 2020 était une année Covid, pendant laquelle beaucoup d'agents ont été en arrêt, et demande s'il est possible de comparer ces données 2021 avec celles des années précédentes, par exemple 2018 et 2019.

Madame Anne-Laure BLANCHET répond que c'est bien prévu dans la suite de sa présentation.

Au niveau de la répartition des événements, les accidents de travail sont les plus représentés. Ils sont suivis par les accidents de trajet, et les maladies professionnelles arrivent en dernier. Si l'on prend les seuls jours d'ITT, la répartition est la même.

Pour ce qui est de l'évolution des événements sur six ans, les accidents de travail et les accidents de trajet avaient augmenté en 2020 par rapport à 2019, mais les maladies professionnelles avaient diminué. En 2021, ces trois paramètres sont à la hausse. Le taux de fréquence des accidents de travail augmente : il était de 23,7 % en 2020, et il est de 28,4 % en 2021. Le taux de gravité augmente également et atteint 1,02 % en 2021.

Madame Lydia RICHARD demande si cette augmentation est due à la reprise de l'activité à la suite de la crise sanitaire.

Madame Anne-Laure BLANCHET répond qu'elle n'a pas d'explication, mais plusieurs accidents de travail ont occasionné de très longs arrêts, certains de plus de 200 jours, ce qui a fait exploser le nombre de jours d'ITT. Néanmoins, la sortie des périodes de confinement a forcément eu un impact.

Concernant la répartition des accidents de travail selon la durée d'arrêt, les accidents qui occasionnent moins de 15 jours d'ITT sont les plus représentés, soit 52,8 %.

S'agissant de la répartition par sexe, les femmes restent les plus touchées, avec 59 % des accidents de travail, contre 41 % pour les hommes. Cette donnée est toutefois inhérente à la collectivité, qui embauche plus de femmes.

Au niveau de la répartition par jour d'ITT et par sexe, les femmes représentent 57 %, contre 43 % pour les hommes.

Pour ce qui est de la répartition par tranche d'âge :

- La tranche d'âge 45-49 ans a été la plus touchée.
- Dans les 40-49 ans, 6 accidents de travail ont occasionné plus de 100 jours d'ITT. L'administration devra être vigilante vis-à-vis de cette tranche d'âge.

- Pour les 25-29 ans, la durée moyenne de la durée des ITT est de 41 jours.

Concernant la répartition par tranche d'âge pour les femmes :

- Les 45-49 ans ont été les plus touchés, avec 2 accidents de travail supérieurs à 100 jours.
- Il y a eu moins d'événements au niveau des 40-44 ans, mais 2 accidents de travail ont tout de même occasionné plus de 100 jours d'ITT.
- Pour les 25-29 ans, le schéma est le même que précédemment, avec 3 événements, mais un accident de travail de plus de 100 jours.

S'agissant de la répartition par tranche d'âge pour les hommes :

- Les 45-49 ans sont les plus touchés, avec 2 accidents de travail de plus de 200 jours.
- Pour les 25-29 ans, un certain nombre d'événements ont été constatés, mais le nombre de jours d'ITT est moins important.

La répartition par tranche horaire reste similaire à celle des années précédentes :

- La majorité des événements sont observés le matin, entre 8 heures et 12 heures.
- Entre 14 heures et 16 heures, 19 événements ont été observés, avec un nombre de jours d'ITT supérieur à 600. L'administration devra être vigilante à ce moment de reprise après la pause méridienne.
- De 8 heures à 10 heures, 2 accidents de travail ont été observés, un au CMR et un en EHPAD, avec respectivement 273 et 129 jours d'ITT.
- De 10 heures à 12 heures, 2 accidents de travail ont été observés, un au CMR et un à l'administration des cimetières, avec respectivement 243 et 107 jours d'ITT.

Monsieur Gilles RENOIR précise que le terme « agression », mentionné pour un accident en EHPAD ayant occasionné 129 jours d'ITT, n'a pas son sens traditionnel ni une connotation négative. Il s'agit malheureusement d'un résident désorienté qui s'en est pris à un agent.

Madame Anne-Laure BLANCHET explique qu'un résident a cherché à s'enfuir de l'EHPAD. L'agent a voulu le retenir, mais le résident s'est énervé et lui a attrapé les poignets, ce qui lui a occasionné des douleurs au niveau de la nuque et des poignets.

S'agissant de la répartition des accidents de travail par mois, l'accidentologie est élevée en février et en septembre. La majorité des accidents de travail avec un nombre de jours d'ITT élevé sont observés sur ces deux mois. En octobre, le nombre d'événements est aussi important, mais les accidents de travail sont moins graves.

Pour ce qui est de la répartition par nature de lésions, les troubles faisant partie de la grande famille des TMS sont la première cause de lésions, ils représentent 45 % de l'ensemble des accidents de travail et génèrent le plus de jours d'ITT, soit 1 583 jours. Un agent a été électrisé, mais il n'a pas été arrêté.

Monsieur Gilles RENOIR explique qu'un agent de la direction des systèmes d'information (DSI), au moment d'un branchement, a pris un choc.

Madame Anne-Laure BLANCHET poursuit avec la répartition par siège des lésions. Le dos reste le plus touché et est concerné dans un quart du nombre total des accidents de travail et un quart du nombre total de jours d'ITT.

Pour ce qui est de la répartition par élément matériel :

- Les chutes de plain-pied ont représenté 18 accidents de travail pour 450 jours d'ITT. L'agent qui s'est blessé à l'administration des cimetières a eu une entorse au genou après une chute et a été arrêté pendant une bonne partie de l'année.
- Les efforts et mouvements ont représenté 24 accidents de travail pour 909 jours d'ITT, dont 2 accidents de travail de respectivement 273 et 235 jours d'ITT. Ces accidents se retrouvent par exemple au CMR, quand des agents doivent soulever des cagettes pleines de denrées alimentaires.
- La manipulation de charges ou la mobilisation de personnes ont représenté 33 accidents de travail pour 1 238 jours d'ITT, dont 3 accidents de travail de respectivement 243, 221 et 113 jours d'ITT.

Ces trois éléments matériels représentent un total de 2 597 jours d'ITT.

Concernant la répartition par direction :

- La direction éducation a été particulièrement touchée, avec 26 accidents de travail et 1 166 jours d'ITT, soit 22 % des accidents de travail et 36 % des ITT.
- Les restaurants scolaires et les écoles maternelles ont également été touchés, avec 21 accidents de travail et 616 jours d'ITT. Les causes principales restent la manipulation manuelle de charges ou de personnes, les efforts et mouvements, et les glissades et chutes. Il y a également eu des accidents avec des heurts et des brûlures.
- Au CMR, il y a eu 5 accidents de travail et 550 jours d'ITT. Les causes sont la manipulation manuelle de charges, les efforts et mouvements, et les coupures. La durée moyenne d'un arrêt est assez conséquente.
- À la direction action sociale, santé et solidarités, il y a eu 26 accidents de travail et 608 jours d'ITT, soit 22 % des accidents de travail et 19 % des ITT.
- En EHPAD, il y a eu 23 accidents de travail et 553 jours d'ITT, dont un accident de travail de 129 jours d'ITT dû à l'agression évoquée, un accident de travail de 98 jours d'ITT dû à une manipulation de personne, et un accident de travail de 85 jours d'ITT, parce qu'un agent s'est heurté à un fauteuil roulant et s'est fracturé le pied. Les autres accidents de travail sont dus en majorité à la mobilisation de résidents.
- Au service de portage des repas, il y a eu 2 accidents de travail.
- Au service des interventions sociales, il y a eu un accident de travail.
- À la direction des moyens logistiques mutualisés, il y a eu 10 accidents de travail et 148 jours d'ITT. Les causes sont diverses, et l'ensemble des services de cette direction ont été touchés.
- À la direction des bâtiments, il y a eu 10 accidents de travail et 493 jours d'ITT. Les causes sont diverses, et l'ensemble des services ont été touchés.
- À la direction de l'environnement, principalement au service nature en ville, il y a eu 11 accidents de travail et 67 jours d'ITT.

Monsieur Yannick DAVID remarque qu'aucun accident n'est jamais observé à la direction générale des services.

Monsieur Christophe GHEERAERT confirme qu'il y a malgré tout beaucoup de risques psychosociaux.

Madame Anne-Laure BLANCHET poursuit avec la répartition des accidents de trajet :

- 26 % des accidents sont en voiture,
- 5 % des accidents sont à moto,
- 32 % des accidents sont à vélo,
- 16 % des accidents sont à trottinette, ce qui est nouveau en 2021,
- 21 % des accidents sont pédestres.

Au total, il y a eu 19 accidents de trajets, qui ont occasionné 534 jours d'ITT. Un accident a occasionné 240 jours, car un agent est entré en collision frontale avec un autre véhicule.

Monsieur Gilles RENOIR explique qu'un agent du chantier d'insertion revenait chez lui en moto et a été percuté violemment à un croisement.

Monsieur Christophe GHEERAERT demande si l'état de santé de l'agent s'est amélioré.

Monsieur Gilles RENOIR répond qu'il va mieux. Il avait bon espoir de reprendre en septembre, mais cela prendra certainement un peu plus de temps.

Monsieur Davy BIRÉ précise que la voiture a fait demi-tour au milieu d'un sommet de côte, et qu'il l'a prise de plein fouet.

Madame Anne-Laure BLANCHET continue sa présentation avec les maladies professionnelles :

- Sur les six dernières années, l'évolution des maladies professionnelles est constante au niveau du nombre d'événements. En revanche, le nombre de jours d'ITT continue de diminuer, avec 479 jours d'ITT.
- La moyenne d'âge des agents déclarant une maladie professionnelle est de 46 ans.
- La répartition entre les hommes et les femmes est égalitaire, puisque 5 maladies professionnelles sont déclarées par des hommes et 4 sont déclarées par des femmes.
- 2 maladies professionnelles sont d'origine biologique, avec une réaction allergique, notamment. Une maladie professionnelle est d'origine chimique, plus précisément un cas de gale dans un multi accueil. Les 7 maladies professionnelles restantes concernent des lésions au niveau des membres supérieurs.
- À la direction de l'éducation, 4 maladies professionnelles ont été déclarées, avec 3 atteintes ostéoarticulaires.
- À la direction action sociale, santé et solidarité, une maladie professionnelle a été déclarée pour une atteinte ostéoarticulaire au niveau des épaules.
- À la direction des moyens logistiques, une maladie professionnelle a été déclarée, avec 136 jours d'ITT, pour une atteinte ostéoarticulaire au niveau du coude.

- À la direction des sports et de la jeunesse, une maladie professionnelle a été déclarée, pour une atteinte ostéoarticulaire au niveau de l'épaule.
- À la direction de l'environnement, une maladie professionnelle a été déclarée, pour une atteinte ostéoarticulaire au niveau du coude.

En conclusion, les résultats de ce bilan montrent qu'il est important de continuer les actions de terrain. Les chiffres concernant les accidents du travail mettent en évidence une forte hausse du nombre de jours d'ITT. Cela peut s'expliquer par le fait que trois accidents ont occasionné plus de 100 jours d'ITT et 4 accidents, plus de 200 jours d'ITT. Il est difficile d'identifier les causes exactes, puisque tous les services sont touchés et que les éléments matériels sont divers. Pour mettre en place une politique de prévention, il est important que les agents à tous les niveaux soient vigilants et travaillent en collaboration avec les différents services supports.

Pour l'année 2022, il est proposé de poursuivre le travail engagé avec les assistants de prévention. Le réseau compte 72 agents, mais le service cherche des volontaires pour remplacer certains départs. En 2021, les formations pour les assistants de prévention se sont portées sur le risque incendie et les procédures d'évacuation.

Pour ce qui est du développement des formations, les PRAP 2S se poursuivront pour les agents de soin des 5 EHPAD, ainsi que les formations PRAP petite enfance. Au niveau de la direction éducation, les formations des animateurs se poursuivront également, avec une journée sur la sécurité. Des formations gestes et posture adaptées aux métiers seront également mises en place, et des formations sécurité, incendie, ainsi que des formations conduites addictives seront développées. Un travail est aussi en cours sur le risque agression.

Concernant la prise en compte de l'ergonomie et des données physicochimiques, l'acquisition de nouveaux matériels, d'outils, etc., le service achats continue de s'appuyer sur les services de la DRH afin de définir les besoins matériels. L'aménagement des postes de travail sur écran se poursuit. En 2021, environ 50 aménagements de poste ont été réalisés. En 2022, le nombre d'aménagements devrait être le même. Au sein du service de prévention, d'hygiène et de sécurité au travail, un apprenti ergonome, mène une étude au CMR. En 2021, une étude de poste assez conséquente avait déjà porté sur le CMR et les écoles lors du passage aux bacs gastro. Des études de poste ont également été réalisées à la médiathèque Benjamin-Rabier. Un recensement des produits chimiques a été mené au CTM, aux piscines et patinoires, aux espaces verts, à l'imprimerie et au CYEL, suivi d'une sensibilisation des agents et des encadrants concernant ce risque.

Concernant l'adaptation, l'aménagement et l'allègement des postes de travail pour les métiers et les agents ciblés, un travail est mené sur les documents uniques (DU). Pour les agents de terrain des équipements sportifs, le DU est finalisé. À la direction des moyens logistiques mutualisés, le DU a été réactualisé. Concernant l'amélioration de l'organisation et des méthodes de travail et la sensibilisation des agents à l'utilisation des systèmes de protection, le service les a accompagnés pour les EPI. Les agents ont ainsi été dotés de bouchons d'oreille moulés et de lunettes de protection adaptées. Le service était également là pour répondre à toute autre interrogation des agents concernant leurs besoins.

Enfin, s'agissant de la création et de la mise à jour des DU, le travail avance pour le CYEL, la direction de l'éducation et la direction proximité citoyenneté. Comme indiqué en début de séance, le DU de la

piscine-patinoire est en cours de finalisation. Pour terminer, les DU de la petite enfance et de la police municipale seront actualisés en 2022.

Madame Émilie DARDIRI suppose que les DU qui n'apparaissent pas dans la liste seront revus en 2023.

Madame Anne-Laure BLANCHET explique que le service a défini des priorités, et que les DU qui ne sont pas prioritaires seront revus ensuite au fur et à mesure.

Madame Isabelle LUCAS déplore que ce rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail n'évoque pas davantage les risques psychosociaux, puisque les burnouts, par exemple, sont comptés dans les maladies ordinaires. Cette thématique ne ressort pas du tout.

Madame Anne-Laure BLANCHET rappelle que ce risque est évalué, et donc qu'il apparaît dans les documents uniques.

Monsieur Laurent VINCENT demande s'il serait possible d'ajouter la formation écoconduite et la formation sécurité et code de la route dans le rapport annuel. Elles sont en place depuis un an. C'est dommage qu'elles n'apparaissent pas, d'autant plus que les accidents domicile-travail ont augmenté.

Monsieur Christophe GHEERAERT remarque que la « formation aux conduites addictives » devrait plutôt s'appeler « formation contre les conduites addictives ». Il félicite Anne-Laure BLANCHET et toute l'équipe du service de prévention, d'hygiène et de sécurité au travail pour la qualité de leur travail et pour avoir assuré la continuité de service public.

Madame Cécile DALAIS demande si le port des bouchons d'oreille est recommandé ou obligatoire.

Madame Anne-Laure BLANCHET explique que, à partir d'un certain seuil de bruit, la dotation est obligatoire. L'administration met également à disposition de ses agents d'autres types de protection, comme des casques ou des boules Quies en mousse.

Monsieur Yannick DAVID suggère que Cécile DALAIS demandait plutôt si les agents avaient l'obligation de les porter.

Madame Cécile DALAIS le confirme. Après être allée plusieurs fois au CMR, elle a constaté à quel point l'environnement de travail des agents était bruyant. Pourtant, certains agents persistent à ne pas mettre leurs bouchons d'oreille moulés et risquent de perdre de l'audition.

Madame Sophie DRUKKER indique que les bouchons d'oreille font partie des EPI, donc que les agents ont l'obligation de les porter.

Monsieur Gilles RENOIR explique que, en matière de réglementation, quand un agent a un accident de travail sur son lieu de travail, sauf exceptions, l'imputabilité est reconnue d'office et l'accident est pris en charge par la collectivité. Pour autant, si elle constate qu'un défaut de port d'EPI est à l'origine d'un arrêt et d'un nombre de jours d'ITT important, elle a la possibilité d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre de l'agent concerné. Ce défaut du port d'EPI peut être du fait de l'agent. Néanmoins l'administration essaie également de sensibiliser l'encadrement qui doit rappeler aux agents que le port des bouchons n'est pas optionnel. Ce type de situation peut notamment être constaté pour certains accidents d'agents de 20-25 ans, car c'est un moment de la vie où ils se croient indestructibles. Quand ils portent des charges lourdes, les jeunes ne font pas toujours très attention,

ce qui peut jouer. La collectivité peut également se retourner contre un agent qui refuserait d'utiliser ses EPI.

Madame Cécile DALAIS insiste sur l'importance de sensibiliser les agents, ou ils auront une perte d'audition jeunes.

Madame Lydia RICHARD revient sur la formation gestes et postures. Les dernières sessions ont été annulées à cause de l'impossibilité pour certaines directions de remplacer les agents qui s'étaient inscrits à la formation, ce qui pénalise les agents des autres services. Dans ce cadre, elle demande si l'administration peut réduire la taille des groupes ou trouver une nouvelle organisation pour que cela ne se reproduise plus.

Monsieur Gilles RENOIR indique que l'administration est sensibilisée à ces questions et travaille avec les directions pour assurer les remplacements et permettre à un maximum d'agents de bénéficier des formations. Malheureusement, les nécessités de service nécessitent effectivement que l'on annule certaines sessions sans que l'on puisse trouver une autre date. Par ailleurs, il n'est pas toujours possible de réduire les groupes à 4 ou 5 agents.. Les formations gestes et postures étant souvent spécialisées, par exemple en petite enfance ou en EHPAD, c'est plus compliqué de les organiser pour des petits groupes.

Madame Lydia RICHARD explique que trois de ses agents attendent depuis trois ans de suivre la formation spécialisée en entretien, mais qu'elle est toujours annulée. Elle espère qu'un jour ils pourront enfin y participer.

Madame Angélique PASQUEREAU remercie les différents intervenants et propose de passer au point suivant à l'ordre du jour.

Point n° 4 : Présentation du bilan de l'absentéisme au titre de 2021

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

Monsieur Gilles RENOIR rappelle que ce focus sur l'absentéisme au sein de la Ville, du CCAS et de l'Agglomération de La Roche-sur-Yon est fait tous les ans. L'absentéisme correspond à tout ce qui a trait à la maladie ordinaire, à l'accidentologie (accident de trajet, accident de service), aux congés longue maladie (CLM), aux congés longue durée (CLD), aux maladies professionnelles et aux congés maternité/paternité. Ces indicateurs sont traités au niveau national. En 2020, Sofaxis, un assureur important auprès des collectivités, avait calculé un taux d'absentéisme de 9,5 %. Le taux pour la Ville, l'Agglomération et le CCAS est de 8,09 %, soit inférieur au niveau national.

En 2021, il y a eu un peu plus de 41 000 jours d'arrêt au niveau de la collectivité, ce qui représente 4 500 arrêts au total. À titre de comparaison, si 114 agents étaient absents tout au long de l'année ou que chaque agent de la collectivité était absent au moins 29 jours dans l'année, ces absences représenteraient également 41 000 jours d'arrêt. En 2021, l'absentéisme est à la hausse, mais la Covid a joué un rôle important dans l'augmentation de la maladie ordinaire. Bien sûr, la Covid n'explique pas entièrement cette hausse, puisque l'absentéisme augmente d'une manière générale, tous types confondus.

En termes de répartition, moins de 60 % des arrêts sont liés à une maladie ordinaire, ce qui est relativement stable. Un peu plus de 15 % des arrêts sont liés à des CLM ou CLD, de même que pour l'accidentologie. Enfin, la maternité ou la paternité représentent un peu plus de 8 % des arrêts, et la maladie professionnelle, 4,5 %. La maladie ordinaire a augmenté de façon importante, avec un peu moins de 3 500 jours d'arrêt supplémentaires par rapport à 2020. L'accidentologie augmente fortement également, le nombre d'accidents reste relativement stable, mais le nombre de jours d'ITT a fortement augmenté. Les CLM et CLD continuent à augmenter également. Pour la maternité ou la paternité, c'est plus aléatoire. La maladie professionnelle, quant à elle, se stabilise. Finalement, le nombre de jours d'arrêt entre 2020 et 2021 a augmenté de 16 %.

Chaque année, un focus est également fait sur la durée moyenne des arrêts pour maladie ordinaire. La durée moyenne d'un arrêt pour maladie ordinaire s'établit à un peu plus de 21 jours, ce qui est relativement stable par rapport à 2020. Un peu plus de 16 % des arrêts au sein de la collectivité durent un à deux jours. Cette tendance est constatée depuis que la journée de carence, supprimée en 2014, a été remise en place en 2018. Dans un premier temps, les arrêts de courte durée avaient diminué, avant de se stabiliser entre 15 et 20 % des arrêts.

Le bilan présente ensuite une répartition par âge, puis une répartition par direction. Le pôle des services à la population est le plus impacté, mais c'est là que l'on retrouve la part la plus importante d'agents, ainsi que les métiers les plus accidentogènes. Monsieur Gilles RENOIR propose de faire un focus sur les directions qui sont au-delà des 8,09 % de moyenne de la collectivité :

- La direction de l'éducation. Le taux d'absentéisme est de près de 9 %.
- Le centre municipal de restauration. Un travail important y est réalisé, notamment en matière ergonomique, avec l'achat de matériel adapté à l'organisation du travail.
- Les EHPAD. Le taux d'absentéisme y est d'un peu plus de 11 %. La Covid a joué un rôle dans ce taux, mais c'est aussi un secteur où l'absentéisme est plus important de manière générale.
- La petite enfance. Depuis quelques années, l'absentéisme moyen dans ce secteur est beaucoup plus important que l'absentéisme moyen au sein de la collectivité.
- La direction proximité et citoyenneté. Le taux d'absentéisme y est de 12,76 % mais avec une part importante d'absences résultant de maternités, de maladies professionnelles et d'accidents de travail.

Dans beaucoup de collectivités, le taux d'absentéisme est plus important dans les services techniques, mais ce n'est pas le cas à La Roche-sur-Yon. À la direction des moyens logistiques, par exemple, ce taux est de 9,84 % et est principalement lié au service entretien et hygiène des locaux, où l'absentéisme est un peu plus important. De même, les taux d'absentéisme des services basés au CTM, mais aussi celui du service nature en ville sont très faibles. Pour ce qui est des autres pôles, les taux d'absentéisme sont en deçà du taux moyen de la collectivité, hormis pour la direction des ressources humaines, au sein de laquelle il y a eu un certain nombre de maternités.

Madame Isabelle LUCAS demande s'il est possible de comparer ce taux d'absentéisme moyen de la collectivité au taux moyen national.

Monsieur Gilles RENOIR répète que le taux moyen national est de 9,5 %, et qu'il est de 8,09 % pour la collectivité. Le taux d'absentéisme augmente au niveau national, et La Roche-sur-Yon ne fait pas exception, mais la Covid a sans doute eu un impact, notamment pour la maladie ordinaire. La

collectivité ne peut pas mesurer précisément cet impact puisqu'elle ne sait pas pourquoi les agents sont arrêtés, mais elle doit le prendre en compte malgré tout.

Monsieur Christophe GHEERAERT confirme que l'augmentation de l'absentéisme doit alerter la collectivité, puisque rien n'a changé à La Roche-sur-Yon ces dernières années mis à part le contexte national, voire international, avec la pandémie, et l'âge des agents. Il ajoute que, malheureusement, la Covid aura également un impact sur les chiffres de 2022.

Monsieur Yannick DAVID précise que les 13 communes de l'agglomération avaient fait un point et constaté que le taux d'absentéisme augmente partout, mais aussi que les agents des services techniques, notamment au service bâtiment, sont les moins absents.

Les membres du CHSCT n'ayant pas d'autres remarques, **Madame Angélique PASQUEREAU** propose d'aborder le dernier point de l'ordre du jour.

Point n° 6 : EHPAD André-Boutelier – retour de la visite du 24 mai 2022

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

Monsieur Gilles RENOIR rappelle que les membres du CHSCT ont alerté l'administration, il y a quelques mois, concernant l'organisation et les conditions de réalisation des travaux de réfection menés actuellement au sein de l'EHPAD Boutelier, pointant notamment le manque de respect des résidents et de leur famille, ainsi que les conditions de travail des agents. En effet, ces travaux sont extrêmement bruyants et salissants. Les agents supportent tout au long de la journée des bruits de perceuses et de marteaux, et les agents d'entretien sont obligés de nettoyer les couloirs en permanence à cause de la poussière générée.

Monsieur RENOIR s'est donc rendu sur place, accompagné de représentants du service hygiène, prévention et sécurité au travail et de la direction des bâtiments, et a pu constater que toutes les informations transmises par les représentants du personnel étaient avérées. Il est ainsi entré dans une chambre où des ouvriers faisaient des travaux d'électricité et a pu remarquer qu'un résident était en train de dormir dans la même pièce. Quand il a interrogé les ouvriers, ils lui ont répondu qu'ils n'avaient pas voulu réveiller le résident, mais qu'ils avaient déposé un drap blanc sur lui pour le protéger de la poussière.

Des travaux importants sont réalisés dans l'EHPAD, notamment pour sécuriser le bâtiment face aux risques incendie. Dans ce cadre, les sols et plafonds de plusieurs chambres ont été percés pour y mettre des gaines de désenfumage. Pendant une partie des travaux, les résidents étaient parfois dans les chambres, parfois, non, mais les portes n'étaient pas toujours fermées. Or, les établissements accueillent de plus en plus de personnes âgées désorientées, qui peuvent errer dans les couloirs et ouvrir des portes. Ne pas fermer les portes est donc très dangereux, puisqu'elles pourraient se blesser en tombant dans un trou.

Monsieur Yannick DAVID demande quelle entreprise s'occupe de ces travaux.

Monsieur Gilles RENOIR répond que le chantier est supervisé par Vendée Habitat, qui a fait appel à de nombreux prestataires.

Il ajoute qu'il y avait également des problèmes de communication. Un agent de maintenance était sur place pour aider les ouvriers, mais un certain nombre d'entre eux ne parlaient pas français. Il était donc compliqué de leur expliquer comment ils devaient s'organiser et le fonctionnement d'un EHPAD. Un certain nombre d'entreprises n'avaient peut-être pas l'habitude de travailler dans un site occupé, et donc avec les contraintes inhérentes à ce type de gestion, l'hypothèse d'une fermeture de l'établissement avec le relogement des résidents a été étudiée mais s'est révélée irréalisable. À la place, un système de roulement a été mis en place, où les résidents étaient déplacés le temps que les travaux de leur chambre soient terminés.

Monsieur Yannick DAVID suppose que la Ville a rencontré Vendée Habitat afin d'échanger sur le sujet.

Monsieur Gilles RENOIR confirme que cela a été fait, puis que Vendée Habitat a refait un point avec l'entreprise qui ne prenait pas en compte le bien-être des résidents. Cette dernière ne travaille plus dans l'EHPAD. La Ville a également demandé à Vendée Habitat d'être un peu plus présent à ses côtés lors des réunions de chantier pour recadrer les entreprises

.La situation s'est améliorée depuis, mais, si le calendrier est respecté, des travaux importants doivent encore être réalisés jusqu'à la fin de l'année. La Ville sera donc attentive à la situation dans l'EHPAD, même si les conditions de travail restent difficiles pour les agents. Malgré la sensibilisation menée auprès des entreprises, ces travaux restent poussiéreux et bruyants, ce qui est dérangement pour les agents, les agents d'entretien, mais aussi les résidents, qui n'ont pas forcément accès de la même façon à l'ensemble des locaux. Tous ces éléments entrent évidemment en ligne de compte.

Monsieur Gilles RENOIR précise qu'une visite avait ensuite été organisée avec les représentants du personnel pour constater avec eux la situation sur place.

Monsieur Yannick DAVID demande à quand remonte cette visite épouvantable.

Monsieur Gilles RENOIR indique que la première visite était au mois d'avril, à la suite de l'alerte par les représentants du personnel, et que la seconde était au mois de mai. Une nouvelle visite sera organisée à la fin de l'année, une fois l'ensemble des travaux terminés.

Madame Estelle OCCHIUCCI demande si la restructuration de l'EHPAD Le Moulin-Rouge avait également été prise en charge par Vendée Habitat.

Monsieur Gilles RENOIR répond que non. En revanche, Vendée Habitat était intervenu à l'EHPAD de La Vigne-aux-Roses, où il y avait eu quelques soucis, mais bien moindres.

Madame Estelle OCCHIUCCI explique qu'elle parle de l'EHPAD du Moulin-Rouge parce que de gros travaux y avaient été menés également, avec des passages de gaines, etc., et qu'il n'y avait pas eu de soucis. Même si c'était compliqué pour les résidents toute la journée parce qu'ils sortaient de leur chambre, ils n'étaient pas en danger.

Monsieur Régis ROUSSEL explique que la Ville est propriétaire du site de l'EHPAD du Moulin-Rouge, et donc qu'elle a géré elle-même les travaux. À l'EHPAD Boutelier, le propriétaire du site est Vendée Habitat, il est donc responsable des travaux.

Monsieur Yannick DAVID souligne que le problème c'est que les établissements sont obsédés par le nombre de journées, et donc qu'ils essaient de travailler en site occupé le plus possible pour

maintenir le taux d'occupation. Il faudrait plutôt rogner sur le nombre de journées, même si cela a un coût, pour que les travaux soient faits dignement. Il précise qu'il en parlera à sa première adjointe, qui est également la vice-présidente de Vendée Habitat, car il trouve que cette situation est inadmissible.

Monsieur Christophe GHEERAERT précise que, dès qu'il a eu connaissance de cette situation au mois d'avril, il a appelé le directeur de Vendée Habitat.

Monsieur Davy BIRÉ répète avec indignation que les ouvriers ont mis un drap sur un résident pendant qu'il dormait pour qu'il ne soit pas dérangé par la poussière.

Monsieur Christophe GHEERAERT confirme que ce n'est pas acceptable, mais rappelle que la situation s'est améliorée depuis, et que les résidents et les agents sont mieux protégés.

Monsieur Gilles RENOIR propose un autre exemple. Les ouvriers refont également les loggias pour agrandir les chambres, et, en passant, il a vu qu'un mur penchait au-dessus du lit d'un résident. Quand il en a parlé aux ouvriers, ils ont confirmé qu'ils en étaient conscients et devaient s'en occuper. En attendant, le résident était là. Heureusement, tout s'est bien terminé, le mur n'est pas tombé, mais ce n'est pas le seul exemple de ce type.

(Monsieur Christophe GHEERAERT quitte la réunion.)

Monsieur Davy BIRÉ s'inquiète des conditions dans lesquelles seront menés les travaux pour mise aux normes accessibilités, qui commenceront dès que la réfection sera terminée. Pour le moment, si un coin de l'EHPAD brûlait, la moitié des résidents seraient bloqués, parce qu'il n'y a pas d'escalier de secours pour permettre à ceux qui sont en hauteur de sortir.

Monsieur Gilles RENOIR explique que, quand il y a un incendie dans un EHPAD, compte tenu notamment des problématiques de mobilité, les résidents ne sont pas forcément évacués, et des zones d'attente sont systématiquement aménagées. Ce système fonctionne plutôt bien. Au mois d'avril dernier, il y a eu un début d'incendie au sein de l'EHPAD Boutelier à cause de matelas stockés dans une pièce sur un halogène. Les agents n'ont pas vérifié que l'halogène était éteint, donc la chaleur a provoqué un début d'incendie. La gestion de l'alerte incendie s'est très bien passée, personne n'a paniqué, et les personnels formés ont été exemplaires.

Il conclut que le risque incendie est bien intégré dans l'aménagement des EHPAD.

Monsieur Davy BIRÉ ajoute que la climatisation n'a été installée que dans le restaurant, et que les résidents restent toute la journée au milieu des grandes baies vitrées où la température monte à 33 ou 34 degrés.

Monsieur Yannick DAVID s'étonne qu'il n'ait pas une pièce réservée pour ces situations.

Monsieur Gilles RENOIR confirme qu'une seule pièce bénéficie de la climatisation. Ce n'est malheureusement pas toujours évident de demander aux résidents de rester toute la journée dans la même pièce, sur des périodes de canicule qui peuvent parfois être longues.

Monsieur Davy BIRÉ précise également qu'il n'y a qu'un seul ascenseur, ce qui devient dangereux s'il faut faire descendre tous les résidents. De plus, le seul endroit où ils peuvent se promener, le

jardin, est fermé depuis un an. Les élus du personnel, qui ont participé à la visite, ont été choqués par beaucoup de choses, notamment les vestiaires.

Monsieur Yannick DAVID demande si un rapport a été fait à l'agence régionale de santé (ARS).

Monsieur Gilles RENOIR répond qu'il ne le sait pas.

Madame Angélique PASQUEREAU suppose que des réunions régulières sont mises en place avec Vendée Habitat pour suivre le chantier de près.

Monsieur Gilles RENOIR confirme qu'il y a des réunions de chantier. L'adjoint de direction a également été sensibilisé et est beaucoup plus présent. De même l'agent de maintenance est enfin reconnu et peut coordonner l'organisation des travaux. Il répète que la situation s'est améliorée, mais que les travaux sont réalisés en site occupé, donc que cela ne peut pas être parfait.

Monsieur Yannick DAVID s'étonne que les familles n'aient pas réagi.

Monsieur Davy BIRÉ précise que deux familles l'ont interpellé pour lui demander qu'une alerte soit faite en CHSCT, mais elles ne voulaient pas aller plus loin par peur de conséquences.

Madame Angélique PASQUEREAU conclut qu'il était nécessaire d'interpeller la collectivité, mais que le suivi est maintenant assuré. La Ville restera vigilante à la situation sur place, pour les résidents et pour les familles.

Monsieur Yannick DAVID souligne que Vendée Habitat est le responsable.

Madame Angélique PASQUEREAU le confirme, mais la Ville doit suivre les travaux et mettre la pression sur Vendée Habitat pour que tout se passe bien. Certaines contraintes sont inhérentes aux travaux sur site occupé, mais certaines limites ne doivent pas être dépassées.

Monsieur Yannick DAVID indique qu'il fera remonter ces informations à Isabelle RIVIÈRE, la présidente de Vendée Habitat.

Monsieur Laurent VINCENT regrette que la direction de l'EHPAD n'ait pas averti l'administration du problème dès le départ et qu'il eût fallu qu'elle soit alertée par les élus du personnel, auxquels les agents se sont adressés. De plus, certains agents se plaignent de passer leur temps à nettoyer, alors qu'ils ont beaucoup d'autres choses à faire et qu'ils sont très préoccupés par l'état des résidents. Ces derniers sont très stressés, ce qui affecte aussi le personnel. Dans ce cadre, il demande s'il serait possible de compléter les équipes le temps des travaux, malgré les difficultés de recrutement, car certains agents sont vraiment à bout.

Monsieur Yannick DAVID demande combien de temps les travaux devraient durer.

Monsieur Gilles RENOIR répond qu'ils sont prévus jusqu'à la fin de l'année.

Madame Angélique PASQUEREAU conclut que l'administration devra rester vigilante face à la situation dans ces locaux, et sensibiliser tous les agents pour qu'ils n'hésitent pas à remonter toutes ces informations directement aux services compétents. En l'absence d'autre demande d'intervention des élus du personnel, elle propose de passer aux questions diverses.

Point n° 7 : Questions diverses

Madame Émilie DARDIRI demande si un retour peut être fait concernant la nouvelle permanence de l'assistante sociale, ou si c'est encore trop tôt.

Monsieur Gilles RENOIR répond que c'est encore un peu tôt, puisque ce dispositif n'a débuté que fin avril. Toutefois, il assure que ce dispositif répond à une réelle attente des agents, et que les rendez-vous se succèdent. Un premier bilan sera fait en fin d'année pour rendre compte du nombre de rendez-vous qui ont été pris, mais le nombre de journées de permanence augmentera probablement en 2023.

En l'absence d'autres questions diverses, **Madame Angélique PASQUEREAU** propose de clore la séance. Elle remercie les membres du CHSCT pour leur présence et les différentes présentations, et leur souhaite un bel été.

La Présidente,
Madame Sylvie DURAND

Le 14.09/2022



La secrétaire,
Madame Danielle MARTIN

Le 14.09/2022



La secrétaire,
M BIRÉ DAVY

Le 16.09/2022





Communiqué à l'attention des membres du CHSCT

Vu la situation climatique actuelle, il est vraisemblable que des épisodes de canicule se reproduisent régulièrement à l'avenir comme ceux que nous avons vécu les années précédentes et en juin 2022.

De ce constat, partagé (?)

Il semble nécessaire d'adapter les bâtiments publics, les horaires et les conditions de travail du personnel œuvrant sur les lieux publics, les espaces publics afin d'assurer la continuité du service dans des conditions dignes. Cette demande est aussi formulée pour les agents qui travaillent en cabines sur des machines et engins.

Pour rappel, lors d'un précédent épisode caniculaire, les agents du service public des médiathèques de La Roche-sur-Yon ont été amenés à gérer le décès d'un usager. Cette situation a profondément marqué le personnel qui aujourd'hui est conscient des limites de l'accueil public lors de fortes chaleurs.

Les médiathèques, comme une grande majorité des bâtiments publics de la ville de La Roche-sur-Yon ne sont pas équipés de ventilation rafraîchissante ou de climatisation. Il s'avère donc impossible de maintenir la totalité des bâtiments et des équipes en activité aux heures les plus chaudes de la journée.

Conscient que cet état de fait pose la problématique de la continuité de service public dans de bonnes conditions, nous demandons que soit mis en place rapidement un protocole clair et précis qui s'active dès l'annonce des mesures d'alerte préfectorale. En aménageant les horaires d'ouverture au public mais aussi les horaires de travail des agents aux heures les moins chaudes de la journée tout en équipant ses travailleurs, la collectivité pourra assurer pleinement et en sécurité ses missions de service public. En effet, il serait efficient d'intervenir de cette manière plutôt que de s'engager dans un plan d'isolation thermique adapté, échelonné sur de longues années, qui engendrerait des coûts exorbitants peut-être insupportables pour nos collectivités.

Notre demande s'appuie sur une requête d'agents dans différents services qui alertent leur direction depuis plusieurs années sur la nécessité d'un protocole lisible, clair, applicable et précis, respectueux de la santé des usagers et des agents de nos collectivités. Ces demandes s'accompagnent aussi de besoins en matériel et équipements particuliers.

Pour information, en Allemagne, en cas de canicule lorsque la température dépasse 27°C, la loi impose aux employeurs de réduire le temps de travail à 6 heures par jour.

Au-dessus de 29° C cela passe à 4 heures par jour. Et s'il fait plus de 35°C, l'employeur stoppe toute activité.

En France, rien n'existe légalement dans le code du travail sur ce sujet, cependant, il y a obligation à l'employeur d'adapter le travail et les horaires à ces conditions exceptionnelles.

De plus, il est à signaler que lors des plans rouges lancés par la préfecture, la notion d'heures chaudes démarre aux alentours de 14h.

Enfin nous remontons des demandes d'équipements et des remarques de sécurité formulées par les équipes du CTM & jardins espaces verts :

- Demande d'équipement EPI, chaussures de sécurités adaptées pour le travail de grosse coupe de bois avec tronçonneuse thermique.
- Demande de vérification de la sincérité des contrôles technique de certains véhicules anciens du CTM pour questions de sécurité.
- Demande depuis plusieurs années de vêtements de travail adaptés aux fortes chaleurs, short de travail.

Enfin, en épisode caniculaire nous demandons que la prise de température dans les cabines des engins de chantiers ou d'espaces verts soit systématisée.

Davy Biré, secrétaire du CHSCT.

05 juillet 2022.