

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

Affaire suivie par Brigitte ANDRÉ  
Réf : CHSCT du 22 mars 2022

**Procès-verbal du Comité d'Hygiène, de Sécurité et  
des Conditions de Travail  
du mardi 22 mars 2022**

***Étaient présents***

Pour les élus :

Madame Sylvie DURAND, présidente du CHSCT

Pour les représentants de l'administration :

Madame Danielle MARTIN  
Monsieur Yannick DAVID  
Monsieur Régis ROUSSEL  
Monsieur Christophe GHEERAERT  
Monsieur Sophie MONTALÉTANG  
Monsieur Gilles RENOIR  
Monsieur Pascal LUMEAU

Pour les représentants du personnel :

Madame Lydia RICHARD  
Monsieur Benoît JAMONNEAU  
Madame Isabelle LUCAS  
Madame Estelle OCCHIUCCI  
Monsieur Mathieu DURQUETY

Membres de droit :

Madame Sophie DRUCKER, médecin du travail  
Madame Anne-Laure BLANCHET, conseillère de prévention

Membres invités :

Madame Cécile PORCHER, ergonome-psychologue  
Monsieur Nicolas LENGLET, formateur interne en risques professionnels

**Étaient excusés**

Monsieur Luc BOUARD, Monsieur Jacky GODARD, Monsieur Bernard QUENAULT, Madame Cécile DALAIS, Monsieur Manuel GUIBERT, Monsieur Laurent FAVREAU, Monsieur Patrick DURAND, Monsieur Gilbert OLIER, Monsieur Patrice TOUVRON, Monsieur Laurent VINCENT, Monsieur Alberto DE LA IGLESIA, Madame Nadia RIVALIN, Madame Saliha REGNAULT, Madame Émilie DARDIRI, Monsieur Vincent DAVY, Monsieur. Davy BIRÉ, Madame Yasmina BENAMAS.

Secrétaires : Madame Estelle OCCHIUCCI et Madame Danielle MARTIN.

\* \* \*

**Madame Sylvie DURAND** ouvre la séance après avoir salué les membres du CHSCT.

Avant d'aborder l'ordre du jour, **Monsieur Benoit JAMONNEAU** demande à Monsieur LUMEAU, que les représentants du personnel n'ont pas encore eu l'occasion de rencontrer, de se présenter.

**Monsieur Pascal LUMEAU** salue les personnes présentes. Il est le nouveau directeur général adjoint, chargé du pôle équipements et espaces publics, en remplacement de Madame Christine PONSOT.

**Approbation du procès-verbal du CHSCT du 19 octobre 2021**

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** rappelle que les comptes-rendus des séances de l'instance doivent parvenir aux représentants du personnel au bout de deux mois maximum. Il demande que ces conditions soient remplies pour les prochaines échéances.

**Madame Sylvie DURAND** prend note de cette demande et excuse la direction des ressources humaines qui rencontre des difficultés à remplacer certains agents qui ont quitté la collectivité ou sont en arrêt.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** ajoute qu'un prestataire extérieur s'occupera des comptes rendus, le temps que la DRH se remette en ordre de marche afin de respecter les délais.

**Le procès-verbal est adopté à l'unanimité.**

## Point n° 1 : Gestion de la crise Covid-19

Dossier présenté par Madame Cécile PORCHER, référente COVID

**Monsieur Gilles RENOIR** précise que de nouvelles mesures gouvernementales ont été annoncées depuis la préparation de ce dossier. La présentation a été modifiée en conséquence, et le nouveau document sera envoyé aux différents membres CHSCT via Pléiade.

**Madame Cécile PORCHER** rappelle les derniers changements :

- Début février, le port du masque n'était plus obligatoire en extérieur, le télétravail obligatoire était levé et les jauges étaient supprimées dans plusieurs structures de la collectivité (*stades, lieux culturels, etc.*).
- Mi-février, les moments conviviaux dans la sphère professionnelle étaient réintroduits avec le respect des gestes barrière, les citoyens pouvaient assister à des concerts debout et les consommations au comptoir des cafés et bars étaient autorisées.
- À partir du 28 février, le masque n'était plus obligatoire dans les lieux clos soumis au passe vaccinal et lors des manifestations et événements sportifs, et les cas contacts n'avaient plus qu'un seul test à réaliser.
- Depuis le 14 mars, le passe vaccinal est suspendu mais, le texte de loi restant valable, il pourrait être remis en place si nécessaire. L'obligation vaccinale reste en vigueur pour les soignants. Le pass sanitaire est demandé dans les établissements de santé, les maisons de retraite et les établissements accueillant des personnes en situation de handicap. Le port du masque est obligatoire seulement dans les transports. Le protocole des entreprises sur lequel la Ville s'appuyait est suspendu et remplacé par un guide et des recommandations.
- Depuis le 21 mars, les personnes contacts à risque, quel que soit leur statut vaccinal, ne seront plus tenues d'observer une quarantaine. Les cas contacts n'ont plus à s'isoler, mais doivent toutefois être testés à J+2. Si le résultat du test antigénique ou de l'autotest est positif, il doit être confirmé par un test PCR. Les règles d'isolement en cas de résultat positif sont simplifiées :
  - Si l'agent a un schéma vaccinal complet ou a eu la Covid-19 il y a moins de quatre mois, il doit s'isoler sept jours, avec la possibilité de revenir à J+5 si son nouveau test est négatif.
  - Si l'agent n'est pas vacciné ou a un schéma vaccinal incomplet, il doit s'isoler pendant dix jours, avec la possibilité de revenir à J+7 si son nouveau test est négatif.

Madame Cécile PORCHER revient ensuite sur les actions mises en œuvre par la collectivité en 2021 :

- Des campagnes de vaccination des soignants et des résidents en EHPAD ont été organisées.
- Un travail a été mené avec l'ARS pour déclarer les différents clusters. En tout, dix clusters ont été dénombrés entre décembre 2021 et février 2022.
- Des campagnes de dépistage par autotest ont eu lieu en interne, notamment lors de certains clusters sensibles.
- Un suivi psychologique a été mis en place. Les personnes en autorisation spéciale d'absence (ASA) longue pouvaient en bénéficier par téléphone. Des services entiers ont demandé des suivis, et certains agents ont souhaité un entretien individuel.
- Certaines structures, de la petite enfance notamment, ont été fermées à la suite de clusters.
- Le contrôle du pass sanitaire a été mis en place dans tous les établissements où il était requis. Le service tremplin, notamment, a été mobilisé.
- Les agents vulnérables ont été placés en ASA.

Madame Cécile PORCHER conclut sa présentation avec le nouveau protocole en place :

- Le port du masque est recommandé lorsque plusieurs agents sont dans un bureau ou dans un lieu clos, ainsi que pour les personnes positives à la Covid-19 pendant les sept jours suivants la période d'isolement, pour les cas contacts à risque, pour les personnes symptomatiques et pour les professionnels de santé.
- Il est recommandé aux personnes vulnérables de porter un masque en permanence, des masques FFP2 pouvant leur être fournis sur demande au service de santé du travail, en lien avec le centre technique mutualisé (CTM).
- La distanciation d'un mètre dans les lieux clos est recommandée.
- Les postes de travail doivent être désinfectés quotidiennement.
- La vaccination est fortement recommandée par les autorités de santé. L'obligation vaccinale est maintenue selon les mêmes critères que pour l'ancien protocole.
- Les gestes barrière sont maintenus (*se laver régulièrement les mains, se couvrir le nez, se moucher dans un mouchoir, éviter de se toucher le visage et les accolades, aérer les pièces au moins dix minutes toutes les heures*).
- La situation pour les personnes vulnérables est inchangée.

Le décret court jusqu'au 31 juillet, et il ne devrait pas y avoir d'autres changements d'ici là.

**Madame Isabelle LUCAS** demande s'il est également recommandé d'éviter les poignées de main.

**Madame Cécile PORCHER** confirme qu'il vaut mieux éviter, au moins jusqu'au mois de mai.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** explique qu'une conférence a été organisée au mois de novembre dernier pour les agents de la petite enfance. La conférence étant soumise au passe vaccinal, les agents qui n'étaient pas vaccinés ont été obligés de faire un test PCR à leurs frais, alors qu'elle était obligatoire et qu'ils avaient été convoqués. Ceux qui ont refusé d'y assister ont dû récupérer ce temps sur leur planning, alors qu'elle avait été organisée en dehors de leurs horaires de travail. Dans ce cadre, M. Benoit JAMONNEAU considère que la collectivité aurait dû donner la possibilité aux agents de faire ce test PCR à ses frais ou de suivre la conférence par visioconférence afin qu'ils ne soient pas sanctionnés de deux heures de récupération.

## **Point n° 2 : Déploiement de nouvelles prestations en direction des agents : assistance sociale et soutien psychologique**

*Dossier présenté par M. Gilles RENOIR, Directeur des ressources humaines.*

**Monsieur Gilles RENOIR** indique que les appels à candidatures pour le poste d'assistante sociale du personnel, lancés après le départ en mobilité de l'agent, n'ont pas été fructueux. Dans un premier temps, pour continuer à bénéficier de ses prestations, les agents pouvaient faire appel à l'assistante sociale du service intervention sociale du CCAS.

Toutefois, la charge de travail étant trop importante pour le CCAS, la collectivité a décidé de passer par un prestataire externe ayant déjà fait ses preuves auprès d'autres structures. Dorénavant, une assistante sociale diplômée sera mise à disposition pour répondre aux sollicitations des agents sur des problématiques professionnelles, budgétaires, familiales, etc. Elle respectera le secret professionnel et assurera ses permanences au rez-de-chaussée du local occupé par les organisations syndicales, à côté du COSeL, pour permettre aux agents de rester discrets.

Une communication sera faite dans le Flash RH, des affiches seront distribuées dans les services et une information sera ajoutée dans l'Intranet. L'administration n'ayant aucune visibilité sur le nombre d'agents

intéressés, elle a décidé dans un premier temps de mobiliser cette assistante sociale deux journées par mois. Si cela s'avère insuffisant, ce temps de présence pourra être augmenté.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** conclut que les rendez-vous seront donc fixes sur ces deux journées, et demande si cette assistante sociale aura des horaires particuliers.

**Monsieur Gilles RENOIR** explique qu'une permanence téléphonique permettra de prendre des rendez-vous particuliers ou de commencer à discuter de problématiques particulières. Elle sera assurée toute la journée, sur des horaires de bureau classiques.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** présume que les deux journées en question ne sont pas encore déterminées.

**Monsieur Gilles RENOIR** indique que les dates pour le mois de mars ont déjà été décidées et seront communiquées dans le Flash RH. Une nouvelle communication indiquera les dates suivantes.

**Madame Sylvie DURAND** demande si ce sera une planification trimestrielle.

**Monsieur Gilles RENOIR** le confirme.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** s'interroge sur le coût de cette prestation.

**Monsieur Gilles RENOIR** répond qu'elle représentera environ 15 000 euros par an. Il répète que le choix de l'administration s'est porté sur deux jours en attendant d'avoir une meilleure visibilité sur le nombre d'agents qui solliciteront l'assistante sociale. Si cela devient nécessaire, le nombre de permanences réalisées sur le site Bérégovoy sera augmenté. Une réflexion est également en cours pour développer des permanences délocalisées sur d'autres sites.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** demande si l'administration envisage de renouveler l'appel à candidatures. Cette prestation coûterait déjà 15 000 euros par an pour seulement deux jours, alors que, à l'époque où il était président du COSeL, l'assistante sociale était bien plus sollicitée.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** rappelle qu'un agent de catégorie B coûte à la collectivité environ 45 000 euros par an pour cinq jours de présence par semaine. Pour l'instant, cette solution permet d'aider les agents les plus en difficulté et de répondre à leur besoin d'écoute, et l'administration garde une marge de manœuvre conséquente si le dispositif n'est pas suffisant et s'il est nécessaire de lancer une bourse interne à l'emploi. De plus, puisque c'est une assistante sociale extérieure, les questions de partialité et d'impartialité, soulevées par les organisations syndicales lors d'un précédent CHSCT, ne se posent plus.

**Monsieur Mathieu DURQUETY** demande s'il existe un indicateur sur le nombre d'accompagnements annuels assurés par le passé.

**Monsieur Gilles RENOIR** confirme qu'il y en avait un, mais explique que l'assistante sociale n'était pas mobilisée sur un temps complet pour les suivis individuels. Les rendez-vous particuliers étaient complétés par des réunions d'information et des temps plus généraux.

**Monsieur Mathieu DURQUETY** demande s'il est possible d'avoir un indicateur en valeur absolue, donc sur l'année.

**Monsieur Gilles RENOIR** précise que ce ne serait pas très représentatif, l'assistante sociale étant partie au CCAS il y a au moins trois ans. Ces indicateurs sont un peu anciens.

Connaissant le cabinet extérieur qui sera mobilisé pour l'assistance sociale, **Madame Sylvie DURAND** confirme que la prestation commence toujours doucement. En général, les agents apprécient l'impartialité des professionnels. De plus, ce cabinet fournit un bilan aux structures tous les ans, qu'ils pourront étudier.

**Monsieur Mathieu DURQUETY** explique qu'il demandait un indicateur passé pour avoir une meilleure estimation de la demande des agents.

**Madame Isabelle LUCAS** trouverait intéressant d'avoir les chiffres de 2019.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** répond que grâce à cette prestation, des indicateurs précis en valeur absolue du nombre de rendez-vous demandés par les agents pourront être obtenus et ainsi permettre de mieux apprécier le niveau d'accompagnement nécessaire. Une réflexion sera menée avec le cabinet sur ces points.

**Madame Sylvie DURAND** confirme que le bilan fait par le cabinet est de très bonne qualité et permettra de répondre aux différentes interrogations pour la suite.

**Monsieur Gilles RENOIR** conclut que l'idée est de lancer le dispositif et de faire un point en CHSCT dans un an avec un bilan anonymisé, pour savoir comment le cabinet est intervenu.

**Madame Isabelle LUCAS** se demande si les problèmes de recrutement sur ce poste sont dus à une faible attractivité de la fonction publique territoriale ou aux missions en tant que telles de ce type de poste.

**Madame Sylvie DURAND** explique que les recrutements deviennent très compliqués d'abord parce que c'est une période de plein emploi. Ceux qui recherchent des emplois en trouvent un rapidement. Néanmoins, elle confirme qu'il pourrait également y avoir un problème d'attractivité de la fonction publique. Il y a aussi des emplois qui sont plus difficiles à pourvoir parce qu'il n'y a plus de candidats sur le marché.

**Monsieur Yannick DAVID** précise que, après plus de vingt ans en tant qu' élu territorial, il n'a jamais connu une telle situation. Les collectivités n'arrivent plus à attirer de candidats sur les postes de cadre, et ce, quels que soient les environnements. Cette situation soulève une vraie question sur le statut de la fonction publique territoriale. Aujourd'hui, les agents arrivent par défaut ou en mission temporaire, alors qu'il fut un temps où la fonction publique attirait les meilleurs étudiants, notamment en droit.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** ajoute que, selon la secrétaire générale de la préfecture, la Vendée est le département le plus demandé en France sur la Place emploi public, donc la bourse à l'emploi interne, ancienne BIEP, pour les emplois publics au sein de l'État et des collectivités publiques.

**Monsieur Yannick DAVID** souligne que, même si la Ville reçoit beaucoup de candidatures, très peu correspondent aux profils demandés. De plus, alors que la voie naturelle pour entrer dans la fonction publique territoriale ou la fonction publique d'État est le concours, beaucoup de candidats postulent dans les collectivités comme ils le feraient chez Leclerc ou chez Citroën.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** considère que le problème, c'est le contrat. La loi permet à la fonction publique de recruter des catégories A, des catégories B ou des catégories C hors concours, même si les candidats ne sont pas dans le statut.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** rappelle que le contrat fait partie du statut, donc qu'ils sont statutaires.

**Madame Sylvie DURAND** ajoute que, pour certains métiers, par exemple les qualitatifs, il est compliqué de trouver des candidats avec des concours. Dans ce cas, la collectivité est obligée de se tourner vers des contractuels. C'est particulièrement difficile pour les métiers techniques.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** précise que si c'est un technicien, l'agent a sa spécificité et entre avec un statut de technicien.

**Madame Sylvie DURAND** le confirme, mais explique que, par exemple, c'est compliqué de trouver un technicien informatique sur le marché, puisque les entreprises vont chercher les étudiants dans les écoles. Si la Ville lance un avis de vacance pour un technicien informatique, il est très probable que ce sera infructueux, donc qu'elle sera obligée de relancer la demande en boucle.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** conclut que, pour lui, l'attractivité dans la fonction publique repose sur les salaires. Tant que le point d'indice ne sera pas augmenté pour l'ensemble des fonctionnaires, même en modifiant les grilles ce problème persistera, et il ne parle pas du régime indemnitaire.

**Madame Sylvie DURAND** précise que, si le point d'indice est revalorisé, les collectivités doivent avoir le budget pour absorber cette revalorisation. Même si cette augmentation sur les bulletins de salaire des agents est minime, par exemple de 1 %, cela représentera tout de même un budget conséquent pour les collectivités.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** indique qu'une augmentation du point d'indice de 1 % représenterait 8 euros pour les agents, selon les calculs de son organisation syndicale. Il faut une réelle augmentation du point d'indice, mais l'État doit aider les collectivités.

**Monsieur Yannick DAVID** confirme que les collectivités ne s'en sortiront pas seules.

**Monsieur Gilles RENOIR** revient sur la problématique des assistantes sociales. La Ville de La Roche-sur-Yon est en forte concurrence avec le Département, l'employeur habituel des assistantes sociales, qui recrute donc la plupart des candidates sur le marché. De plus, la spécialité « assistante sociale du personnel » n'est pas celle qui intéresse le plus les assistantes sociales qui sortent des écoles de formation. Ainsi, le nombre d'assistantes sociales prêtes à rejoindre la collectivité est assez minime, d'autant plus qu'elles sont catégories A, donc la Ville doit essayer de les intéresser. Ces éléments de contexte sont à prendre en compte.

**Les représentants du personnel** précisent qu'ils n'ont eu aucune information à propos de la prestation de psychologue.

**Monsieur Gilles RENOIR** précise que l'on est bien sur une prestation globale.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** demande si la psychologue intervient seulement par téléphone, du lundi au vendredi, de 9 heures à 17 heures et s'il n'y a pas de rendez-vous. Si c'est le cas, il faudra permettre aux agents d'appeler sur leur temps de travail, sinon ce sera compliqué pour eux.

**Monsieur Gilles RENOIR** explique que ce sera uniquement une permanence téléphonique et qu'il ne s'agit pas d'avoir des rendez-vous récurrents ou de suivre une psychothérapie. Cette prestation est offerte dans le package fourni par le prestataire. Il comprend que les agents doivent pouvoir téléphoner pendant ces horaires, mais il rappelle qu'un psychologue du travail peut également être sollicité au sein de la collectivité, ce qui multiplie les possibilités pour les agents. Pour cette prestation, la Ville commencera par une phase de test, au même titre que pour l'assistante sociale. Si la demande est importante, l'administration étudiera la possibilité de proposer des permanences physiques ou d'élargir les plages horaires.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** revient sur la proposition de médiateur qui avait été faite au sein de la CHSCT dans le cadre des RPS, et demande si la réflexion sur le recrutement d'un coach est toujours d'actualité.

**Monsieur Gilles RENOIR** confirme que, lors d'une précédente séance, Madame Isabelle LUCAS avait déjà interpellé l'administration sur le fait qu'aucun coach n'avait pas été recruté. Il indique que le processus est suspendu, le choix ayant été fait de recruter un psychologue du travail ergonomiste plutôt qu'un coach, car le besoin semblait plus important. Considérant son activité actuelle, c'était d'ailleurs probablement le bon choix. A ce titre, aucun recrutement de coach n'est programmé à court terme.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** demande ce qu'il en est pour le poste de responsable du service prévention hygiène et sécurité au travail qu'occupait Madame Angélique DEGHILAGE.

**Monsieur Gilles RENOIR** répond que le recrutement est en cours et que l'administration fait le maximum pour trouver des candidats et réduire les délais.

### **Point n° 3 : Mise en œuvre du plan d'action RPS – Point d'étape**

*Dossier présenté par M. Gilles RENOIR, Directeur des ressources humaines.*

**Monsieur Gilles RENOIR** rappelle que, depuis la mise en œuvre du plan d'action sur les risques psychosociaux (RPS) en 2018, l'actualisation des fiches RPS est présentée au moins une fois par an en CHSCT. Ces fiches avaient été transmises aux différents membres de l'instance au préalable pour qu'ils puissent constater l'avancée de certaines actions. Il précise que toutes les fiches n'ont pas été actualisées, mais qu'un certain nombre d'entre elles ont fait l'objet d'actions de la part de la collectivité.

- La fiche relative au télétravail

La crise sanitaire a amené la collectivité à développer cette organisation du travail. D'ailleurs, la charte relative au télétravail a été modifiée conformément à des délibérations présentées devant chaque assemblée délibérante. Le télétravail est entré dans les mœurs et se développe. Il sera donc nécessaire de le réinterroger et de faire de nouveaux bilans sur son organisation et sur les problématiques qui apparaissent en termes d'organisation personnelle, de repli sur soi, etc. En tout cas, de plus en plus d'agents de la collectivité demandent à bénéficier de cette organisation.

- La fiche relative à la participation des agents à l'organisation du travail

Un certain nombre d'actions directes ou indirectes ont été mises en œuvre par la collectivité. Près de 80 assistants de prévention servent de relais dans l'ensemble des services afin de remonter régulièrement les problématiques auprès de la DRH, ce qui permet une intervention rapide auprès des services et de l'encadrement. La Ville a également recours à un psychologue du travail en interne, ou à des prestataires externes lorsqu'un regard extérieur est requis sur une organisation ou une problématique particulière.

De même, l'adoption d'un nouveau règlement relatif au temps de travail a permis l'adoption et/ou la pérennisation de mesures permettant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, par exemple avec des plages horaires fixes ou une organisation avec des ARTT.

- La fiche relative au risque d'agression

De plus en plus d'agents en contact avec le public, qu'ils travaillent au sein de services techniques ou culturels, sont victimes d'agressions. Beaucoup d'agents sur ces secteurs avaient bénéficié d'une formation, il y a plusieurs années, ce qui n'était pas le cas des nouveaux agents. Dans ce cadre, la Ville a décidé de travailler sur un diagnostic, sur la base duquel elle pourrait, avec le CNFPT, mettre en place de nouvelles formations pour accompagner ces agents sur la façon de réagir face à un public parfois difficile.

**Madame Isabelle LUCAS** indique qu'un agent s'est fait agresser par un usager, mais qu'elle n'est probablement pas identifiée comme agent d'accueil, puisqu'il n'y a plus l'accueil sur le site de Goscinny. Elle s'est fait prendre à partie par un usager qui est entré en même temps qu'un groupe d'agents et cherchait des informations.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** précise qu'il est bien écrit sur la fiche « agression des agents », donc que cette formation ne concerne pas que les agents de l'accueil. Il suppose que la procédure prévoit que ces situations soient systématiquement relevées et remontées à la hiérarchie.

**Monsieur Gilles RENOIR** répond que l'administration communique régulièrement sur la procédure qui a été arrêtée, car cette dernière ne se diffuse pas très bien. En cas d'agression, l'encadrement doit être averti pour bien identifier l'incident et le faire remonter. Cela fait notamment partie des indicateurs qui doivent être relevés dans le cadre du bilan social, le risque étant que la collectivité pense qu'aucune agression n'a eu lieu simplement parce que l'information n'est pas remontée jusqu'à la DRH. Le service de santé au travail est également à la disposition des agents et de l'encadrement si l'agent en ressent le besoin. L'administration peut également travailler sur l'organisation de l'espace, par exemple si l'agent ne se sent pas toujours en sécurité quand son bureau est entre lui et la sortie. Cela a notamment été fait sur le secteur du PLIE, qui reçoit parfois un public difficile.



M. Gilles RENOIR précise qu'il ira voir cet agent à la fin du CHSCT, mais répète que des choses se mettent en place. Pour ces formations, l'administration identifie d'abord les agents qui sont en contact direct avec les usagers, mais elle a conscience que n'importe quel agent public peut être sur le chemin d'usagers agressifs.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** conclut que ce sujet sera inscrit en conférence d'encadrement pour faire un point sur les RPS et insister sur cette procédure pour remonter les informations. En tant qu'employeur, la Ville a évidemment le devoir de protéger ses agents, et elle ne peut pas accepter qu'ils se fassent agresser. S'il faut déposer plainte, elle n'aura pas peur de le faire.

**Madame Estelle OCCHIUCCI** précise qu'il y avait eu des violences à la médiathèque lors de manifestations, et que les agents n'ont eu aucun retour.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** répond qu'un point était fait systématiquement sur ce sujet tous les matins en bureau des élus municipaux et communautaires. Même si l'administration n'a fait aucun retour, c'était essentiel pour elle, et elle a su fermer la médiathèque ou mettre un vigile si c'était nécessaire. Elle avait également conseillé aux agents de s'enfermer en prévision.

**Madame Estelle OCCHIUCCI** indique que ces mesures avaient été mises en place au bout d'un certain temps. Certains agents ont vraiment été marqués par les premières manifestations.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** souligne que l'administration ne peut agir que si elle est informée, c'est pourquoi la première chose à faire est de rappeler cette procédure pour que l'information remonte systématiquement à la DRH. Si Madame Isabelle LUCAS n'avait pas alerté la CHSCT sur ce qu'il était arrivé à cet agent, elle ne l'aurait pas su. Si elle est informée, elle réagira.

**Madame Lydia RICHARD** ajoute que, si les formations pour les agressions concernent presque uniquement les agents d'accueil, de nouveaux types d'agressions apparaissent néanmoins. Au niveau du pôle associatif, des agents ont peur d'aller travailler à cause des SDF qui ont des chiens et squattent le sous-sol. Elle demande ce que l'administration compte faire pour ces agents.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** répond que la solution serait de les loger.

**Madame Lydia RICHARD** précise que la collectivité en avait logé deux, mais qu'ils ont décidé de revenir malgré tout.

**Madame Sophie MONTALÉTANG** confirme que les sans-abri du pôle associatif sont accompagnés par la médiation sociale, les services sociaux, Passerelles, et beaucoup d'autres d'intervenants, mais refusent d'être logés. La collectivité avait réussi à reloger un couple l'an dernier, après de multiples échanges avec eux, mais ils ont fini par retourner d'eux-mêmes dans la rue. Ce sont des situations très difficiles. Ce n'est pas entendable de les déplacer de force, donc la Ville utilise tous les moyens possibles pour les accompagner et régler cette situation. Les agents de la collectivité sont malheureusement fortement impactés, mais, s'il y avait des solutions simples, elle les aurait déjà mises en place.

**Madame Estelle OCCHIUCCI** ajoute que ces sans-abri viennent se réchauffer tous les après-midi à la médiathèque et restent pendant des heures dans l'enceinte du bâtiment.

**Monsieur Yannick DAVID** rappelle que plus de 1 200 agressions d'élus ont été recensées en 2021, dont 650 de maires. Dans ce cadre, la Maison des communes de la Vendée, notamment, a mis en place une sorte d'assistance psychologique. Ce qui est compliqué, c'est que ces phénomènes d'agression n'ont pas de principe et sont à chaque fois des exceptions. Le soutien psychologique est d'autant plus important.

Être victime d'un acte de violence est souvent terrible, et les collectivités doivent en prendre la mesure, pour leurs agents et pour leurs élus. Focaliser ces formations sur les seuls agents d'accueil est donc réducteur, même s'ils sont au premier rang. En tant que représentants de la collectivité, tous les agents, même les agents

d'entretien de la voirie, peuvent être victimes d'agression. En tout, 200 démissions de maires liées à des actes de violence ont été recensées.

**Monsieur Mathieu DURQUETY** revient sur la question du télétravail. Lors du dernier CHSCT, il avait attiré l'attention de l'administration sur le respect de la charte, qui ne semble pas être observée avec précision au regard des retours et des témoignages qui lui sont faits. Par exemple, si un agent a reçu l'accord de son N+1 ou de son N+2 en septembre 2021 concernant le nombre de jours où il peut télétravailler, la charte prévoit un cadre pour remettre en cause cet accord, c'est-à-dire un entretien préalable, puis une mise en conformité sous deux mois. Les élus ont souhaité mettre en place cette charte, qui a été adossée à une délibération, mais dans les faits elle n'est pas respectée.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** confirme que l'administration rappellera les règles aux agents.

**Monsieur Mathieu DURQUETY** considère que ce n'est pas entendable qu'il y ait des distorsions sur le respect de la charte entre directions. Il y a un document, donc les parties se doivent de l'observer.

**Monsieur Gilles RENOIR** ajoute que les agents ne doivent pas hésiter à solliciter la DRH en amont pour donner des détails sur ces situations afin qu'elle puisse intervenir.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** précise que la charte est majoritairement respectée. Plutôt que de faire un rappel en conférence d'encadrement, le mieux est de remonter les informations à la DRH pour qu'elle puisse régler cette situation. Si la DRH n'y arrive pas, alors il s'en mêlera. Pour lui, c'est primordial que les décisions des élus soient respectées, car c'est l'un des principes de base de la fonction publique territoriale.

**Madame Isabelle LUCAS** note ensuite une iniquité de traitement entre les agents qui, quand ils sont en télétravail, doivent indiquer le code TEL et ceux qui doivent continuer de pointer comme ils le font d'habitude. Dans ce cadre, elle demande que la règle soit rappelée aux agents afin qu'ils soient tous traités de la même façon.

Dans un deuxième temps, elle demande quelle fiche les agents doivent remplir pour signaler ce genre de problèmes, assimilés à des agressions verbales. Généralement, les agents se disent que ce n'est pas grave, n'en parlent pas, donc l'information ne remonte jamais à la DRH. En tant qu'assistante de prévention, elle voudrait donc pouvoir conseiller à ses collègues de remplir cette fiche et de la faire remonter à la DRH pour garder une trace.

**Monsieur Gilles RENOIR** répond que les fiches prévention sont sur l'intranet. Il a néanmoins conscience qu'il y a beaucoup de choses sur l'intranet et préparera en conséquence une nouvelle communication en direction des agents et de l'encadrement sur ces fiches prévention et sur les procédures.

Pour ce qui est de la première question, il regrette que cette différence de méthode donne l'impression aux agents que s'ils utilisent leur code GESTOR ils seront mieux traités que ceux qui pointent. En ce qui le concerne, c'est assez simple. Au sein de la collectivité, certains agents pointent, et d'autres, non. Les agents qui ne pointent pas utilisent le code Tel\*, et les agents qui pointent le font directement sur leur ordinateur en télétravail. Si ces derniers ne le font pas et utilisent le code Tel\*, leur journée normale, celle qui est inscrite au planning, sera prise en compte, quel que soit le temps qu'ils passeront en télétravail ce jour-là. C'est la seule différence.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** demande si une fiche pourrait être faite pour les agressions en interne, qui n'entrent pas forcément dans le cadre de la fiche liée au bien-être au travail.

**Monsieur Gilles RENOIR** confirme que c'est possible. C'est le rôle de l'encadrant d'intervenir. Toutefois, les agents doivent aussi faire preuve de bon sens : s'ils se font agresser par un collègue, ils doivent en parler à leur responsable.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** confirme que l'administration doit être vigilante sur ce point. Il n'acceptera pas qu'un agent agresse un autre agent, que ce soit descendant ou ascendant. La DRH sait relever les faits

importants et les traiter, sans tomber dans la maladie de la procédure. Le bon sens, rien que le bon sens. Si un fait semble relever de la responsabilité des agents, des syndicats, du chef de service ou du DRH, il faut le régler, mais M. Christophe GHEERAERT ne voudrait pas laisser croire que les agents de La Roche-sur-Yon se feraient agresser continuellement, ou sont en mal-être permanent. La collectivité compte 2 000 agents, des débordements peuvent arriver, mais l'administration réagit rapidement et elle y est très attentive.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** précise que ce n'est pas qu'à La Roche-sur-Yon, c'est partout dans la société, au niveau départemental, régional et national. Dans les collectivités territoriales, c'est flagrant.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** conclut que l'administration travaillera d'abord sur la protection des agents face aux agressions extérieures. Pour ce qui est des agressions internes, il préfère que les canaux soient plus directs. Il répète que l'administration est attentive.

Sur un autre sujet, **Madame Estelle OCCHIUCCI** demande si les agents de la médiathèque sont habilités à demander à un usager d'ouvrir son sac s'il y a un soupçon de vol de livre.

**Monsieur Gilles RENOIR** répond que, en tant qu'agents, ils n'ont pas le droit de demander à des usagers d'ouvrir leurs sacs, mais qu'ils peuvent faire appel à la police municipale.

**Monsieur Gilles RENOIR** revient sur deux autres fiches qu'il voulait mettre en lumière.

- La fiche relative au développement des échanges entre les services techniques, les membres du CHSCT et le service prévention

En 2021, ces échanges ont permis à l'administration de travailler sur la problématique des locaux et des fiches entretien. Même si ce problème ne sera pas réglé en un an, ce travail, lancé par Madame Angélique DEGHILAGE, permettra de prendre en compte lors d'une construction ou d'une réhabilitation des problématiques qui ne l'étaient pas suffisamment pour ne pas répéter les mêmes erreurs. Maintenant que le travail a été initié avec les membres du CHSCT, c'est à l'administration de le faire vivre sur l'ensemble des projets.

**Madame Lydia RICHARD** déplore que, dans les nouveaux bâtiments de la LOCO Numérique, des éléments techniques aient été placés dans le local d'entretien à la fin du chantier. Les agents sont obligés de placer leur chariot entre un chauffe-eau, un ballon d'eau chaude et un placard, dans lequel ils peuvent stocker quelques produits, comme le papier imprimante.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** ajoute que, lors du dernier CHSCT, les représentants du personnel avaient déjà fait remonter la nécessité pour les agents d'entretien de bénéficier d'un local propre. Ce n'est pas acceptable de placer le local technique au même endroit parce qu'il avait été oublié dans les plans.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** confirme qu'il s'était personnellement engagé sur cette question du local d'entretien, tout en précisant que c'était compliqué pour les anciens bâtiments. Lors de la construction des nouveaux bâtiments, en revanche, des discussions avaient porté sur la possibilité d'avoir des locaux spécifiques aux agents d'entretien. Par exemple, quelques travaux au niveau du marché couvert permettront aux agents d'avoir des locaux qui leur conviennent.

Pour la LOCO, il précise qu'il regardera ce problème avec le service concerné, mais déplore ce manque.

**Monsieur Gilles RENOIR** revient sur la dernière fiche qu'il voulait présenter.

- La fiche relative au renforcement de la participation de la collectivité sur les dispositifs mutuelle et prévoyance

Dans le cadre de l'augmentation de sa participation à la mutuelle santé et au dispositif de prévoyance, l'administration présentera lors du bilan social des informations sur le nombre d'agents bénéficiant du dispositif de prévoyance à 100 %, tous les agents n'en bénéficiant pas encore.

**Madame Isabelle LUCAS** observe que, dans la fiche 2.1, « mettre en place un groupe de travail afin de revoir l'ensemble des horaires », pour le financement et les coûts, il est précisé « prise en charge de la prévoyance » et « proposition d'attribution de titres repas ». Elle ne comprend pas que cela figure dans les financements et les coûts à ce niveau. Ces contreparties ont été négociées par les élus, mais, selon elle, elles ne devraient pas apparaître sur cette fiche.

**Monsieur Gilles RENOIR** répond que ces lignes pourront être retirées de cette fiche sans difficulté.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** demande à supprimer la fiche 11.2, car elle concerne le COSeL, qui ne devrait pas figurer dans les RPS, d'autant plus que la fiche 14.1, « renforcer la communication faite aux agents », porte déjà sur le CNAS et le COSeL. Il rappelle que le COSeL est une association comme les autres, même si elle touche une subvention de la Ville.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** souhaite laisser apparent la volonté de développer des temps de convivialité.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** indique que ce point peut être rajouté à la fiche « renforcer la communication auprès des agents ». Les membres du CHSCT trouvent que cette fiche n'a pas lieu d'être dans les RPS, d'autant plus qu'une fiche un peu plus loin porte déjà sur le CNAS et COSeL.

**Monsieur Gilles RENOIR** précise que ces fiches existent depuis longtemps et qu'elles ont déjà été validées par les membres du CHSCT à plusieurs reprises. Néanmoins, il ne voit aucun problème à revenir dessus et à faire apparaître les éléments relatifs au COSeL dans d'autres fiches.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** remarque que la date de présentation en CHSCT n'apparaît pas sur toutes les fiches. Il suppose que, si elles avaient toutes été présentées, elles auraient toutes une date de présentation.

**Madame Sylvie DURAND** propose de passer au dossier suivant.

#### **Point n° 4 : Bilan étape AT/MP 2021**

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

**Madame Anne-Laure BLANCHET** précise que ce point d'étape sur l'accidentologie porte uniquement sur le deuxième semestre de l'année 2021.

Sur cette période, concernant les accidents de travail :

- 49 accidents de travail ont été recensés, dont 35 ont occasionné des jours d'arrêt de travail, pour un total de 996 jours d'ITT. La durée moyenne de ces arrêts était de 20 jours.
- 10 accidents de travail ayant eu lieu en 2020 ont eu des répercussions en 2021, pour un total de 1 768 jours d'ITT.
- 6 accidents de travail ayant eu lieu lors des années précédentes ont eu des répercussions en 2021, pour un total de 1 406 jours d'ITT.

Concernant les accidents de trajet :

- 8 accidents de trajet ont été recensés, dont 5 ont occasionné des jours d'arrêt de travail, pour un total de 221 jours. La durée moyenne de ces arrêts était de 27,5 jours.
- 4 accidents de trajet ayant eu lieu en 2020 ont eu des répercussions en 2021, pour un total de 123 jours d'ITT.

- 2 accidents de trajet des années précédentes ont eu des répercussions en 2021, pour un total de 521 jours d'ITT.

Concernant les maladies professionnelles :

- 2 maladies professionnelles reconnues ont été recensées. L'une d'elles a occasionné 42 jours d'arrêt de travail. Depuis la préparation du document, une troisième maladie professionnelle a été déclarée, qui a occasionné 47 jours d'ITT en plus.
- 5 maladies professionnelles ayant eu lieu en 2020 ont eu des répercussions en 2021, pour un total de 666 jours d'ITT.
- 4 maladies professionnelles ayant eu lieu lors des années précédentes ont eu des répercussions en 2021, pour un total de 248 jours d'ITT.

Concernant la répartition des arrêts de travail :

- 5 événements ont occasionné 1 à 3 jours d'arrêt de travail, pour un total de 8 jours d'ITT ;
- 14 événements ont occasionné 4 à 15 jours d'arrêts de travail, pour un total de 116 jours d'ITT ;
- 9 événements ont occasionné 16 à 45 jours d'arrêt de travail, pour un total de 214 jours d'ITT ;
- 3 événements ont occasionné 46 à 90 jours d'arrêt de travail, pour un total de 237 jours d'ITT ;
- 4 événements ont occasionné de 91 à 150 jours d'arrêt de travail, pour un total de 421 jours d'ITT.

Pour ce qui est des trois accidents de travail les plus graves :

- Le premier a occasionné 129 jours d'arrêt de travail. Un agent en EHPAD s'est fait agresser par un résident ayant des troubles cognitifs qui essayait de s'enfuir. En voulant le retenir, l'agent s'est fait bloquer contre un mur et s'est blessé au cou en voulant se dégager.
- Le deuxième a occasionné 107 jours d'ITT. Un agent a glissé sur un sol humide dans les locaux administratifs et s'est fait une entorse au genou.
- Le troisième a occasionné 93 jours d'ITT. Un agent est tombé en descendant de son véhicule d'astreinte et s'est fait une entorse au genou. Aucune information n'a été donnée sur l'état du sol.

Les directions les plus touchées sont :

- La direction autonomie, avec 11 accidents de travail, pour un total de 331 jours d'ITT. Les origines majeures restent la manipulation des personnes ou les efforts. Un accident a ainsi occasionné 129 jours d'ITT, et un deuxième 92 jours d'ITT pour un transfert de personne lit-fauteuil.
- La direction des moyens logistiques mutualisés, avec 6 accidents de travail, pour un total de 110 jours d'ITT. Les origines majeures sont les heurts ou les déplacements avec charge.
- La direction de la petite enfance, avec 4 accidents de travail, pour un total de 103 jours d'ITT. Les origines majeures sont la manipulation de personnes, les efforts ou les mouvements. Un accident a occasionné environ 90 jours d'ITT, l'agent ayant voulu réceptionner un enfant qui s'est laissé tomber, le blessant à l'épaule.
- La direction de l'éducation, avec 7 accidents de travail, pour un total de 26 jours d'ITT. Les origines majeures sont la manipulation manuelle de charges, les brûlures ou les chutes.

Au niveau de la Ville, 30 événements ont occasionné 546 jours d'ITT.

Au niveau de l'agglomération, 8 accidents de travail ont occasionné 119 jours d'ITT.

Au CCAS, 11 événements ont occasionné 331 jours d'ITT.

Une analyse des accidents de travail est réalisée en fonction de la gravité de l'événement, de la répétition d'un même événement et si des solutions peuvent être apportées. La victime et l'encadrant sont toujours conviés à répondre aux questions.

Madame Anne-Laure BLANCHET présente deux accidents de travail.

Au service nature en ville, un accident de travail a occasionné 8 jours d'ITT. Lors de la taille d'un arbuste, l'agent a choisi de porter des gants en plastique, trouvant ceux en cuir trop chauds. La poignée du taille-haie étant en bord de lame, la main de l'agent a glissé vers la lame, les gants se sont déchirés et l'agent s'est blessé au doigt. Lors de l'analyse, il a été rappelé à l'agent l'importance du port des équipements de protection adaptés à ses missions. Malheureusement, même si les gants en cuir sont chauds, il est tenu de les porter quand ce sont les seuls capables de limiter les dommages en cas d'accident.

Dans un EHPAD, un accident a occasionné 18 jours d'ITT en 2020 et 276 jours d'ITT en 2021. En relevant un résident qui était au bord de son fauteuil roulant, l'agent a ressenti un étirement dans son bras droit, du coude à l'avant-bras. Lors de l'analyse, l'agent a précisé qu'il n'avait pas voulu solliciter ses collègues par crainte de les déranger pour des raisons qui lui étaient propres. L'analyse a également permis de découvrir que ce résident était équipé de coussins antiglisse, qui se positionnent sur l'assise d'un fauteuil pour éviter aux résidents de glisser. Selon l'agent, ce coussin n'était pas efficace pour éviter ce risque de chute. Il a donc été rappelé à l'agent l'importance d'utiliser les aides techniques, et le service s'est engagé à sensibiliser les agents à la bonne utilisation des aides techniques en formation PRAP pour les inciter à les utiliser de plus en plus.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** demande si les 35 accidents de travail recensés ont été analysés.

**Madame Anne-Laure BLANCHET** répond que c'est ce qui est préconisé, mais que ce n'est malheureusement pas possible dans la pratique.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** aurait voulu savoir si les règles d'hygiène et de sécurité avaient été strictement respectées lors de ces événements, et si ces accidents de travail auraient pu être évités. Dans les deux exemples qu'elle a présentés, les accidents sont évitables.

**Monsieur Gilles RENOIR** précise qu'une partie des accidents n'est malheureusement pas évitable. Par exemple, c'est une bonne chose que la collectivité incite ses agents à faire du vélo et à utiliser les liaisons douces, mais cela entraîne également une augmentation du nombre d'accidents de trajet tous les ans. Pour ce problème, il n'a ni solution ni préconisation. Les accidents de voiture, aussi, occasionnent des jours d'ITT.

Même si certains accidents de travail, ou leur gravité, sont en effet liés à une mauvaise utilisation ou à une absence d'utilisation des équipements de protection, tout accident ayant lieu pendant le temps de travail est forcément imputable à la collectivité. Dans ce cadre, l'administration a fait le choix de la prévention avant tout et de ne pas sévir, même si elle est en droit de se retourner contre un agent qui n'aurait pas utilisé ses EPI. Au contraire, l'agent est pris en charge, et son accident est reconnu comme accident de travail. Pour cet agent qui ne portait pas correctement ses gants, un rappel lui a été fait, ainsi qu'à son encadrant, sur les raisons qui justifient que le port de ces gants soit obligatoire, même en pleine canicule. Cette obligation s'impose à l'agent, mais surtout à l'encadrement. C'est à l'encadrement de s'assurer que les EPI sont bien utilisés. Si cet agent a utilisé des gants en plastique, c'est parce que son encadrement ne l'a pas assez sensibilisé ou qu'il n'a pas vérifié ce qu'il utilisait.

Bien sûr, chaque situation est singulière. Dans les EHPAD, par exemple, les formations sont essentielles. Certains professionnels ont travaillé pendant des années sans utiliser d'aides techniques, et changer de pratique n'est pas anodin. De plus, leur charge de travail étant importante, les agents peuvent avoir l'impression qu'ils ne s'en sortiront pas s'ils doivent les utiliser comme ils l'ont appris. La collectivité mène donc ce travail, notamment à travers les formations PRAP 2S, développées dans chaque établissement.

**Monsieur Gilles RENOIR** conclut qu'une sensibilisation plus importante et des formations appropriées pourraient permettre d'éviter certains accidents, ou en tout cas de réduire leur gravité.

**Madame Isabelle LUCAS** demande combien d'agents ont suivi la formation PRAP 2S.

**Madame Anne-Laure BLANCHET** indique que ce sera précisé dans le dossier suivant.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** souligne l'importance de vérifier que les EPI sont bien adaptés aux situations. Dans le cas de l'agent qui a choisi des gants en plastique plutôt qu'en cuir, cela peut sembler logique si c'est en plein été et qu'il doit utiliser le taille-haie toute la journée. De plus, les gants en cuir ne lui avaient peut-être pas été fournis. Il faudra le vérifier.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** précise que les haies ne sont pas taillées en plein été, mais plutôt en septembre ou en octobre. Même s'il peut encore faire chaud, c'est certain qu'il n'est pas demandé aux agents de tailler des haies en pleine canicule.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** répond que les haies doivent être taillées presque toutes les trois semaines quand elles commencent à pousser au printemps, comme la pelouse.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** répète que chaque situation est différente et insiste sur le choix de la collectivité d'aller vers plus de prévention plutôt que vers plus de sévérité. Toutefois, dans certains cas, c'est important que le CHSCT se demande si certaines situations ne sont pas dues à de l'inconscience – il précise que Madame Anne-Laure BLANCHET s'en assurera. Par exemple, alors qu'il marchait dans la rue avec le directeur des espaces publics, ils ont vu un agent monter sur une échelle posée le long d'un feu tricolore. Il aurait pu se blesser facilement. Les agents doivent aller vite, et il le comprend, mais ils perdent beaucoup plus de temps en ayant un accident de travail.

En valeur absolue, ces 39 accidents de travail sont beaucoup trop nombreux, mais la collectivité doit néanmoins relativiser et prendre un peu de hauteur.

**Monsieur Gilles RENOIR** souligne que c'est une chance que la collectivité n'ait pas constaté d'accident grave récemment, même si elle ne doit pas s'en satisfaire. Concernant les EPI, il rappelle que leur vocation première n'est pas d'être confortables pour les agents, mais de les protéger. L'administration est bien consciente que plus ils seront confortables et plus les agents seront tentés de les utiliser. Elle le prend en compte quand elle choisit les EPI, mais l'objectif prioritaire reste de les protéger, et ils doivent parfois faire avec, même si c'est un peu désagréable.

**Madame Isabelle LUCAS** confirme que les EPI sont faits pour protéger les agents, mais précise que le confort est un critère qui doit être pris en compte lors de l'achat du matériel.

**Monsieur Gilles RENOIR** rappelle que des showrooms ont été organisés lors du renouvellement du marché, auxquels les membres du CHSCT ont été conviés. À cette occasion, des représentants des agents et de l'encadrement ont pu regarder et tester les EPI, pour que l'administration tienne compte de leur expérience et de leurs retours.

**Madame Isabelle LUCAS** précise que l'organisation du showroom et des essayages a été rendue compliquée par la Covid-19.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** revient sur les accidents de trajet. De plus en plus d'agents utilisent un vélo pour se déplacer et les accidents seront certainement encore plus nombreux, notamment avec l'essor des trottinettes électriques et l'utilisation qui en est faite. Dans ce cadre, il demande si l'employeur, étant donné qu'il participe déjà à l'achat de vélos, ne peut pas rendre obligatoire le port du casque dans le cadre du trajet domicile-travail.

**Monsieur Gilles RENOIR** explique que, comme l'automobiliste, le cycliste est seulement contraint par le Code de la route. La Ville ne peut pas intervenir, elle peut seulement inciter ou conseiller fortement.

## **Point n° 5 : Plan de formation interne prévention et sécurité 2022**

*Dossier présenté par Monsieur Nicolas LENGLET, formateur interne en risques professionnels.*

**Monsieur Nicolas LENGLET** indique que sa présentation portera sur le plan de formation obligatoire, c'est-à-dire les formations mises en place et suivies par le service prévention, hygiène et sécurité au travail

- La formation premiers secours

La collectivité a choisi de se doter de sauveteurs de secouristes du travail, près de 600 étant répartis sur la ville, l'agglomération et le CCAS. Pour assurer le suivi et la mise en place des formations initiales et des recyclages, sept formateurs internes sont présents, dont trois seront recrutés en 2022. Dans le cadre de ces formations, il y a une obligation de maintien et d'actualisation des compétences, appelée recyclage. Pour maintenir la validité du certificat, ce recyclage doit être fait tous les deux ans.

En 2022, 38 jours de formation sont prévus :

- Trois formations initiales, chacune durant deux jours, soit 14 heures de formation. Chaque formation sera conduite par deux formateurs et comptera 12 participants. En période de crise de la Covid-19, il n'y avait qu'un seul formateur pour 6 à 8 agents.
- 29 journées de recyclage, chacune durant sept heures. Chaque journée de formation sera conduite par un formateur et comptera 10 participants.
- Pour le chantier collectif, une formation secourisme est mise en place. Trois journées de formation seront réparties sur l'année, elles dureront sept heures et compteront 10 participants. Le programme est allégé au niveau de la prévention, puisqu'une partie prévention est mise en place pour le programme de secouriste du travail.

- La formation de sensibilisation aux gestes de secours

Elle dure trois heures et est basée sur le programme des gestes qui sauvent. Elle est ouverte à tous, sauf aux SST, dont le niveau est supérieur.

Depuis 2019, 191 agents ont été formés, dont 100 en 2019, 8 en 2020 et 83 en 2021. Chaque journée de formation est conduite par un formateur et compte 8 à 10 participants. En 2022, quatre jours de formation sont prévus, deux par semestre, soit huit sessions ; ainsi que 10 groupes de 10 agents de la direction éducation. En tout, 18 sessions seront donc organisées, de 8 à 10 participants, soit entre 144 et 180 agents formés.

Cette formation ne donne pas lieu à une attestation, car ce n'est pas une formation aux gestes qui sauvent mais une sensibilisation aux gestes de secours. Seules les associations reconnues peuvent délivrer l'attestation.

- La formation à la manipulation des moyens de lutte contre l'incendie

Cette formation porte sur la manipulation des extincteurs et des RIA, les robinets d'incendie armés. Elle dure trois heures et est conduite par un formateur. La collectivité a déjà deux formateurs internes, et un recrutement est prévu en 2022.

En 2021, 103 agents ont été formés. À partir de 2022, l'objectif est de former entre 400 et 500 agents par an. Chaque formation comptera 10 participants, et 40 formations sont prévues, soit 20 jours de formation.

- La formation gestes et postures

Elle concerne les agents dont l'activité comporte des manutentions manuelles, mais est ouverte et peut être demandée dans le cadre des entretiens professionnels. Elle peut être remplacée par des formations calquées sur le programme PRAP, la prévention des risques liés à l'activité physique. L'agent est amené à réfléchir sur son travail, sur ce qu'est une situation de travail dangereuse, etc., ce qui peut l'aider à trouver des solutions. La collectivité a déjà trois formateurs internes, et un agent sera formé en 2022.

En 2022, quatre formations minimum sont prévues, soit huit jours de formation. Une formation dure deux jours et une journée de formation dure sept heures. Chaque formation sera conduite par un formateur et comptera 8 à 10 participants. En tout, 32 à 40 agents devraient être formés.



Cette formation ne donne pas lieu à une certification, et un recyclage est préconisé tous les cinq ans.

- La formation PRAP 2S

C'est la formation prévention des risques liés à l'activité physique, option sanitaire et médicosocial pour le personnel soignant des EHPAD. La collectivité a déjà quatre formateurs internes, et un agent sera formé en 2022. En tout, depuis le début, entre 110 et 120 agents ont été formés.

En 2019 et 2020, les formations étaient conduites par deux formateurs et comptaient 13 à 14 participants. En 2021, elles étaient conduites par un formateur et comptaient 8 à 10 participants. C'est également ce qui est prévu pour 2022, l'objectif étant de former entre 32 et 40 agents. En 2019, six formations étaient prévues par an. Sur demande du CCAS, il n'y aura plus que quatre formations par an.

- La formation PRAP Petite enfance

Elle est mise en place pour le personnel des structures de la petite enfance. Pour le moment, seuls les encadrants sont formés. La collectivité compte trois formateurs internes, et un recrutement sera fait en 2022.

En 2022, quatre formations sont prévues, soit huit jours de formation. Une formation de deux jours, soit 15 heures. Chaque formation sera conduite par deux formateurs et comptera huit participants, soit 32 agents formés par an en moyenne.

Cette formation est certificative, et un recyclage est prévu tous les cinq ans.

- La formation conduites addictives

Cette formation de 3 h 30 est prévue pour tous les agents. La collectivité a déjà six formateurs internes, et un formateur a été recruté en 2022.

En 2022, 40 sessions sont prévues, soit 20 jours, dont quatre sont pour le personnel du chantier collectif, encadrants et agents. Chaque formation sera conduite par deux formations et comptera 10 participants, l'objectif étant de former 400 agents par an.

- La formation produits chimiques

Cette sensibilisation aux risques chimiques dure trois heures et est destinée à tous les agents qui sont exposés à des agents chimiques dangereux. Elle peut être demandée dans le cadre des entretiens professionnels.

En 2022, 10 demi-journées de formation sont prévues avec, par exemple, des agents du service maintenance bâtiment. Chaque formation comptera 8 à 10 participants, l'objectif étant de former une centaine d'agents.

- La formation écoconduite

Cette formation d'une journée est destinée à tous les agents. La collectivité a deux formateurs internes. Chaque formation comptera trois agents, puisqu'elle comprend la conduite d'un véhicule.

En 2021, 15 formations de sept heures avaient été assurées. Pour le premier semestre 2022, une formation est prévue par mois, soit quatre formations. Toutefois, il pourrait n'y en avoir que trois.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** demande si c'est le fait de conduire qui fait que cette formation écoconduite dure toute une journée et s'étonne que les agents aient besoin d'autant d'heures.

**Monsieur Nicolas LENGLET** explique que cette formation commence par une partie réglementation, sur le Code de la route, le règlement, la conduite, etc. Pendant la matinée, chaque agent conduit pendant une demi-heure, comme il le fait habituellement. Le formateur explique ensuite ce qu'est l'écoconduite et donne des conseils à chacun. Durant l'après-midi, les trois agents conduisent pendant 30 minutes une seconde fois, mais cette fois en essayant d'adapter leur conduite et d'appliquer les conseils du formateur.

**Monsieur Gilles RENOIR** précise qu'un boîtier particulier s'adapte au véhicule et permet d'évaluer les niveaux de consommation.

Ayant fait la formation, **Madame Isabelle LUCAS** indique qu'elle l'avait trouvée très intéressante, mais qu'elle a perdu la moitié de ses bons réflexes après six mois.

- La formation assistant de prévention

En 2021, 12 nouveaux assistants de prévention ont été formés. Le premier recyclage est obligatoire et dure deux jours. Il sera organisé en 2022. C'est une formation réglementaire sur le rôle de l'assistant de prévention. En tout, 60 assistants sont déjà formés. Ils auront tous un recyclage d'une journée en 2022 sur le risque incendie.

Ces formations sont externalisées.

**Madame Isabelle LUCAS** demande s'il y aura des exercices à faire par bâtiment.

**Monsieur Nicolas LENGLET** le confirme, puis poursuit sa présentation.

- L'habilitation électrique

Elle concerne 256 agents, 180 agents de la ville et de l'agglomération et 76 agents des communes du territoire. En 2021, 121 agents ont été formés. En 2022, environ 109 agents devront être formés, ce nombre étant variable selon les départs, les arrivées et les demandes.

Cette formation est aussi externalisée, et l'interlocuteur est l'Apave.

- Le CACES

Le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité concerne 201 agents, 132 agents de la ville et de l'agglomération et 69 agents des communes du territoire.

En 2021, 75 agents ont été formés. En 2022, environ 95 agents doivent être formés.

Cette formation est externalisée, et l'interlocuteur est A4 Formation.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** demande si ces deux formations sont les seules étendues aux communes.

**Monsieur Nicolas LENGLET** le confirme.

- L'AIPR

L'autorisation d'intervention à proximité des réseaux est obligatoire et concerne les agents qui interviennent dans la préparation ou l'exécution de travaux à proximité des réseaux enterrés.

La collectivité a un formateur interne, et la durée de formation est variable entre un jour et demi, pour de l'exécution, et deux jours, pour un encadrant.

En 2022, 50 agents devront suivre un recyclage. Ce recyclage est prévu tous les cinq ans.

**Madame Sylvie DURAND** salue le travail réalisé.

**Madame Isabelle LUCAS** demande le pourcentage d'agents des EHPAD ayant déjà été formés.

**Monsieur Nicolas LENGLET** explique qu'environ 80 agents ont été formés en 2019, soit six formations de 12 à 14 participants. En 2020, une formation a été organisée avec 10 participants, puis plus rien pendant un an et demi. Les formations ont été arrêtées le temps des confinements, avant de reprendre en septembre 2021.

Le planning de formation initial prévoyait que tous les agents soient formés pour le premier semestre 2021. Avec les confinements, les départs et les arrivées d'agents, et la nécessité de réduire le nombre de formations annuelles de six à quatre, le service a pris beaucoup de retard et n'est pas capable de dire à quelle date tous les agents des EHPAD seront formés, mais cela se fera dans la durée.

**Madame Isabelle LUCAS** rappelle qu'il faudra prendre en compte l'organisation de chaque EHPAD pour planifier les formations.

**Monsieur Nicolas LENGLET** confirme que le problème majeur dans l'organisation de ces formations, ce sont les remplacements au niveau du personnel. Il a travaillé en amont avec les infirmières référentes pour planifier

dès la fin d'année 2021 les formations de 2022. Ensuite, charge aux EHPAD de placer leurs agents. Cela peut également se faire au dernier moment par des remplacements s'il y a des absents.

Dans le futur, le service espère pouvoir mener des actions ponctuelles, d'une ou deux heures, dans les EHPAD, à la demande de l'infirmière référente, pour présenter l'utilisation des aides techniques aux agents, et ainsi réduire l'accidentologie. Ces temps d'intervention ponctuels, en parallèle des formations, permettraient ainsi de regrouper sept ou huit personnes autour de l'utilisation d'une aide technique spécifique, sa mise en place, etc., car certains agents connaissent ces équipements mais ne savent pas forcément dans quelles conditions les utiliser.

**Madame Isabelle LUCAS** félicite le service pour tout ce travail.

**Monsieur Benoît JAMONNEAU** revient sur la formation PRAP Petite enfance et demande pourquoi les encadrants sont les seuls à avoir été formés jusqu'à présent.

**Madame Anne-Laure BLANCHET** confirme que tous les agents de la petite enfance doivent être formés, pas seulement les encadrants.

**Madame Sylvie DURAND** remercie une nouvelle fois le service pour le travail qu'il réalise et l'encourage à le poursuivre. Elle remercie également M. Nicolas LENGLET pour sa présentation, et propose de passer au dernier dossier inscrit à l'ordre du jour.

## Point n° 6 : Retours Visites CHSCT – Programmmations 2022

*Dossier présenté par M. Gilles RENOIR, Directeur des ressources humaines.*

**Monsieur Gilles RENOIR** indique que le retour des visites du centre municipal de restauration (CMR) et de la nouvelle piscine ont été transmis aux membres de la CSSCT. Une fois la seconde phase des travaux terminée sur le Complexe, l'objectif sera de faire une nouvelle visite pour refaire un point sur les différents éléments qui avaient été identifiés et découvrir les nouveaux aménagements.

Il propose de passer aux questions, sans revenir sur l'intégralité des visites.

**Monsieur Benoît JAMONNEAU** explique que des agents de la piscine ont constaté que tous les EPI n'avaient pas été distribués. En cherchant des gants, un agent a ainsi trouvé dans la réserve un carton rempli de vestes de pluie, alors que moins de la moitié des agents concernés en ont reçu une. Actuellement, aucun agent de la piscine n'est complètement équipé. Le problème des chaussures, soulevé lors du dernier CHSCT, dont la solution était éventuellement de fournir deux paires de chaussures aux agents, n'a toujours pas été réglé non plus. Les agents sont donc obligés d'en acheter eux-mêmes. Pendant l'hiver, ils ont également dû acheter des pantalons de sous-vêtement contre le froid. Selon les agents, tous les équipements achetés sont conçus pour des sportifs et ne conviennent pas aux agents, notamment quand il fait froid, car ils sont parfois statiques pendant de longues périodes au bord de la piscine pour surveiller les bassins.

Lors de la visite, l'éclairage extérieur avait également été évoqué, mais la société, qui devait régler ce problème, n'est toujours pas revenue. Les membres du CHSCT avaient également remarqué le carrelage cassé sur les bords de bassin, qui s'étend toujours, sans que rien ne soit fait. Certains murs sont également attaqués par l'humidité dans les sanitaires, entre les toilettes et la table à langer.

M. Benoît JAMONNEAU évoque également le fait qu'un certain nombre de maîtres-nageurs sauveteurs soupçonnent une intoxication à la chloramine, puisque les agents se plaignent d'avoir les yeux qui piquent, des irritations et des maux de tête. Normalement, des lampes UV permettent de déchloraminer la piscine. Il devient

donc nécessaire de vérifier qu'elles fonctionnent correctement, que les réglages sont bons, et qu'elles n'ont pas été coupées à certains moments pour faire des économies, par exemple.

Il reste aussi des algues dans le grand bassin de 50 mètres. Il avait été indiqué aux agents qu'une solution mécanique avait été apportée, mais elle n'est manifestement pas suffisante, puisque les algues sur le côté du bassin sont toujours là et peuvent se répandre à nouveau. Ce problème est probablement lié au taux de PH du bassin, et donc à un mauvais traitement de ce dernier.

Pour ce qui est de la couverture thermique qui est actuellement hors service, les agents déplorent la pénibilité occasionnée par le rangement de la bâche, qui nécessite beaucoup de manipulations et d'enlever les lignes d'eau, ce qui augmente les risques de l'abîmer. À Saint-Florent-des-Bois, la bâche est placée sans enlever les lignes d'eau. En faisant de même, les agents pourraient éviter des manipulations pénibles.

**Monsieur Gilles RENOIR** précise qu'il ne pourra apporter aucune réponse lors de cette séance, mais qu'il en discutera avec les services concernés. Si M. Benoit JAMONNEAU souhaitait une réponse de la collectivité, il aurait dû envoyer ses questions en amont.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** explique qu'il n'a eu ces retours des agents qu'en début de semaine, mais qu'il attendra un retour dès que l'administration aura des réponses à lui apporter.

Concernant les malfaçons des tribunes, aucun retour n'a été fait à ce jour sur les solutions qui avaient été envisagées, de même que pour les bruits à l'intérieur et au bord des bassins, évoqués par les personnels. Dans ce cadre, il demande une nouvelle visite des membres du CHSCT pour ces deux complexes.

Enfin, il précise que la vidéosurveillance est soumise à des lois que la Ville se doit de respecter au sein du complexe et dans l'ensemble de la collectivité. Ainsi, les locaux placés sous vidéosurveillance doivent être dotés de panneaux affichés de façon visible et reprenant trois précisions : l'existence de la vidéosurveillance, le nom du responsable de la vidéosurveillance et la procédure à suivre pour permettre de demander l'accès aux enregistrements visuels. En l'occurrence, le deuxième point n'est pas respecté.

Dans ce domaine, le CHSCT a un rôle important. Avant toute décision d'installation ou de modification de caméras, les élus du CHSCT doivent être consultés et ont la possibilité de désigner un expert afin d'apprécier la pertinence de cette installation. Dans ce cadre, les élus doivent poser un maximum de questions précises. Les instances représentatives ont également un rôle de contrôle sur l'installation et l'orientation des caméras, l'existence de l'autorisation de la préfecture, puisque c'est un établissement public, l'existence des affichages de signalisation de vidéosurveillance de manière réglementaire. Si la direction a l'intention de mettre la vidéosurveillance, elle doit en informer les salariés et vérifier que la procédure d'installation se fait conformément à la législation. Un salarié ne peut pas être sanctionné avec la vidéosurveillance comme preuve si le processus réglementaire n'a pas été appliqué au moment de son installation ou si la vidéo provient d'une autre entreprise.

Dans ce cadre et en respect avec la législation, M. Benoit JAMONNEAU demande que tout ce qui concerne la vidéosurveillance au niveau de la piscine du Cap soit dans un poste de sécurité spécifique, et non dans des bureaux de direction ou de responsable.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** confirme qu'il avait été interpellé sur cette question et que la collectivité doit appliquer la loi. Il a donc vérifié que les personnes qui avaient accès aux vidéos avaient bien toutes les habilitations et ne surveillaient pas les agents. Il confirme bien que tout est en ordre. En revanche, il note la remarque de M. Benoit JAMONNEAU à propos de l'affiche signalant la vidéosurveillance et ajoutera le nom du responsable. Il a rappelé à tous les agents les consignes liées à la vidéosurveillance, et notamment qu'elle ne doit pas être utilisée pour contrôler ce que font ou ne font pas les agents. Quant à la création d'un local de surveillance dédié, il se renseignera. Si ce n'est pas obligatoire, il ne voit pas pourquoi la collectivité le ferait, mais, si cela l'est, alors il regardera ce qui peut être envisagé.

Enfin, il rappelle que les caméras sont là pour contrôler l'extérieur de la piscine et pour assurer la protection des usagers et des biens.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** ajoute que la surveillance vidéo doit normalement être mise en route à l'ouverture du public et, en dehors, pour surveiller vérifier les accès extérieurs quand il n'y a plus d'accès au public. Pourtant, les agents de la piscine sont presque sûrs que la vidéosurveillance est tout le temps en fonctionnement.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** répond qu'il regardera ces points avec le directeur de la piscine pour vérifier que la collectivité est dans la légalité. Si ce n'est pas le cas, les erreurs seront corrigées. En tout cas, il affirme que la DRH a confirmé avec le responsable de la vidéosurveillance de la piscine que la vidéo n'est pas utilisée pour contrôler le personnel.

**Madame Sylvie DURAND** remercie les représentants du personnel pour leurs questions, et déplore qu'elles n'aient pas été posées en amont pour que l'administration puisse apporter des réponses en séance.

**Monsieur Mathieu DURQUETY** insiste sur les problématiques relevant de l'équipement élémentaire des agents, signalées depuis plusieurs mois déjà, et demande s'il n'existe pas une manière plus simple de commander du matériel, notamment les chaussures, pour répondre au plus vite aux besoins élémentaires des agents en matière d'équipement.

**Madame Sylvie DURAND** espère également que ce problème ne sera pas soulevé une nouvelle fois lors d'un CHSCT futur.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** explique que la collectivité n'a pas les marchés pour les chaussures. Il avait interpellé Intersport, qui avait l'ensemble des chaussures. Malheureusement, ce n'était pas dans le marché de la collectivité.

**Madame Sylvie DURAND** précise que si un marché ne remplit pas les critères, il peut être rendu infructueux. Ensuite, la Ville n'a plus qu'à relancer le marché en expliquant précisément ses souhaits. Ce n'est pas la première fois qu'elle entend cette problématique sur les chaussures. Si elles ne correspondent pas, il suffit de relancer le marché en demandant précisément ce que les agents attendent.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** regrette de ne pas avoir eu ce retour des organisations syndicales plus tôt pour vérifier au préalable avec le directeur de la piscine et son adjoint que les agents bénéficient bien d'un équipement complet. Peut-être que certains ont des équipements, mais pas forcément ceux souhaités.

Il espère aussi ne plus entendre parler de ce problème, parce que les organisations syndicales et l'administration se seront enfin mises d'accord, l'objectif étant de ne pas polluer le CHSCT avec des questions récurrentes. Il demande simplement aux représentants du personnel de poser leurs questions en amont, pour que l'administration ait tous les éléments de réponse en séance.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** ajoute que, lors de la visite, une interrogation avait été soulevée auprès du directeur concernant le SPA et son fonctionnement, puisque la zone SPA ne fonctionne pas pour le moment. Dans ce cadre, il demande si l'administration a une réponse à leur apporter.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** demande des précisions sur ce dysfonctionnement.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** explique que le SPA fonctionne actuellement avec les eaux récupérées des douches, donc lorsqu'il est mis en route le savon dans l'eau fait de la mousse.

En l'absence de questions diverses, **Madame Sylvie DURAND** remercie les membres du CHSCT pour leur présence et leur souhaite une bonne journée avant de lever la séance.

La Présidente,  
**Madame Sylvie DURAND**

Le 10.05.2022



La secrétaire,  
**Madame Danielle MARTIN**

Le 12.05.2022



Le secrétaire,  
**Madame Estelle OCCHIUCCI**

Le 04.05.2022

