

Direction des ressources humaines,
Service prévention, hygiène et sécurité au travail
Affaire suivie par Brigitte ANDRÉ
Réf : CHSCT du 4 octobre 2022

**Procès-verbal du Comité d'Hygiène, de
Sécurité et des Conditions de Travail
du mardi 4 octobre 2022**

Étaient présents

Pour les élus :

Madame Sylvie DURAND

Pour les représentants de l'administration :

Madame Danielle MARTIN

Monsieur Jacky GODARD

Monsieur Régis ROUSSEL

Monsieur Christophe GHEERAERT

Monsieur Gilles RENOIR

Pour les représentants du personnel :

Monsieur Benoit JAMONNEAU

Madame Isabelle LUCAS

Madame Estelle OCCHIUCCI

Monsieur Mathieu DURQUETY

Monsieur Davy BIRÉ

Membres de droit :

Madame Sophie DRUKKER, médecin du travail

Madame Anne-Laure BLANCHET, conseillère de prévention

Membre invité :

Madame Cécile PORCHER, ergonome-psychologue

Étaient excusés

Monsieur Yannick DAVID, Monsieur Bernard QUENAULT, Madame Cécile DALAIS, Monsieur Luc BOUARD, Madame Sophie MONTALÉTANG, Monsieur Manuel GUIBERT, Madame Angélique PASQUEREAU, Monsieur Patrick DURAND, Monsieur Pascal LUMEAU, Monsieur Gilbert OLIER, Madame Lydia RICHARD, Monsieur Patrice TOUVRON, Monsieur Laurent VINCENT, Monsieur Alberto DE LA IGLESIA, Madame Yasmina BENAMAS, Madame Saliha REGNAULT, Madame Émilie DARDIRI, Monsieur Vincent DAVY, Madame Nadia RIVALIN.

Secrétaires : Monsieur Davy BIRÉ et Monsieur Jacky GODARD.

* * *

Madame Sylvie DURAND salue les membres du CHSCT et ouvre la séance. Elle commence par désigner les secrétaires de séance, puis propose de passer au premier point de l'ordre du jour.

Approbation du procès-verbal du CHSCT du 5 juillet 2022

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

Le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

Point n° 1 : Point d'étape sur l'évaluation du risque radon au sein des bâtiments de travail et ERP concernés

Dossier présenté par Monsieur Romain CHAUVET, technicien énergie à la direction bâtiments

Après s'être présenté, **Monsieur Romain CHAUVET** indique qu'en sa qualité de référent technique pour le radon, il a été chargé de faire cette présentation. Lors de son intervention, il reviendra d'abord sur l'origine du radon, puis sur ses effets sur la santé, sa présence sur le territoire et son mode de propagation dans les bâtiments. Enfin, il se concentrera sur les différentes réglementations auxquelles la collectivité est soumise, avant d'évoquer la campagne de mesure qui a été réalisée sur le patrimoine de la Ville, de l'Agglomération et du CCAS. Pour terminer, il reviendra sur les différents plans d'action qui seront mis en œuvre sur les sites en fonction du taux de radon constaté.

Le radon est un gaz radioactif inodore et incolore dû à la désintégration de l'uranium et du radium présents naturellement dans le sol et les roches, principalement dans les régions granitiques et volcaniques. En 1988, le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) a reconnu le radon comme cancérigène pulmonaire certain pour l'homme. C'est par inhalation que le radon entre dans l'organisme. En France, le radon domestique est la deuxième cause de mortalité par cancer du poumon, après le tabagisme, et est responsable de 1 200 à 2 900 cancers du poumon par an.

Enfin, il représente 5 % à 12 % des décès par cancer du poumon. Le risque est accru de 25 % si la personne fume. Comme pour l'amiante, le temps de latence est d'un peu plus de dix ans.

Les arrêtés ont défini trois zones pour classer les communes selon leur potentiel radon : dans la zone 1, le potentiel est faible, dans la zone 2, il est moyen et dans la zone 3, il est fort. La Bretagne et Les Pays de la Loire, y compris la commune et l'agglomération de La Roche-sur-Yon, sont en zone 3. Le dépistage y est obligatoire. Dans les bâtiments, le radon s'infiltré depuis le sol par les fissures et les bois des soubassements, par les joints entre les parois, les pénétrations de réseau, par les gaines, les tubes et les cavités des murs. Il peut également être retrouvé, à différents volumes de diffusion, dans l'eau à usage sanitaire et dans les différents matériaux de construction.

Pour ce qui est de la réglementation, l'arrêté R. 4451-1 du Code du travail, sorti le 1^{er} juillet 2018, impose un dépistage dans les sous-sols et les rez-de-chaussée, et le Code de la santé publique prescrit un dépistage obligatoire dans tous les bâtiments d'enseignement et d'accueil collectif d'enfants de moins de six ans, ainsi que dans les établissements médicosociaux. La collectivité de La Roche-sur-Yon est donc soumise à ces deux réglementations dans ses établissements recevant du public (ERP), ses multi-accueil et ses EHPAD.

La première phase de la campagne de mesure du radon sur le patrimoine de la collectivité a été réalisée du 7 février au 28 avril 2022. Cette campagne devait être effectuée pendant la période de chauffe, car c'est le moment où les ouvertures naturelles sont le moins utilisées, quand le bâtiment est occupé, et elle devait durer six semaines minimum. Dans les groupes scolaires, elle a été menée sur huit semaines, pour compenser les deux semaines de vacances scolaires pendant lesquelles les bâtiments étaient inoccupés. Cette première phase a coûté un peu plus de 62 000 euros à la collectivité, et la remise des rapports s'est faite au fil de l'eau entre début août et mi-septembre. En tout, 73 audits ont été menés, 47 pour la Ville, 23 pour l'Agglomération et 3 pour le CCAS. Selon la réglementation, le seuil maximum à respecter est de 300 becquerels par mètre cube (Bq/m³). Sur les 73 sites audités, 55 sont inférieurs à 300 Bq/m³, 15 se situent entre 300 Bq/m³ et 1 000 Bq/m³ et 3 sont supérieurs à 1 000 Bq/m³. La liste des bâtiments est présentée en séance.

Dans le cadre de cette campagne, le service de Monsieur Romain CHAUVET commence par faire une évaluation des risques, puis un organisme agréé de niveau N1A, en l'occurrence la société Bureau Veritas, mesure le radon dans les 73 sites de la collectivité. Avec les rapports qu'il reçoit, le service doit construire son plan d'action, qui diffère selon le taux de radon mesuré.

Pour les 15 bâtiments dont les résultats sont compris entre 300 Bq/m³ et 1 000 Bq/m³, la collectivité doit réaliser en interne des mesures de réduction du risque radon que les bureaux de contrôle appellent des vérifications par action simple. Pour cela, avec le service maintenance des bâtiments, le service de Monsieur Romain CHAUVET commence par faire un état des lieux du patrimoine. Par exemple, si le radon a été mesuré en grande quantité dans un local, les agents doivent se rendre sur place pour regarder s'il y a des aérations, des fissures dans le sol, etc. Ensuite, un plan correctif est construit avec des actions simples, comme ajouter des entrées d'air ou une ventilation mécanique contrôlée (VMC), ou avec des gros travaux, comme reboucher des fissures ou refaire l'étanchéité d'un joint.

La réglementation prévoit qu'une vérification de l'efficacité de ces travaux sera réalisée sous 36 mois, soit en interne, soit par un organisme de contrôle. Si les résultats sont à nouveau supérieurs à 300 Bq/m³, la collectivité doit recommencer la même démarche et peut se faire aider par un bureau de contrôle ou par différents guides du Centre scientifique et technique du bâtiment (CSTB). Si les résultats sont inférieurs à 300 Bq/m³, la démarche se termine et une nouvelle campagne de mesure du radon doit être effectuée dix ans après réception du rapport. Quoi qu'il en soit, l'affichage des résultats dans le bâtiment est obligatoire. Tout est consigné dans un tableau de bord, avec les sites audités et le taux de radon relevé.

Monsieur Gilles RENOIR précise que, des modifications ayant été apportées à la présentation depuis son envoi aux membres du CHSCT, elle leur sera transmise une nouvelle fois et dans son intégralité après la séance via la plateforme Pléiade.

Monsieur Romain CHAUVET poursuit sa présentation du tableau de bord, où figurent également la date de remise du rapport pour chaque site et une synthèse de toutes les actions qui sont terminées ou qu'il reste à faire. Les taux élevés de radon ont été relevés dans des offices, des bureaux d'entretien et des salles de repos, mais surtout dans des locaux techniques, dont la porte est fermée toute la journée, avec des produits d'entretien qui stagnent parfois, et dans lesquels il n'y a aucune circulation de l'air. Ensuite, il présente la liste des guides que les services suivent pour établir les différents plans d'action, en commençant par ceux de l'Institut de radioprotection de la sûreté nucléaire (IRSN). Les actions simples à mettre en œuvre sont par exemple, au niveau de l'aération naturelle, d'aérer régulièrement les locaux, de vérifier ou d'installer une ventilation, de vérifier les débits, et, au niveau du sol, de vérifier et de reboucher les fissures.

Une fois les derniers rapports de Bureau Veritas reçus, Monsieur CHAUVET a rencontré le service maintenance des bâtiments afin d'établir les différents plans d'action qu'ils mettront en œuvre dès le début de la saison de chauffe après la réalisation d'un état des lieux préalable. Ensuite, il discutera avec les bureaux de contrôle pour décider la périodicité à laquelle les vérifications seront faites, par exemple tous les six mois ou tous les ans. À titre d'illustration, il présente le rapport du multi-accueil de La Farandole, avec un plan du bâtiment et les deux zones impactées, un office de 20 m² et un bureau d'entretien de 5 m², sur lesquelles porteront l'état des lieux et les actions correctives qui sont listées dans un tableau projeté en séance.

Pour les bâtiments dont la quantité de radon est supérieure à 1 000 Bq/m³, la démarche est différente. Bureau Veritas, dans ses rapports, a relevé trois locaux dans ce cas : des locaux techniques du cimetière de la Péronnière, qui sont fermés et sans aération, une réserve dans les locaux de la Police Municipale, qui est fermée et sans aération, et une salle de classe de l'annexe du groupe scolaire Marcel-Pagnol. Dans de telles situations, la réglementation impose une expertise technique par un organisme agréé de niveau 2, qui sera réalisée par l'APAVE le lundi 10 octobre pour le cimetière de la Péronnière et la police des Halles, et le premier lundi des vacances scolaires, soit le 24 octobre, pour le groupe scolaire Marcel-Pagnol. Au terme de cet audit, l'organisme fera un rapport avec la liste des actions à mettre en place, qui peuvent être simples ou plus complexes, et des travaux d'amélioration. Une fois le rapport reçu, la collectivité doit le transmettre au Préfet sous un mois. Comme pour les bâtiments où la quantité de radon est inférieure, une campagne de vérification des travaux doit être menée dans les 36 mois, mais elle sera certainement confiée une nouvelle fois à l'APAVE. Si les résultats sont inférieurs à 300 Bq/m³, ils seront affichés et la prochaine campagne de

mesure devra être menée dix ans après réception du rapport. Si les taux restent supérieurs à 300 Bq/m³, la démarche reprend du début, en commençant par des actions de vérifications simples. Bien sûr, parallèlement aux travaux qui seront effectués, les usagers et occupants des bâtiments seront sensibilisés aux gestes de prévention, notamment à la nécessité d'aérer les pièces au moins un quart d'heure par jour pour aider le radon à circuler. Si les taux sont légèrement supérieurs à 300 Bq/m³, ces simples gestes suffisent parfois à les faire redescendre sous ce seuil.

Madame Isabelle LUCAS souligne que l'aération est également recommandée depuis le début de la crise sanitaire.

Monsieur Christophe GHEERAERT demande dans quel ordre les trois bâtiments où le taux de radon est supérieur à 1 000 Bq/m³ seront traités.

Monsieur Romain CHAUVET indique que, pour le cimetière de la Péronnière, les agents se rendent occasionnellement dans le local technique concerné, et il en est de même pour la réserve au sein de la police des Halles. En revanche, pour le groupe scolaire Marcel-Pagnol, la salle de classe concernée est dans l'annexe, où il y a deux autres salles de classe. En théorie, la priorité devrait donc être donnée au groupe scolaire, mais l'expertise technique durera quelques heures et ne peut pas avoir lieu si la salle est occupée. Dans ce cadre, les services ont décidé de la planifier pour le premier jour des vacances scolaires, dès 9 heures, et ils demanderont à l'APAVE de leur remettre le rapport dans les plus brefs délais.

Monsieur Christophe GHEERAERT suppose qu'en attendant le rapport, les agents auront pour instruction de bien aérer les pièces.

Monsieur Romain CHAUVET confirme que la collectivité devra attendre l'expertise de l'APAVE pour savoir quel plan d'action mettre en place.

Monsieur Benoit JAMONNEAU concède que la salle de classe du groupe scolaire doit être traitée en urgence, mais souligne que les populations des régions de zone 3 vivent avec le radon depuis des dizaines d'années, et que tout le monde s'en inquiète seulement à cause de la nouvelle réglementation. Dans ce cadre, il comprend tout à fait les problématiques des services. Soit la collectivité fait le nécessaire pour déplacer les élèves des trois classes de l'annexe, par exemple dans des préfabriqués, le temps que le plan d'action soit mis en place, soit elle accepte de suivre la réglementation et les contraintes des services, qui font de leur mieux.

Monsieur Romain CHAUVET rappelle qu'une seule salle de classe est impactée. La solution la plus rapide et la plus simple serait de ne plus l'occuper en attendant l'expertise. En conclusion de sa présentation, il précise que, la saison de chauffe approchant, la deuxième phase de la campagne de mesure devrait commencer rapidement. Les services sont en train de recenser les bâtiments soumis au Code du travail ou au Code de la santé publique restants en fonction des propriétaires, des locataires et des employeurs.

Madame Sylvie DURAND le remercie pour sa présentation et laisse la parole aux élus du personnel qui auraient des questions.

Monsieur Benoit JAMONNEAU demande que la collectivité fasse tout son possible pour faire avancer le processus dans les meilleurs délais, en particulier pour le groupe scolaire. Il répète ensuite que, puisqu'une seule classe est concernée, le plus simple serait de déménager les élèves dans une autre salle, si le groupe scolaire en a une de libre, afin de permettre à l'organisme d'intervenir plus rapidement.

Madame Isabelle LUCAS demande pourquoi tous les EHPAD n'ont pas été audités.

Monsieur Romain CHAUVET précise que, sur les cinq EHPAD de la collectivité, trois ont été audités par les services et un a été audité dans le cadre d'une prestation par un autre organisme. Le dernier, l'EHPAD André-Boutelier, n'a pas pu être audité pour le moment car Vendée Habitat réalise des travaux d'isolation thermique par l'extérieur (ITE) et remplace toutes les fenêtres. Il a toutefois déjà été recensé dans les bâtiments restants pour la deuxième campagne, et il sera audité en priorité.

Monsieur Christophe GHEERAERT remarque que les agents ne sont pas ou très peu touchés, ce qui est très positif. D'aucuns pouvaient craindre que le radon les affecte davantage.

Madame Sylvie DURAND conclut que le point concernant le groupe scolaire Marcel-Pagnol sera à suivre de près.

Monsieur Benoit JAMONNEAU souligne que les travaux pour certains locaux où les taux de radon sont compris entre 300 Bq/m³ et 1 000 Bq/m³ seront à faire assez rapidement, comme le coin repas rue Paul-Doumer.

Monsieur Christophe GHEERAERT confirme que tous les locaux seront bien pris en compte. De leur côté, les agents seront sensibilisés aux gestes à adopter en prévention, notamment pour l'aération des pièces.

Monsieur Benoit JAMONNEAU insiste sur le fait qu'en fonction des observations et des actions à mener, il serait pertinent d'intervenir rapidement sur certains sites, même s'ils ne sont pas notés comme urgents.

Madame Sylvie DURAND confirme que c'est bien prévu.

Monsieur Benoit JAMONNEAU explique qu'il tenait simplement à signaler l'importance des travaux dans certains lieux, comme le coin repas rue Paul-Doumer, la salle de motricité du multi-accueil de La Chaize-le-Vicomte, ou encore le bureau médical du centre municipal de santé. De même, il faudra s'occuper rapidement de la salle de repos de 80 m² du groupe scolaire André-Malraux/Jean-Roy, pourtant construit récemment, où le taux de radon est supérieur à 300 Bq/m³, mais inférieur à 1 000 Bq/m³.

Madame Sylvie DURAND remercie Monsieur CHAUVET pour sa présentation et propose de passer au point suivant.

Point n° 2 : Actualisation de la charte de la mobilité pour raison médicale

Dossier présenté par Madame Brigitte PEULT, Conseillère en évolution professionnelle au sein de la direction des ressources humaines

Monsieur Gilles RENOIR rappelle que la charte de la mobilité a été élaborée il y a plus de cinq ans. Il était donc important de l'actualiser afin d'intégrer les évolutions de la réglementation, notamment la période préparatoire au reclassement (PPR). De plus, l'administration recevant régulièrement des questions de la part des agents et élus du personnel sur la gestion des services tremplin et tremplin +, il convenait également de préciser ces éléments.

Madame Brigitte PEULT rappelle que la charte de la mobilité pour raison médicale est le document socle sur lequel se construisent toutes les démarches de réorientation professionnelle dans la collectivité, un document qui permet aussi de différencier le reclassement et la mobilité pour raison médicale à titre préventif. Cette charte vise également à traiter de la prévention de l'usure professionnelle et du risque professionnel. A ce titre, c'est un outil incontournable pour faciliter la mobilité pour raison médicale. Depuis 2017, date à laquelle la première mouture de la charte de la mobilité pour raison médicale a été validée, une affectation définitive a été trouvée pour une cinquantaine d'agents. À chaque commission de réorientation professionnelle, entre 45 et 55 agents font l'objet d'un accompagnement spécifique par la direction des ressources humaines (DRH) pour leur reconversion professionnelle.

Une distinction peut être faite entre le reclassement, qui est une notion statutaire, et la mobilité pour raison médicale à titre préventif. En effet, un agent arrive en réorientation professionnelle pour un reclassement à la suite de l'avis du Conseil médical, une instance qui statue sur l'inaptitude d'un agent à ses fonctions, tandis que la mobilité pour raison médicale à titre préventif est une autre façon de rentrer dans la mobilité pour raison médicale, pour laquelle l'avis du médecin du travail prime. La mobilité pour raison médicale à titre préventif vise la prévention de l'usure professionnelle et des risques professionnels.

La charte de la mobilité comprend une partie statutaire et une partie qui recense tous les moyens que la collectivité met en place pour faire évoluer les situations de réorientation professionnelle. Pour cette présentation, Madame Brigitte PEULT propose de se concentrer sur les éléments qui ont été ajoutés par rapport à la première mouture de 2017, certains étant statutaires, et d'autres étant liés aux différents retours de terrain.

Statutairement, la notion de PPR, qui est nouvelle, doit être ajoutée. La PPR institue le droit au reclassement pour les agents reconnus inaptes à l'exercice de leur fonction, et sa finalité est d'aboutir au reclassement de l'agent sur un poste, donc de lui trouver une affectation définitive. La charte décrit en détail toutes les étapes de la mise en œuvre de ce dispositif. La collectivité, elle, a une obligation de moyens et non de résultats. Donc, si elle se retrouve dans l'impossibilité de reclasser un agent, la loi prévoit qu'à l'issue de la PPR, qui dure un an, soit l'agent a encore des droits à congés et peut à nouveau faire valoir ses droits en maladie, soit il n'en a plus et est placé en disponibilité d'office dans l'attente d'une retraite pour invalidité, voire d'un licenciement pour inaptitude. Cet élément statutaire nouveau de la mobilité pour raison médicale s'impose à la collectivité.

La seconde évolution statutaire concerne l'intégration directe, une forme de recrutement qui se traduit par la radiation du cadre d'emploi d'origine et l'affectation définitive au sein du cadre d'emploi correspondant au poste d'accueil. À noter que, lors de l'intégration directe dans un nouveau cadre d'emploi, l'agent continue à percevoir le même traitement. En revanche, le régime indemnitaire qui lui est versé est celui du cadre d'emploi d'accueil. Aussi, s'il avait des primes de fonction liées à son

ancien poste, elles disparaissent. L'agent conserve donc son traitement de base, mais pas le régime indemnitaire et les primes dont il bénéficiait auparavant.

Madame Isabelle LUCAS demande si la loi impose la suppression des primes et le changement de régime indemnitaire.

Monsieur Gilles RENOIR le confirme. S'il travaille dans un EHPAD, l'agent reçoit un complément de traitement lié au travail qu'il réalise. A ce titre, à partir du moment où il n'est plus en capacité d'assumer ses fonctions et qu'il est repositionné ailleurs, il perd automatique ce complément. C'est la simple application de la réglementation. Il en est de même pour les agents qui bénéficient d'une nouvelle bonification indiciaire (NBI) liée à l'exercice de fonctions particulières : dès lors qu'ils ne les réalisent plus, la NBI leur est retirée.

Madame Brigitte PEULT propose de passer aux évolutions de la charte liées à la réalité de la réorientation professionnelle sur le terrain. Lorsqu'un agent arrive dans le processus de réorientation professionnelle, il est à un moment de sa vie professionnelle et de la vie de la collectivité. Certains postes de travail existent, d'autres n'existent pas, et le temps de l'agent est parfois difficile à synchroniser avec le temps des services. Ainsi, après cinq ans de travail avec cette première charte, l'administration a été amenée à créer un nouveau positionnement, appelé tremplin +.

Quand l'agent entre dans sa démarche de réorientation professionnelle et qu'une affectation potentielle lui est trouvée, il commence par faire, en moyenne, trois semaines de stage d'immersion sur ce nouveau secteur d'activité pour voir s'il s'y sent bien, si la marche n'est pas trop haute, si des formations peuvent être mises en place pour l'aider, etc. Si cette période se passe bien, l'agent est alors positionné dans le service tremplin et reste sur ces missions, avec un référent dans le service. Madame Brigitte PEULT insiste sur l'importance du rôle des services, sans qui la commission ne pourrait pas travailler. Ensuite, si l'agent est dans le service tremplin depuis un certain temps, que les missions à réaliser sont pérennes, qu'il monte en compétence, il est alors positionné sur ces missions en service tremplin +. La commission de réorientation professionnelle ne lui cherche plus d'autres affectations, et il reste sur ce poste, sauf s'il répond à un appel à candidatures qui l'intéresse ou qu'il a envie de partir. Le service tremplin + a été créé pour permettre à la commission de réorientation professionnelle, qui a lieu tous les deux ou trois mois, de positionner un agent, faute d'une affectation sur un poste vacant, sur un emploi réservé et identifié « tremplin + ».

Une quatrième partie a également été ajoutée à la charte pour manifester la volonté de la collectivité d'anticiper les problèmes de santé liés au vieillissement grâce à la mise en place d'entretiens de deuxième partie de carrière. Cet outil vise à aider chaque agent à faire l'état des lieux de ses expériences, de ses ressources, de ses potentiels, pour décider de continuer sur le secteur d'activité et le métier qui sont les siens ou envisager de nouvelles pistes de travail et des formations pour sa deuxième partie de carrière. L'objectif de cet entretien est également de dépister et de préparer ceux qui, à terme, ne pourront plus exercer leur métier. Sur des services ciblés, sur avis du médecin du travail ou sur préconisation de l'infirmière en santé au travail, des bilans de compétence, des tests psychotechniques et des tests sur les compétences de base pourront être mis en place, et toute une réflexion sera menée avec l'agent sur l'évolution potentielle de sa carrière.

Pour conclure sa présentation, Madame Brigitte PEULT propose de regarder le bilan d'activité du conseil à l'évolution professionnelle de 2021. En tout, 27 nouveaux agents sont entrés dans le

dispositif, 45 à 55 dossiers sont évoqués à chaque commission de réorientation professionnelle, et 82 agents y ont été suivis. Sur ces 82 agents :

- 26 agents étaient en service tremplin +
- 22 agents étaient en service tremplin
- 12 agents étaient en stage d'immersion
- 11 agents étaient en arrêt maladie avec une nouvelle affectation recherchée sans que le travail ait pu reprendre
- 1 aménagement de poste était en cours
- 6 agents étaient en recherche d'affectation temporaire
- 4 agents étaient en PPR

Après la loi de 2019, la collectivité a commencé à mettre en place la PPR. 6 agents en bénéficient actuellement. La moyenne d'âge des agents suivis est de 48 ans, et 33 agents, 25 femmes et 8 hommes, sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Sur les 27 nouveaux agents qui sont entrés dans le dispositif :

- 13 agents travaillent dans les EHPAD
- 3 agents travaillent à la petite enfance
- 1 agent travaille dans la filière administrative,
- 1 agent travaille au service menuiserie,
- 2 agents travaillent à la voirie,
- 3 agents travaillent à l'éducation,
- 1 agent travaille à la manutention,
- 2 agents travaillent au centre municipal de restauration (CMR),
- 1 agent travaille au service des cimetières.

Madame Sylvie DURAND remercie Madame PEULT pour cette présentation et propose aux représentants du personnel de poser leurs questions.

Monsieur Davy BIRÉ demande ce qu'il adviendra des agents qui sont sur un emploi tremplin ou tremplin + et dont le bâtiment ferme, comme pour les cimetières, et s'ils seront suivis une nouvelle fois pour être placés sur un nouveau poste.

Monsieur Gilles RENOIR s'interroge sur la fermeture au service des cimetières évoquée par Davy BIRÉ.

Monsieur Davy BIRÉ explique que beaucoup de rumeurs circulent dans le service.

Monsieur Gilles RENOIR indique qu'aucune fermeture ni suppression de poste n'est programmée au niveau des cimetières. Au contraire, un renforcement des équipes de ce secteur sera évoqué lors du comité technique du 14 octobre. Un poste d'agent de maîtrise supplémentaire devrait être créé pour chapeauter l'équipe spécialisée des cimetières et des agents du service nature en ville rejoindront cette équipe.

Monsieur Davy BIRÉ précise que ce n'est pas ce qui est remonté aux organisations syndicales.

Monsieur Gilles RENOIR ajoute qu'il en a discuté pendant la semaine avec la responsable du secteur des cimetières et le responsable du service nature en ville. Ces propositions ont été validées et présentées en direction générale (DG) et seront discutées lors du prochain comité technique avec les représentants du personnel. Dans le principe, si un service était réorganisé et qu'il y avait un agent en service tremplin ou tremplin +, il serait traité comme n'importe quel autre agent, c'est-à-dire qu'il serait réaffecté. Toutefois, la question ne se pose pas ici.

Monsieur Davy BIRÉ le remercie pour sa réponse.

Madame Isabelle LUCAS indique que les élus du personnel sont régulièrement interpellés par des agents qui ne comprennent pas pourquoi certaines candidatures sont réservées, affichées ou non affichées, et demande à l'administration d'expliquer ce qu'il en est réellement pour leur permettre de donner des réponses claires et précises aux agents. Par exemple, certains entendent parler d'un poste mais ne le voient jamais paraître, et d'autres postulent à un poste en pensant avoir une chance, avant d'apprendre qu'il était réservé.

Monsieur Gilles RENOIR explique que, de manière générale, à partir du moment où un poste est susceptible de devenir vacant, une discussion est initiée entre la direction, le service concerné et la DRH pour décider si le poste doit être conservé dans le même cadre, si le profil de poste doit évoluer, etc. Une fois le besoin validé, il faut pourvoir le poste. La première étape consiste à vérifier si un agent en attente d'un reclassement ou issu du service tremplin pourrait être positionné dessus. Cette discussion a lieu entre la DRH et le service concerné afin de connaître les contraintes particulières du poste et vérifier qu'il n'y a pas trop d'agents issus du dispositif tremplin déjà en place dans la direction. L'administration est toujours soucieuse de bien équilibrer le nombre d'agents issus du reclassement dans les différentes directions, car, bien qu'elles fassent toutes beaucoup d'efforts pour les accueillir, elles ont aussi besoin d'agents qui ont des compétences particulières ou une expérience sur certains domaines.

Cet échange peut également porter sur une réorganisation en interne, par exemple pour libérer un autre poste en repositionnant un agent, etc. Si aucun agent du service tremplin ne peut être positionné dessus, la discussion se poursuit avec la direction pour déterminer si le poste doit être ouvert en interne ou en interne et en externe, selon les compétences recherchées.

Certains postes peuvent donc être pourvus sans appels à candidatures quand une direction identifie qu'un agent en reclassement peut potentiellement le prendre. Dans ce cadre, cela n'a pas d'intérêt de lancer des procédures et de recevoir des candidatures qui ne seront pas sélectionnées quoi qu'il en soit. Pour les agents qui candidateraient et pour la DRH, ce serait une charge de travail inutile, et ce n'est pas l'objectif. Les appels à candidatures sont lancés uniquement si la DRH est certaine qu'elle peut recruter un agent sur l'ensemble de la collectivité, ou en externe.

Monsieur Benoit JAMONNEAU fait remarquer qu'avec ce dispositif, les agents qui sont en attente d'un reclassement, au vu de leur état de santé, subissent une triple sanction :

- Tout d'abord, ils doivent faire le deuil d'un métier qu'ils ont souvent pratiqué pendant des années
- Ensuite, ils perdent leur régime indemnitaire, puisqu'ils changent de cadre d'emploi et de missions
- Enfin, si l'administration ne leur trouve aucun poste, ils sont priés de partir

Bien sûr, il comprend que c'est lié à des mesures réglementaires, et se réjouit d'ailleurs de la prise en compte de la deuxième partie de carrière, qui permettra enfin d'anticiper les situations des agents. Pour ce qui est du service tremplin +, il rappelle que, dans la première mouture de la charte, il n'était fait allusion qu'au service tremplin et qu'il était dit clairement qu'un poste serait trouvé à l'agent dès lors qu'il était resté pendant un certain temps dans ce service. Avec le service tremplin +, la commission ne cherche plus de poste, et l'administration crée un simulacre de poste pour se dédouaner vis-à-vis des agents, qui ont pourtant bien des missions, depuis un, deux, voire trois ans. Dans ce cadre, Monsieur JAMONNEAU demande que, au bout d'un certain temps en tremplin +, par exemple deux ans, l'administration crée de vrais postes au sein des directions pour positionner les agents. Après une période si longue, il est aisé de conclure que ces missions sont durables et que le besoin au sein du service est réel. Au niveau statutaire, l'administration n'hésite pas à changer les agents de filière quand ils sont en tremplin +, elle ne devrait donc pas hésiter non plus à créer les postes statutaires.

Madame Sylvie DURAND rappelle qu'un travail très conséquent est mené au sein de la collectivité pour repositionner les agents qui sont en difficulté, et les chiffres donnés par Madame PEULT le prouvent, même si certaines situations se dégradent très vite et ne peuvent pas toujours être anticipées. De plus, la collectivité n'a pas vocation à garder des agents pour lesquels elle n'a trouvé aucune solution, même après de nombreuses tentatives, et doit donc prévoir une porte de sortie pour eux.

Monsieur Benoit JAMONNEAU souligne qu'il n'a pas dit que la collectivité ne faisait pas d'efforts pour replacer ses agents, mais qu'il parlait du service tremplin +.

Madame Sylvie DURAND indique qu'il était tout de même assez négatif au début de son intervention.

Monsieur Benoit JAMONNEAU concède que, en évoquant la triple sanction, il l'était, mais il précise que c'est une réalité liée au cadre réglementaire.

Madame Sylvie DURAND répond que ce n'est pas une sanction. La collectivité essaie de trouver la meilleure solution pour l'agent. Parfois, il vaut mieux le mettre en retraite pour invalidité plutôt que de le maintenir sur un poste où il sera constamment en arrêt maladie ou se retrouvera en disponibilité d'office, par exemple.

Monsieur Benoit JAMONNEAU le confirme, mais explique que, si son intervention commençait par un cadre assez noir, il s'est tout de même félicité que l'administration ait enfin décidé de prendre en compte la deuxième partie de carrière, ce qui n'était pas fait auparavant. Cette initiative permettra certainement de préparer au mieux les reclassements et d'anticiper les problèmes médicaux et physiques. Enfin, il a évoqué les agents en tremplin +, qui sont parfois en poste depuis plusieurs années, qui réalisent leurs missions et qui sont en grande partie intégrés dans les services, et, pourtant, qui sont statutairement positionnés sur des filières différentes. Ainsi, il demande à l'administration de créer des postes définitifs pour les 26 agents concernés par le service tremplin +.

Monsieur Mathieu DURQUETY souligne que, dans sa présentation, Madame PEULT a indiqué que 13 agents concernés par le dispositif de reclassement avaient un EHPAD en affectation d'origine. Malheureusement, cela fait de nombreuses années que des agents de ce secteur ont besoin d'un

repositionnement pour des raisons de santé. Il ajoute avoir rencontré, trois semaines plus tôt, une vingtaine d'aides-soignants et d'agents de nuit des EHPAD, qui lui ont fait part de leur impression d'être invisibles au sein de la collectivité. Ils dorment quand leurs collègues travaillent et inversement, et ils ne peuvent donc pas prétendre à une représentation dans les instances, car ce serait au détriment de leur santé et de leur sommeil.

Ainsi, puisque la prévention est essentielle pour ces métiers et que les chiffres sont clairs, Monsieur DURQUETY demande que l'administration profite du travail qui est en cours sur le CIAS et du temps qu'il reste avant le 1^{er} janvier 2023 pour organiser des concertations et des diagnostics, et pour essayer d'améliorer les conditions de travail des agents des EHPAD, notamment pour ceux qui travaillent la nuit.

Monsieur Christophe GHEERAERT remercie Mathieu DURQUETY pour son intervention, car il réalise que les membres du Comité n'avaient pas été officiellement informés que le transfert des EHPAD serait repoussé du 1^{er} janvier 2023 au 1^{er} janvier 2024. Les élus ont toutefois donné leur accord pour commencer le transfert de compétence sur le plan opérationnel dès maintenant. A ce titre, la brigade de remplacement de 24 ETP a été lancée sur l'ensemble des EHPAD pour permettre aux agents de travailler dans un environnement confortable et d'être plus performants. Budgétairement, cela ne fera pas de différence pour la collectivité, qui dépensait déjà ces sommes importantes pour trouver des intérimaires et assurer les remplacements. Bien sûr, l'objectif sera de garder ces brigades de remplacement *ad vitam aeternam*, et c'est là un des intérêts de cette mutualisation.

Concernant les travailleurs de nuit, il confirme qu'une réflexion est en cours sur l'aménagement de leur temps de travail et qu'une concertation a eu lieu auprès des agents sur la question du travail la nuit et les week-ends. Excepté dans un EHPAD, ils ont tous indiqué qu'ils préféreraient continuer à travailler un week-end sur trois.

Madame Isabelle LUCAS remarque que c'était la conclusion de l'audit qui avait été présentée aux élus du personnel.

Monsieur Christophe GHEERAERT le confirme. Concernant l'importance de la prévention, il abonde dans le sens de Monsieur DURQUETY. L'administration fait beaucoup d'efforts en matière de prévention et améliore petit à petit les conditions de travail des agents, notamment pour ce qui concerne leurs efforts physiques dans les EHPAD, avec l'installation d'aides techniques. Il regardera toutefois ce qu'il en est pour la prévention des risques de *burnout* sur ce secteur, dont il n'avait pas conscience. Malheureusement, ces contraintes font partie du métier.

Monsieur Mathieu DURQUETY précise que, bien qu'elle fasse beaucoup d'efforts, la collectivité peut encore s'améliorer. Les données présentées par Madame PEULT prouvent que ces situations à risque perdurent. L'administration doit prendre le temps de mener une réflexion pour aider celles et ceux qui en ont besoin. Pour rebondir sur l'intervention du directeur général des services, il ajoute que certains agents en poste au sein des EHPAD lui ont fait part de leur envie de quitter la fonction publique pour se lancer dans l'intérim. En effet, les personnes recrutées par voie intérimaire par la Ville de La Roche-sur-Yon sont mieux rémunérées grâce aux primes de précarité, et, surtout, elles sont libres de choisir leur temps de travail, puisqu'elles décident quelles missions accepter.

Monsieur Christophe GHEERAERT invite effectivement ces agents, mais aussi tous les membres du CHSCT, à partir de la collectivité pour faire de l'intérim, et ainsi bénéficier de la prime de précarité, soit 10 % de plus par an. Plus sérieusement, il souligne que, si les agents restent dans la fonction publique, c'est parce qu'ils savent leur chance d'avoir ce statut et les avantages qu'il leur donne.

Monsieur Mathieu DURQUETY précise que les agents qui lui ont fait part de cette volonté n'avaient pas comme projet, lorsqu'ils sont entrés dans la fonction publique, de se tourner un jour vers l'intérim. Malheureusement, ils sont arrivés à un tel état d'épuisement physique et mental que l'idée d'abandonner leur statut pour l'intérim leur paraît plus salubre que de continuer. Le travail de nuit est très éprouvant. C'est un fait admis par tous, et les agents se retrouvent parfois à devoir travailler pendant quatre nuits consécutives, de 21 heures à 7 heures, et à remettre au lit des personnes âgées

atteintes de démence ou d'Alzheimer, peu importe leur corpulence. Ces répétitions, ces angoisses, etc., sont portées au quotidien par ces agents.

Monsieur Benoit JAMONNEAU rappelle qu'il y a une vingtaine d'années, l'agent qui travaillait de nuit était seul, et que les organisations syndicales se sont battues pour qu'il y en ait deux, notamment pour faire face aux problématiques liées à la dépendance.

Monsieur Mathieu DURQUETY ajoute que le cadre réglementaire a évolué depuis.

Monsieur Benoit JAMONNEAU conclut que, même si la situation de ces agents s'est améliorée petit à petit avec le temps, l'usure sur ces métiers est importante. Ensuite, il demande si la convention de la PPR est propre à la collectivité ou si c'est une obligation réglementaire, puisqu'elle ne leur a jamais été présentée et qu'elle implique un engagement important. Le délai d'un an pour trouver un reclassement aux agents est assez restrictif, puisqu'il est de date à date et intégrera les arrêts maladie éventuels, et, surtout, l'agent ne peut rien faire s'il considère que l'administration n'a pas tout mis en œuvre pour le repositionner, alors que, de son côté, elle peut mettre un terme à la convention de manière anticipée si elle considère qu'il y a un manquement caractérisé de l'agent.

Madame Brigitte PEULT confirme que les différentes étapes mises en œuvre dans le cadre d'une PPR sont bien prévues statutairement. La collectivité passe un contrat avec l'agent, dans lequel elle s'engage à mettre en œuvre des moyens et il s'engage à faire tout ce qu'il peut pour réussir sa réorientation professionnelle. L'administration n'a rien ajouté ni enlevé à ce que la réglementation prévoit.

Monsieur Gilles RENOIR rappelle que la collectivité s'engage à trouver un poste qui correspond aux restrictions médicales de l'agent, et non pas le poste dont il rêve, même si elle essaiera toujours d'y arriver. Cette convention est un texte réglementaire prévu par le cadre de la PPR pour encadrer le dispositif. La collectivité a une obligation de moyens, elle doit donc tout mettre en œuvre pour trouver un poste aux agents. Malheureusement, certains d'entre eux refusent parfois les postes qui leur sont proposés parce que les horaires ou la direction ne leur plaisent pas, alors même qu'ils ont les compétences requises et qu'ils peuvent assumer les fonctions d'un point de vue médical.

Par ailleurs, il est important de rappeler que le nombre d'agents qui auront besoin de ce dispositif risque d'augmenter avec l'intégration des EHPAD de l'agglomération dans le CIAS. L'administration aura de plus en plus de difficultés à satisfaire les exigences de chaque agent. Si un agent ne veut pas travailler le week-end et que le seul poste qui correspond à ses compétences et ses restrictions médicales implique potentiellement de travailler le week-end, la commission n'aura pas d'autres choix que de le lui proposer.

Monsieur Benoit JAMONNEAU rétorque que les agents des EHPAD ne sont pas obligés d'intégrer systématiquement le dispositif.

Monsieur Gilles RENOIR confirme que l'objectif initial est de maintenir l'agent sur son poste le plus longtemps possible, par exemple grâce à des aménagements. Toutefois, si, médicalement, il ne peut pas continuer, l'administration doit le repositionner, et le service tremplin + l'aide beaucoup à réussir, même si les élus du personnel ne sont pas convaincus par ce dispositif.

Il répète que la collectivité n'a qu'une obligation de moyens. A ce titre, faute de pouvoir trouver un poste, la seule alternative sera alors la retraite pour invalidité ou le licenciement. Ce n'est évidemment pas l'objectif de l'administration. Néanmoins, si un agent ne veut pas quitter la collectivité, il doit accepter les postes qui lui sont proposés, même si ce n'est pas le métier qu'il exerce depuis de nombreuses années ou qui le fait rêver, et même s'il a une rémunération moindre.

Monsieur Christophe GHEERAERT conclut que le souhait de l'administration est bien d'aider les agents à trouver chaussure à leur pied, même si elle peut être trop étriquée ou trop large. Toutefois, il doit maîtriser l'évolution de la masse salariale, qui augmente fortement et continuera d'augmenter dans les années futures, pour qu'elle ne dépasse pas l'évolution des recettes.

Il ajoute que, bien que la collectivité n'ait qu'une obligation de moyens, elle fera toujours de son mieux pour s'approcher au maximum des souhaits de l'agent. De toute façon, quand un agent est positionné sur un poste dont il ne veut pas, cela crée forcément des problèmes, et certains horaires, en fonction de l'âge et du moment de la vie de l'agent, peuvent rendre la conciliation entre sa vie privée et sa vie professionnelle plus compliquée.

Madame Isabelle LUCAS déplore que les 25 agents en tremplin +, même après plusieurs années sur leur poste, soient conservés dans les effectifs de la DRH plutôt que positionnés sur des postes réels, puisque leurs missions sont réelles. Elle précise que son propre service sera en grande difficulté si l'agent en tremplin + le quittait, donc que ce serait préférable s'il occupait un poste réel.

Monsieur Gilles RENOIR explique que les agents en tremplin + sont affectés dans la direction pour laquelle ils travaillent, mais sur un poste identifié tremplin +. De cette façon, lorsque l'agent quitte son poste, pour mobilité, mutation, départ à la retraite ou autres, seul un nouvel agent issu du service tremplin pourra le remplacer. Si les postes sur lesquels des agents ont été reclassés dans le cadre du service tremplin étaient ouverts à tous une fois l'agent parti, l'administration se retrouverait dans l'obligation de créer des postes supplémentaires, alors qu'elle a le souci de contrôler l'évolution de la masse salariale. Les postes tremplin répondent évidemment à des besoins réels des services, mais ils seront réservés aux agents issus du dispositif.

Monsieur Benoit JAMONNEAU demande à ajouter cette explication sur le positionnement des postes tremplin + dans la charte, car il n'était pas très clair. Il comprend donc que l'administration positionne les postes dans les directions, mais les réserve pour de futurs repositionnements après le départ des agents en tremplin +.

Madame Sylvie DURAND répond que sa demande a bien été prise en compte.

Monsieur Benoit JAMONNEAU demande également si le graphique sur la PPR, présenté dans le dossier, pourra être adjoint aux autres graphiques dans la charte pour que les agents puissent en comprendre les modalités.

Monsieur Gilles RENOIR confirme qu'il sera ajouté ou annexé à la charte.

Madame Isabelle LUCAS remarque qu'avec l'intégration de plus de 300 agents des EHPAD, dont les métiers engendrent le plus de reclassements, la charge de travail de Madame PEULT et de la commission augmentera grandement. Par souci pour la santé des agents de la DRH, elle s'interroge sur la capacité de la direction à prendre en charge tous ces nouveaux dossiers.

Madame Brigitte PEULT répond que le service s'interroge aussi sur cette question, mais que, en prévision de la création du CIAS et de l'augmentation du nombre d'agents ayant besoin d'une réorientation professionnelle, il a été décidé que les reclassements des agents du CCAS se feront en priorité au CCAS, ceux des agents de la Ville, à la Ville, et ceux des agents de l'Agglomération, à l'Agglomération. Le service devra prendre en compte ces nouvelles contraintes.

Monsieur Benoit JAMONNEAU demande qui a pris cette décision.

Monsieur Gilles RENOIR explique que les effectifs du CIAS vont doubler, et donc qu'il y a de grandes chances que le nombre d'agents susceptibles d'être suivis par le dispositif de réorientation professionnelle double également, alors que l'administration n'est pas capable de doubler le nombre de places d'accueil. Il se pourrait donc que, à un moment donné, elle n'ait tout simplement plus de postes à leur proposer. Ce cadre étant posé, la DRH continuera évidemment d'appliquer strictement la réglementation, mais une de ses pistes de réflexion est de limiter le reclassement des agents du CIAS au niveau du CIAS, conséquence logique du fait qu'elle n'ait pas d'autres places pour les repositionner à l'Agglomération et à la Ville.

Ainsi, le travail de prévention sur l'usure de ces agents sera essentiel pour limiter au maximum l'augmentation du nombre d'agents dans le dispositif. Rien ne dit que les effectifs des EHPAD qui seront intégrés dans le CIAS seront dans un meilleur état que les agents de la Ville, et la question de leur devenir se posera une fois qu'ils seront inaptes à leurs fonctions, car l'administration n'aura pas la possibilité de tous les repositionner.

Madame Isabelle LUCAS demande si les entretiens de mi-carrière ont commencé, et si oui, combien ont déjà été menés.

Madame Sophie DRUKKER confirme qu'avec l'infirmière de santé au travail, elles envoient les agents qui semblent être en difficulté vers Madame PEULT pour faire un point, mais que ce n'est pas formalisé pour le moment. Bien sûr, le service ne pourra rencontrer les 2 000 agents de la collectivité. Il sera donc peut-être nécessaire de cibler certains métiers en tension ou usants, qui sont souvent retrouvés dans le cadre des mobilités pour raison médicale, afin de préparer leur reconversion. Elle précise que le projet qui sera travaillé avec l'agent ne sera pas obligatoirement en interne. Si la collectivité n'a plus aucun poste à proposer en reclassement au sein de la Ville, de l'Agglomération et du CCAS, les agents ont toujours la possibilité, plutôt que de choisir la retraite pour invalidité ou le licenciement, de s'ouvrir aux nombreuses possibilités offertes par l'extérieur.

Monsieur Benoit JAMONNEAU alerte les élus sur la nécessité pour les collectivités de faire remonter ces difficultés vers le haut. Avec le projet de loi sur les retraites qui est en cours d'élaboration, l'âge de départ à la retraite va encore être repoussé, ce qui aura de graves conséquences sur les collectivités, notamment pour certains agents des EHPAD, qui devront partir avec des retraites pour invalidité très basses.

Madame Sylvie DURAND ajoute qu'elle fait confiance aux organisations syndicales pour le faire remonter de leur côté au niveau national.

Madame Brigitte PEULT remercie le service de santé au travail, l'ergonome-psychologue, la DRH, le service recrutement, le pôle formations, etc., qui lui permettent de mener ses missions de

conseillère en évolution professionnelle dans de bonnes conditions, et sans qui elle ne pourrait rien faire.

Madame Sylvie DURAND remercie Madame PEULT pour sa présentation et pour tout son travail, pour lequel elle est effectivement accompagnée par des équipes compétentes. Elle confirme que la collectivité poursuivra ses efforts dans cette voie et restera vigilante.

Madame Isabelle LUCAS demande si Madame DEGHILAGE sera remplacée.

Monsieur Gilles RENOIR répond qu'une réorganisation sera présentée aux élus du personnel au mois de novembre.

En l'absence d'autres remarques, **Madame Sylvie DURAND** propose de passer au point suivant.

Point n° 3 : Présentation de la politique de déploiement des défibrillateurs au sein de la collectivité

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

Monsieur Gilles RENOIR indique que la note transmise aux membres du CHSCT rappelle le cadre réglementaire du déploiement des défibrillateurs, les obligations qui incombent aux établissements recevant du public ayant été revues récemment dans un sens plus restrictif, mais aussi, au titre du Code du travail, pour les établissements avec des travailleurs. Un peu plus d'une quarantaine de défibrillateurs ont déjà été installés au sein de la collectivité, à la Ville et à l'Agglomération, dont la liste arrêtée au 31 décembre 2022 a été jointe au dossier. Certains appareils ont été commandés et sont en cours d'installation. Pour répondre à l'ensemble de ses obligations, la collectivité devrait multiplier par environ deux et demi le nombre de ses défibrillateurs, et elle va s'y employer dans les trois prochaines années, en sachant que certains critères sont à prendre en compte pour l'installation et la localisation de ces défibrillateurs.

Toutefois, ces obligations entraînent certaines difficultés, notamment du point de vue de la structuration des bâtiments. Par exemple, la réglementation impose qu'un défibrillateur soit installé dans chaque établissement scolaire, mais sans préciser où et en ne tenant pas compte des modes de fonctionnement. Bien sûr, le défibrillateur doit être accessible, mais il peut être dans la partie scolaire ou la partie périscolaire. Son accès pourrait être rendu difficile si certains locaux sont fermés. Donc une solution pourrait être de le mettre dans la cour, mais cela entraînerait alors des coûts supplémentaires pour mettre en place une boîte chauffée, et des problèmes de sécurité. En effet, le défibrillateur qui avait été installé en extérieur au niveau de l'école de voile près du barrage de Moulin-Papon a été volé.

Les difficultés sont les mêmes au niveau des structures sportives. Par exemple, il faudra déterminer combien de défibrillateurs sont nécessaires au sein du complexe sportif des Terres-Noires et où les positionner, dans un local fermé, comme un gymnase, ou en extérieur, mais avec les risques cités précédemment. Malheureusement, les incidents ont rarement lieu à côté d'un défibrillateur, il est donc d'autant plus important que l'accès à ce dernier soit facilité.

Un travail va être mené pour répondre à toutes ces questions. À l'usage, il faudra peut-être deux défibrillateurs dans les établissements scolaires, et même trois dans certaines structures comme le complexe sportif des Terres-Noires ou le stade Ladoumègue. Dans ce cadre, la collectivité sera

certainement obligée de multiplier le nombre de défibrillateurs par plus de deux et demi, ce qui représentera un coût très important. Un défibrillateur coûte entre 800 et 1 000 euros à l'achat, mais il y a des difficultés d'approvisionnement pour les cartes à puce et des délais de livraison de plus en plus importants. Il convient également de tenir compte de la maintenance comprise entre 300 et 500 euros par an pour les batteries et les électrodes.

La communication sera également très importante et se fera par des stickers ou des affiches, pour que l'utilisateur ou l'agent qui pourrait en avoir besoin sache où trouver le défibrillateur quand il est à proximité. Une carte est également accessible sur le site internet de la collectivité et est mise à jour régulièrement. Un travail est aussi mené avec le SAMU pour ajouter la localisation des défibrillateurs qui sont installés dans les autres structures, commerciales, privées ou hospitalières, qui n'appartiennent pas à la Ville ou l'Agglomération. Certains sites et applications, comme « Staying Alive », permettent déjà à leurs utilisateurs de localiser les défibrillateurs les plus proches. Tout ce travail est mené en lien avec la direction de la communication et avec la responsable du SIG.

Monsieur Gilles RENOIR précise qu'une sensibilisation à l'utilisation du défibrillateur est prévue dans la formation des sauveteurs-secouristes du travail (SST) et la formation pour les gestes de premiers secours. Bien sûr, ces appareils sont très bien faits et intuitifs, avec une voix pour guider les utilisateurs, mais utiliser un défibrillateur n'est pas anodin et les agents qui sont formés seront moins désemparés face à une personne qui fait un arrêt cardio-respiratoire et à qui il faut poser un défibrillateur. En connaissant les gestes de premier secours, les agents sauront mieux utiliser le défibrillateur et pourront également commencer un massage.

Madame Sylvie DURAND remercie Gilles RENOIR pour sa présentation, et demande aux élus du personnel s'ils ont des questions ou des remarques.

Monsieur Benoit JAMONNEAU propose d'ajouter, peut-être dans une autre couleur, les défibrillateurs extérieurs à la collectivité dans le plan qui leur a été envoyé, et demande si ce dernier sera mis en ligne.

Monsieur Gilles RENOIR confirme que le document est disponible en ligne, mais seulement avec les défibrillateurs de la collectivité.

Monsieur Benoit JAMONNEAU souligne que ce serait intéressant d'y faire figurer les défibrillateurs extérieurs à la collectivité pour les personnes qui n'auraient pas d'application, mais surtout pour les sauveteurs-secouristes. Il ajoute que, dans « Staying Alive », le défibrillateur pour Goscinny est indiqué dans l'ancien bâtiment.

Madame Anne-Laure BLANCHET précise que le risque en ajoutant les défibrillateurs extérieurs serait que la carte devienne illisible, puisqu'elle montre déjà l'emplacement de l'ensemble des défibrillateurs de la collectivité.

Monsieur Benoit JAMONNEAU suggère de travailler le plan avec les services de la communication pour qu'il soit plus lisible, peut-être en se concentrant davantage sur les quartiers.

Point n° 4 : Gestion de la canicule au sein des services de la Ville, de l'Agglomération et du CCAS de La Roche-sur-Yon

Dossier présenté par Madame Anne-Laure BLANCHET, conseillère prévention

Madame Anne-Laure BLANCHET rappelle que le Code du travail ne définit pas ce qu'est le travail par forte chaleur ni même de seuil de température en-deçà ou au-delà duquel il n'est plus possible de travailler. En revanche, l'employeur a l'obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé des travailleurs.

Le Code du travail précise également un certain nombre d'obligations supplémentaires pour l'employeur :

- S'assurer de la bonne ventilation des locaux
- Adapter les équipements et les locaux aux contraintes que fait peser la chaleur sur l'organisme et sur les capacités physiques des salariés, et donc aux risques pour leur santé et leur sécurité
- Aménager des postes extérieurs et faire en sorte que la tenue de travail et les équipements de protection soient compatibles avec les conditions de forte chaleur
- Prévoir des aides mécaniques à la manutention pour limiter autant que possible les efforts physiques,
- Veiller à l'hydratation régulière des agents

Aujourd'hui, des mesures de prévention sont déjà mises en place au sein de la collectivité :

- Pour les services dont les agents travaillent en extérieur :
 - Possibilité de bénéficier d'horaires aménagés lors des pics de chaleur prévus et d'adapter le rythme de travail
 - Le travail en binôme est privilégié
 - Mise à disposition de points d'eau à proximité des postes de travail
 - Présence d'agents formés SST sur chaque chantier
 - Prise en compte de la problématique de la chaleur dans le choix des EPI, mais pas au détriment de la sécurité des agents
- Pour les services dont les agents travaillent en intérieur avec accueil du public :
 - Possibilité de fermeture de l'établissement l'après-midi lorsqu'il n'a pas pu bénéficier de réhabilitation,
 - Soutien de la hiérarchie et renfort du personnel bénéficiant de fermetures d'établissements afin d'effectuer des rotations et de ménager des plages de travail dans les espaces plus frais, pour limiter l'exposition à la chaleur
 - Mise à disposition de points d'eau à proximité des postes de travail et présence de réfrigérateurs dans les espaces de pause
 - Certains établissements sont équipés de systèmes de refroidissement de l'air
 - Présence de SST dans chaque établissement
- Pour les services dont les agents travaillent en intérieur sans accueil du public :
 - Possibilité de multiplier les journées de télétravail

- Possibilité de travailler dans des bureaux libres, mieux exposés, et donc plus frais
- Mise à disposition de points d'eau à proximité des postes de travail et présence de réfrigérateurs dans les espaces de repos
- Certains établissements sont aussi équipés de systèmes de refroidissement de l'air
- Présence de SST dans chaque établissement

Certaines mesures de prévention pourront être déployées dès 2023 et/ou sur les prochaines années :

- Pour l'aménagement des postes de travail :
 - Réaliser des adaptations techniques lorsque les bâtiments s'y prêtent afin de limiter les effets de la chaleur
 - S'assurer de la présence d'un accès à un point d'eau sur tous les lieux de travail
 - Prendre en compte ce sujet dans la conception de nouveaux bâtiments
 - Privilégier l'acquisition de véhicules et engins de travail adaptés aux fortes chaleurs lorsque les agents travaillent dans ces véhicules
- Pour les organisations du travail :
 - Accompagner les directions et les services pour qu'ils revoient leur organisation du travail afin d'y inclure les problématiques liées aux fortes chaleurs
 - Revoir la gestion des plannings sur l'ensemble des postes de la collectivité, pas uniquement sur les postes en extérieur
 - Renforcer le recours au télétravail
- Pour les vêtements et équipements :
 - Mettre à disposition des agents des vêtements amples et légers de couleur claire
 - Multiplier le déploiement des ventilateurs
- Pour la formation et la sensibilisation :
 - Sensibiliser davantage les agents sur les risques liés aux fortes chaleurs
 - Dans l'évaluation, prendre en compte les facteurs individuels pouvant augmenter les risques lors d'exposition aux fortes chaleurs et, si des facteurs individuels rentrent en compte, ces derniers pourront donner lieu à des aménagements spécifiques

Un plan d'action a également été construit pour 2022 et 2023, lequel comprend :

- L'inscription au budget 2023 de crédits supplémentaires permettant d'assurer l'acquisition de matériel spécifique, notamment des ventilateurs et des glaciaires
- Le lancement d'une réflexion au sein de chaque direction et service incluant les agents et l'encadrement afin de mieux prendre en compte les problématiques de forte chaleur dans l'organisation du travail
- L'activation d'une cellule canicule en amont de tout épisode de forte chaleur, composée de l'ensemble des membres de la direction générale, du directeur du cabinet, du directeur des

ressources humaines et du directeur de la communication, qui validera toutes les mesures exceptionnelles pour faire face à des épisodes de forte chaleur

Madame Sylvie DURAND remercie Anne-Laure BLANCHET pour cette présentation et laisse la parole aux membres du CHSCT qui ont des questions.

Monsieur Mathieu DURQUETY indique que, pour la première fois en 2022, des agents l'ont interpellé en période de forte chaleur pour lui faire part de la gêne qu'ils ont ressentie en travaillant. Jusque-là, pour assurer leurs missions dans les meilleures conditions possibles, la plupart des agents s'accommodaient de ces températures par de petits artifices, comme le ventilateur, qui étaient possibles et prévus par la réglementation. Ce n'est plus suffisant. La question de la requalification de l'hôtel de ville et d'agglomération (HDVA) se pose également, puisqu'une grande partie des services et une centaine d'agents y seront réunis. Il importe que le bâtiment soit traité correctement en termes d'isolation, thermique et phonique, pour éviter aux agents d'avoir à employer ces petits artifices.

Dans le bâtiment La Fayette, où il travaille, la moitié du bâtiment est exposée plein sud, et la chaleur en été est suffocante. En ce sens, les instructions de la collectivité peuvent paraître absurdes et contradictoires, puisqu'au sein de l'immeuble, des dizaines de ventilateurs sont allumés simultanément en été, alors que les agents sont appelés à économiser l'énergie. La quantité d'électricité nécessaire pour les ventilateurs pourrait largement être compensée par des efforts faits sur l'isolation du bâtiment dès sa conception ou par le biais d'une rénovation.

Pour Monsieur Mathieu DURQUETY, les artifices ne répondront jamais à la problématique de fond. La collectivité doit profiter de son projet d'envergure sur l'HDVA pour faire de l'isolation thermique un point incontournable. Les agents qui travaillent dans la partie de l'HDVA déjà rénovée, au-dessus de La Poste, s'étant plaints de la chaleur, il demande également si la question de l'isolation thermique avait bien été prise en amont. En tous les cas, force est de constater que les températures pendant l'été ont largement dépassé le niveau du supportable, alors même que cette partie du bâtiment avait fait l'objet d'une rénovation complète.

Madame Sylvie DURAND précise qu'elle ne pourra pas répondre sur la partie technique, mais confirme que tout est fait pour obtenir la meilleure isolation possible dans les bâtiments de la collectivité. Pour ce qui concerne la partie nouvellement rénovée de l'HDVA, elle concède qu'il y faisait très chaud pendant l'été, mais indique que certains agents gardaient leurs fenêtres ouvertes et ne baissaient pas toujours leurs rideaux, ce qui ne pouvait rien arranger. Le comportement des agents est primordial pour prévenir les montées de température au sein des bâtiments, et le premier réflexe à avoir est de bien fermer les fenêtres et de baisser les rideaux dès que le soleil apparaît.

Madame Isabelle LUCAS rappelle qu'elle a demandé à plusieurs reprises que les futurs plans de l'HDVA soient présentés aux membres du CHSCT, mais que cela n'a jamais été fait. Elle le demande donc une nouvelle fois, d'autant plus que la démolition de l'ancien bâtiment a commencé, ce qui signifie que les plans sont déjà bien avancés. À titre personnel, elle est assez inquiète par la grande verrière prévue pour le bâtiment, car le petit sas à l'entrée de Goscinny est déjà particulièrement chaud en été, et ce, même s'il n'est pas orienté vers le sud.

Monsieur Christophe GHEERAERT confirme qu'il fera en sorte que les plans soient présentés au CHSCT de novembre s'ils sont prêts.

Madame Isabelle LUCAS suppose qu'ils ont été présentés en DG, et donc qu'ils sont déjà prêts.

Monsieur Christophe GHEERAERT le confirme, puisqu'il avait proposé quelques adaptations. Il ajoute que, même avec l'isolation la plus performante, s'il fait très chaud dehors, la température augmentera également à l'intérieur. Tout ce que la collectivité peut faire, c'est retarder ce moment.

Madame Sylvie DURAND ajoute qu'elle ne voit pas quelle méthode pourrait isoler complètement un bâtiment d'une vague de chaleur aussi forte que celle de l'été 2022.

Monsieur Christophe GHEERAERT conclut que la meilleure solution serait d'adapter les rythmes de travail. Les agents pourront compter sur l'administration pour réfléchir aux différentes adaptations possibles du service public.

Monsieur Mathieu DURQUETY précise que, lors de ses vacances en Espagne, il a pu constater que de nombreux outils permettent aux Andalous et Andalouses de travailler en pleine chaleur dans des conditions adaptées et adaptables. Pour assurer une bonne isolation thermique en hiver comme en été, il existe par exemple des matériaux spéciaux, des bardages extérieurs avec des matières appropriées pour atténuer la perméabilité des murs face à la chaleur, et il est aussi possible de moduler l'épaisseur des murs.

Bien qu'il ne connaisse pas l'avancement du projet pour l'HDVA ni ses particularités, Monsieur DURQUETY souligne qu'il représente une opportunité structurelle. Puisque ce bâtiment aura vocation à accueillir une centaine d'agents, en plus des usagers, la collectivité doit faire en sorte, dans son appréciation globale, de réfléchir précisément à l'isolation thermique, pour qu'elle ne regrette pas ensuite de ne pas avoir fait tels ou tels travaux. Pour la partie qui a déjà fait l'objet d'une rénovation, cette question n'a visiblement pas été étudiée sous toutes ses formes.

Monsieur Christophe GHEERAERT précise que l'isolation thermique de la partie rénovée de ce bâtiment est performante si l'on considère les conditions climatiques qui existaient quelques années auparavant. La collectivité n'avait pas forcément anticipé la puissance des vagues de chaleur futures.

Madame Isabelle LUCAS rétorque que le changement climatique est connu depuis longtemps.

Monsieur Christophe GHEERAERT répond que tout le monde est plus malin après coup, mais l'invite à le dire aux ingénieurs et élus nationaux de l'époque. Quoi qu'il en soit, le projet d'HDVA est terminé, la destruction de l'emprise a commencé, les plans sont faits et il n'y aura pas de climatisation dans les locaux.

Monsieur Mathieu DURQUETY précise qu'il n'est pas pour la climatisation, mais qu'il croit en l'isolation thermique.

Monsieur Christophe GHEERAERT conclut que les plans seront bien présentés aux membres du Comité à la prochaine séance du CHSCT par la direction bâtiment. Les représentants pourront alors être rassurés sur les conditions futures d'isolation du bâtiment. D'après les explications qui lui ont été données, il présume que les vagues de chaleur seront bien plus vivables dans le nouvel HDVA que dans l'actuel.

Monsieur Benoit JAMONNEAU demande si les élus du personnel pourront faire des remarques et suggérer des modifications des plans si certains points leur paraissent aberrants, comme ils avaient pu le faire pour certains locaux de la maison de quartier de Pont-Morineau qui n'étaient pas appropriés pour le personnel d'entretien.

Monsieur Christophe GHEERAERT précise que cette présentation des plans de l'HDVA ne se fera peut-être pas en CHSCT mais dans le cadre d'une autre rencontre. Pour ce qui est des plans, ils ont été validés mais restent au stade de projet, puisque les chantiers de cette ampleur sont régulièrement amenés à évoluer.

Monsieur Benoit JAMONNEAU revient sur la préconisation de mettre à disposition des agents des vêtements amples, légers et de couleur claire. Il rappelle que de nombreux agents qui travaillent en extérieur avaient demandé à porter des bermudas en période de forte chaleur si leur activité le leur permettait. Certaines collectivités voisines l'autorisent. Un agent du service espaces verts, par exemple, n'en porterait pas pour débroussailler un terrain. Néanmoins, il le pourrait s'il doit arracher de l'herbe en centre-ville ou planter des fleurs.

Concernant la mise en place de points d'eau, il déplore que beaucoup d'entre eux soient hors service depuis le début de la crise sanitaire, alors qu'il suffirait de remettre des bombonnes et de les rallumer pour les remettre en service, ce qui aurait pu être fait plus rapidement.

Monsieur Davy BIRÉ indique qu'il y a de plus en plus de maladies de Parkinson et de cancers à cause de l'eau du robinet.

Monsieur Benoit JAMONNEAU ajoute que, si l'eau est en effet potable, les périodes de forte chaleur sont propices au développement des bactéries. Il serait donc préférable de remettre des bombonnes et de ne pas inciter les agents à boire l'eau du robinet. Il précise que, quand il fait particulièrement chaud, il faut laisser l'eau du robinet couler un peu avant de la boire, ce que tout le monde ne sait pas.

Monsieur Gilles RENOIR explique que la collectivité n'installera plus aucune bombonne car ce sont des nids à bactéries. Elles ont été remplacées, et les fontaines à eau sont maintenant directement rattachées aux arrivées d'eau, comme à Mitterrand ou dans d'autres locaux. Il abonde ensuite dans le sens de Monsieur GHEERAERT, car, même si c'est de l'eau courante et à température ambiante, il y a des points d'eau partout. La collectivité respecte donc la réglementation. Si certains agents estiment qu'il y a un problème de potabilité de l'eau, ils ont la possibilité de venir avec leur propre gourde, et des réfrigérateurs sont présents dans un certain nombre de locaux. Des crédits supplémentaires sont également prévus pour acheter des glaciaires aux agents qui travaillent en extérieur, car ils n'ont pas toujours de points d'eau à proximité.

Monsieur Benoit JAMONNEAU propose de mettre des distributeurs de boissons en place, comme pour le café. Ce n'est peut-être pas une option très écologique, mais elle ne l'est pas moins que les 70 ventilateurs qui fonctionnent en même temps dans les services.

Madame Sylvie DURAND note que le CHSCT a épuisé son ordre du jour, et propose de passer aux questions diverses.

Point n° 5 : Questions diverses

Monsieur Davy BIRÉ demande ce qui sera fait pour le bâtiment du service nature en ville - zone sud, étant donné que les vestiaires sont trop petits et que les douches dysfonctionnent.

Monsieur Christophe GHEERAERT rappelle que le Maire s'était engagé à déménager les agents de Sully vers les serres de Belle-Place afin de regrouper les deux services, dans le cadre d'une maîtrise d'œuvre interne. Malheureusement, des problèmes de recrutement au sein de la direction bâtiments ont retardé le lancement de ce projet.

Madame Isabelle LUCAS précise que tous les radiateurs d'appoint dans son bâtiment ont été retirés et demande quel sera le mot d'ordre pendant l'hiver en termes d'économie d'énergie et de restriction de chauffage. Quand elle arrive dans son bureau à Goscinny le lundi matin et qu'il fait 12 degrés, les conditions ne sont pas idéales pour travailler.

Monsieur Christophe GHEERAERT répond qu'un certain nombre de décisions vont être proposées aux élus concernant les économies d'énergie, et que les agents devront participer à un effort collectif. L'administration envisage de réduire la température des locaux de quelques degrés, sauf lorsqu'ils sont compliqués à chauffer.

Il ajoute qu'il n'envisage pas de faire une note à l'ensemble des agents pour leur rappeler qu'ils doivent faire attention, porter des pulls à col roulé ou ne plus utiliser leur sèche-linge, parce qu'il croit sincèrement qu'ils sont tous assez raisonnables pour économiser l'énergie et faire preuve de bon sens. En revanche, il a bien été demandé aux équipes du CTM de retirer tous les chauffages d'appoint, sauf pour les locaux où ils sont nécessaires pour atteindre des températures correctes. Si jamais il y a une difficulté, elle sera étudiée dans le cadre du CHSCT. Monsieur Christophe GHEERAERT concède toutefois que le bâtiment de Goscinny n'est pas le meilleur exemple d'isolation thermique.

Madame Isabelle LUCAS demande quelle température sera préconisée et à partir de quelle température les agents devront alerter l'administration.

Monsieur Christophe GHEERAERT répond que cela n'a pas encore décidé. Les axes de réflexion pour le moment portent sur une diminution de la température et de la période de chauffe dans l'ensemble des bâtiments communaux et communautaires. Bien sûr, si c'est envisageable dans certains locaux, ce sera impossible dans d'autres, où les agents ont déjà froid, et l'administration ne souhaite pas accentuer cet état de fait et prendre le risque que les arrêts maladie se multiplient.

Monsieur Benoit JAMONNEAU cite l'exemple des bureaux syndicaux. Par le passé, la température relevée en hiver dans les bureaux est descendue à 15 degrés, voire à 12 degrés. Les bâtiments n'ont qu'un simple vitrage. Il y a de grandes baies vitrées et le grenier n'est pas isolé. Les services techniques sont intervenus, mais ont seulement ajouté des thermostats aux radiateurs et augmenté la chaudière, alors qu'il faudrait refaire l'isolation, baisser la hauteur du plafond et changer les huisseries pour régler le problème, qui perdure depuis dix ou quinze ans.

Monsieur Mathieu DURQUETY abonde dans le sens de Monsieur JAMONNEAU. La CFDT dispose d'un permanent qui travaille toute la journée dans les locaux syndicaux. Pour lui permettre de travailler dans des conditions acceptables l'hiver, les élus du personnel n'ont eu d'autres choix que de bricoler l'ouverture de la fenêtre avec du film alimentaire. En effet, les fenêtres ne sont qu'en simple vitrage et la boiserie, vieille de 30 ou 40 ans, ne fait plus office de filtre. L'agent a également acheté, à ses frais, un radiateur d'appoint pour supporter les températures l'hiver dernier, qui étaient descendues trop bas, et le lui retirer n'est pas envisageable, car ses conditions de travail deviendraient trop dures. Au-delà de ce constat, Monsieur DURQUETY propose de regarder ce que font les autres collectivités, et explique que Nantes Métropole, par exemple, a anticipé ce problème depuis trois ans et a fait le choix, après discussion avec les organisations syndicales, d'offrir, à ses frais, un plaid *made in France* en polyester à chacun de ses agents, pour compenser la diminution de la température d'un demi-degré ou d'un degré. Cette solution peut faire sourire, mais elle a été plutôt bien accueillie dans la collectivité.

Madame Isabelle LUCAS souligne que les agents de Gosciny doivent travailler en polaire l'hiver.

Monsieur Mathieu DURQUETY explique que, pour des agents qui restent à leur poste de travail pendant des heures et des heures et qui ne sont pas mobiles, un plaid n'est pas anodin.

Madame Sylvie DURAND demande aux élus du personnel s'ils ont d'autres questions.

Monsieur Mathieu DURQUETY répond qu'il en a une, mais qu'elle dépasse le cadre du CHSCT et s'en excuse. Profitant de la présence de Gilles RENOIR, il demande combien de demandes de cartes Titres Repas des agents ont été traitées.

Monsieur Gilles RENOIR répond qu'un peu plus de 600 cartes ont été délivrées aux agents de la Ville, de l'Agglomération et du CCAS.

Madame Isabelle LUCAS demande combien d'agents sont éligibles en tout.

Monsieur Gilles RENOIR indique que 1 300 agents peuvent potentiellement y prétendre.

Madame Sylvie DURAND ajoute que les retours des agents ayant reçu leur carte titres repas sont plutôt bons.

En l'absence d'autres questions diverses, elle propose de clore la séance et remercie les membres du CHSCT pour leur présence.

La Présidente,
Madame Sylvie DURAND
Le 23.../02/2023



Le secrétaire,
Monsieur Jacky GODARD
Le 21.../02/2023



Le secrétaire,
Monsieur Davy BIRÉ
Le 15.../02/2023

