

Direction des ressources humaines,
Service prévention et santé au travail

Affaire suivie par Cécile PORCHER
Réf : F3SCT du 07.07.2023

**Procès-verbal de la Formation spécialisée
en santé, sécurité et conditions de travail
du vendredi 7 juillet 2023**

Étaient présents

Pour les élus :

Madame Sylvie DURAND

Pour les représentants de l'administration :

Monsieur Bernard QUENAULT
Madame Cécile DALAIS
Monsieur Gilles RENOIR
Monsieur Gilbert OLIER

Pour les représentants du personnel :

Monsieur Mathieu DURQUETY
Monsieur Laurent VINCENT
Madame Edwige ESPINOSA
Madame Isabelle LUCAS
Madame Yasmina BENAMAS

Membres de droit :

Madame Cécile PORCHER, responsable du service prévention et santé au travail

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

Étaient excusés

Madame Danielle MARTIN, Monsieur Jacky GODARD, Monsieur Yannick DAVID, Monsieur Régis ROUSSEL, Madame Ketty COVEMAEKER, Monsieur Luc BOUARD, Madame Sophie MONTALÉTANG, Monsieur Manuel GUIBERT, Monsieur Patrick DURAND, Monsieur Johan GARDON, Monsieur Patrice TOUVRON, Madame Lise LAMBERT, Monsieur Luigi TEXIER, Madame Marie-Pierre GUILLET, Monsieur Benoît JAMONNEAU, Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, Monsieur El-Maati DARDIRI, Monsieur Stéphane TRANQUILLE, Monsieur Nicolas GAZO, Madame Zora AMMOUR, Monsieur Philippe LARIGNON.

Secrétaires : Monsieur Mathieu DURQUETY et Monsieur Bernard QUENAUULT.

* * *

Madame Sylvie DURAND salue les membres de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT). Elle accueille ensuite Marie BRENTEAU, présente pour cette séance en tant qu'invitée, et lui propose de se présenter.

Madame Marie BRENTEAU explique être arrivée le 1^{er} avril dans le service en tant qu'infirmière en santé au travail. Elle est pour le moment en formation et souhaite assister à cette réunion pour connaître le fonctionnement de la F3SCT.

Madame Sophie DRUKKER précise qu'elle a autorisé la venue de Madame BRENTEAU ce jour, car cette dernière a l'obligation d'assister à certaines instances dans le cadre de sa formation.

Madame Sylvie DURAND désigne ensuite les secrétaires de séance, puis demande aux élus du personnel s'ils auront des questions diverses.

Monsieur Mathieu DURQUETY confirme qu'il en aura bien une.

Point n° 1 : Approbation du compte-rendu de la F3SCT du 31 mars 2023 – Vote

En l'absence de remarques, **Madame Sylvie DURAND** soumet ce compte-rendu au vote.

Le compte-rendu de la F3SCT du 31 mars 2023 est adopté à l'unanimité.

Point n° 2 : Contrats locaux d'amélioration des conditions de travail dans les EHPAD – Vote

Dossier présenté par Madame Cécile PORCHER, responsable du service prévention et santé au travail.

Madame Cécile PORCHER explique que, après un arrêt de deux ans en raison de la pandémie du Covid-19, l'Agence régionale de santé (ARS) Pays de la Loire a repris ses appels à candidatures dans le cadre des contrats locaux d'amélioration des conditions de travail (CLACT).

L'ARS a intégré dans son plan de mobilisation la qualité de vie au travail, devenu un axe stratégique majeur, et lance cette année un appel à projets relatif à la mise en œuvre des CLACT dans les établissements sanitaires et médicosociaux, publics ou privés, auquel la collectivité souhaite répondre.

Son objectif est de développer une culture de prévention des risques professionnels et de promouvoir des organisations de travail qui ont vocation à améliorer les rythmes de travail et la qualité de vie au travail.

Une réunion a permis d'envisager une réponse commune entre tous les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) du centre communal d'action sociale (CCAS) et du centre intercommunal d'action sociale (CIAS). Le porteur de projet pour l'année 2023 sera le CCAS. C'est plus simple au niveau juridique. Le projet durera jusqu'en 2024.

Les actions qui sont envisagées couvrent différents domaines : la formation, le matériel, la cohésion des équipes et la relaxation.

Pour la première thématique, la formation, il sera demandé :

- Une formation à la communication non violente pour le management, dont l'objectif est de comprendre et d'appliquer les bases de la communication non violente et d'expérimenter une nouvelle manière de communiquer efficacement,
- La formation « *prévenir l'épuisement professionnel* », qui vise à développer des compétences dans le cadre du transfert du CIAS, à créer du lien et à sensibiliser aux compétences pour prévenir l'épuisement,
- Une formation à « *la relation accordée* ». Ce concept est assez connu dans le domaine du médicosocial, en lien avec la communication et la bientraitance, le principe étant de prendre soin de soi pour bien prendre soin des autres. Cette formation rejoint le domaine des risques psychosociaux (RPS), etc.,
- La formation « *actions sur la gestion des conflits* » pour les managers, qui consiste à prévenir, à faire face et à dépasser les conflits.

Concernant le matériel, il sera demandé :

- L'achat de sièges d'aide à la verticalisation, appelés chaises Raizer. Ce dispositif facilite le relevage de résidents qui chutent au sol sans les blesser et préserve le dos des agents. Certains EHPAD en sont déjà équipés, mais l'idée est de tous les équiper dans le cadre d'un plan pluriannuel. Ces chaises seront notamment utiles la nuit, car les agents sont souvent seuls,
- L'achat de chaises et de fauteuils de douche à hauteur variable, dans le but de réduire les risques de troubles musculosquelettiques (TMS), notamment au niveau du dos et des épaules ;
- L'achat de chariots de linge à fond mobile. Certains établissements en disposent déjà, mais l'idée est de tous les équiper. Le fond du chariot remonte quand le linge s'allège, ce qui permet aux agents de le garder à leur hauteur et leur évite d'avoir à se pencher dans le chariot.

Pour la partie cohésion des équipes, l'idée est d'organiser, après le transfert des agents dans le CIAS, des « *olympiades inter-établissements* » avec une demi-journée de convivialité, pour créer du lien entre les différents agents qui ne se connaissent pas encore, faciliter la prise de connaissance des uns et des autres, échanger sur les pratiques, etc.

Enfin, pour la relaxation, il est prévu d'organiser des massages. Cette pratique est commune depuis plusieurs années maintenant dans le cadre des CLACT et a déjà été demandée par le passé. Les établissements ont l'habitude de travailler régulièrement avec un prestataire qui propose aux agents des massages sur des temps courts, moins de 15 minutes, ce qui permet un lâcher-prise et une détente immédiate.

Les différentes actions proposées représentent un budget d'environ 90 000 euros. L'expérience montre que, lorsque la collectivité demande un CLACT, elle reçoit entre 10 000 et 20 000 euros pour un établissement. Les services sont actuellement en train de rédiger la réponse à l'appel à projets.

Madame Sylvie DURAND remarque que cet appel à projets arrive à point nommé, puisque le CIAS est en cours de création. Elle laisse ensuite la parole aux membres de la F3SCT qui souhaitent intervenir.

Monsieur Laurent VINCENT se réjouit que du matériel soit mis en place dans les EHPAD et que des formations soient proposées, certaines étant importantes pour soulager le personnel. Toutefois, il demande comment les établissements envisagent de libérer leurs agents pour suivre ces formations, alors que ces derniers n'ont pas même le temps aujourd'hui de suivre les formations à la prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP).

Madame Cécile PORCHER explique avoir posé la question lors du groupe de travail, qui a réuni les directeurs de presque la totalité des structures. Ces derniers ont confirmé qu'il était difficile de mobiliser les agents pour suivre des formations. Néanmoins c'est un effort que les services devront faire dans le contexte de l'arrivée du CIAS. Si le projet de la collectivité est accepté, ils envisagent donc d'anticiper l'organisation 2024 dès aujourd'hui afin de répondre au maximum à la demande et aux besoins des agents. Ce ne sera sûrement pas parfait, mais la volonté est là.

Monsieur Mathieu DURQUETY considère que cette proposition va dans le bon sens et note en particulier la formation à la communication non violente. La CFDT avait déjà fait état dans cette instance d'un certain nombre de témoignages sur des dysfonctionnements dans les relations professionnelles de N+1 à N. Ce type de formation ne peut donc qu'aider à améliorer la situation.

Monsieur DURQUETY demande ensuite si les formations seront obligatoires ou sur la base du volontariat.

Madame Cécile PORCHER répond que les formations ne seront pas obligatoires, mais que l'objectif est bien de couvrir un maximum d'agents, tout en prenant en compte les contraintes auxquelles les directeurs d'EHPAD font face.

Monsieur Mathieu DURQUETY conclut qu'il jugera à l'usage, mais que le contenu de ces formations répond aux attentes d'un certain nombre d'agents aujourd'hui. Il ajoute qu'un système pourrait être imaginé pour étendre ces propositions à l'ensemble des directions et pour les suggérer de manière plus forte à des services spécifiques quand un certain nombre de témoignages et de signalements faits à la médecine du travail laissent à penser qu'il y a des dysfonctionnements dans la relation à l'autre.

Madame Sylvie DURAND abonde dans le sens de Monsieur DURQUETY. Les agents passent beaucoup d'heures sur leur lieu de travail, ils doivent s'y sentir bien.

Madame Isabelle LUCAS indique qu'elle partage également ce point de vue, puis demande si des agents ont aussi participé au groupe de travail évoqué par Madame PORCHER.

Madame Cécile PORCHER explique que le temps de réponse à l'appel à projets est assez court et que cela aurait été trop long de réunir autant d'agents. À la place, les directeurs ont collecté les remarques dans leurs EHPAD avant de travailler au sein du groupe.

Madame Sophie DRUKKER précise que le Covid a interrompu le dispositif, mais que les directeurs ont l'habitude de demander à débloquer des aides et à bénéficier des contrats locaux ; les agents connaissent donc bien le dispositif également.

Madame Isabelle LUCAS demande ensuite si la formation « *prévenir à l'épuisement professionnel* » sera uniquement proposée à l'encadrement ou si des agents pourront aussi en bénéficier.

Madame Cécile PORCHER confirme que ces formations visent d'abord les encadrants, car l'objectif poursuivi est de leur apprendre les méthodes pour identifier les alertes dans les équipes. Malgré tout, il pourra être demandé, dans le cadre d'autres contrats locaux, de former aussi les agents.

En lien avec la qualité de vie au travail, **Madame LUCAS** demande si une harmonisation des horaires de l'ensemble des établissements du CIAS est envisagée.

Monsieur Gilles RENOIR explique que, comme cela a été précisé dans le cadre du dernier comité social territorial (CST), le règlement du temps de travail qui s'applique aujourd'hui aux EHPAD de la ville de La Roche-sur-Yon a vocation à

s'appliquer de la même manière dans les EHPAD de l'agglomération qui intègrent le CIAS. Bien sûr, le dispositif pourra évoluer s'il s'avère que des ajustements sont nécessaires.

En l'absence de remarques supplémentaires, **Madame Sylvie DURAND** soumet la délibération au vote de la formation spécialisée.

La délibération est adoptée à l'unanimité.

Point n° 3 : Gestion des périodes de fortes chaleurs – Information

Dossier présenté par Madame Cécile PORCHER, responsable du service prévention et santé au travail.

Madame Cécile PORCHER indique que, selon le rapport des garants des Assises du travail, sorti en avril 2023, l'année 2022 a connu des températures records et est un symptôme du changement climatique en France. Malheureusement, cela pourrait devenir la norme en 2050. À partir de ces travaux, les Assises du travail ont essayé d'anticiper l'avenir et les mesures qu'il faudrait mettre en place dans le monde professionnel.

Selon l'Organisation internationale du travail, le changement climatique et la dégradation de l'environnement représentent aujourd'hui des défis significatifs en termes de croissance et d'emploi. Les risques sont de plus en plus importants à moyen et long terme pour les personnes (*malaises, déshydratation, coups de chaleur, etc.*), que ce soit dans le domaine du bâtiment et des travaux publics, les métiers en extérieur, etc., ou dans le domaine tertiaire. Cette question est donc cruciale dans la prévention des risques professionnels.

Ni la loi ni la réglementation ne définissent une température au-delà de laquelle il serait interdit de travailler. Pour autant, pour mettre en place des protocoles liés à la chaleur, la collectivité peut s'appuyer sur le plan national canicule de Météo France, qui définit quatre niveaux progressifs de gravité :

- Le niveau 1 correspond à la veille saisonnière et est déclenché automatiquement début juin,
- Le niveau 2,
- Le niveau 3 correspond à une alerte orange,
- Le niveau 4 correspond à une alerte rouge, le niveau maximum d'alerte.

Les directions travaillent donc à partir de ces niveaux pour essayer de mettre en place des protocoles.

Le service prévention et santé au travail a commencé par informer les cadres et l'ensemble de l'encadrement de la collectivité dès le mois de mai par le biais d'un courriel qui reprenait les quelques obligations générales de l'employeur, ainsi que des infographies qu'ils pouvaient diffuser et afficher dans leurs locaux. Les fiches de prévention associées avaient aussi été jointes au mail.

Puis, toujours en mai 2023, une actualité sur les fortes chaleurs a été ajoutée dans l'intranet à destination des agents qui y ont accès. L'idée était de rappeler les bons réflexes en cas de coups de chaleur, etc., pour avertir les secours si nécessaire. En mai/juin, certains services ont fait l'objet d'une attention plus particulière et des rendez-vous ont été organisés avec les directeurs, les chefs de service et les personnes concernées pour définir d'éventuels protocoles spécifiques. La liste des différentes directions en question est présentée en séance. Certaines ont fait l'objet de plans particuliers : les médiathèques, les piscines et les chantiers collectifs.

Au mois de juin, Madame BLANCHET, conseillère prévention, s'est rendue dans les équipes pour faire des quarts d'heure sécurité sur le coup de chaleur. L'objectif était de rappeler aux agents les quelques éléments de sécurité et d'organisation à mettre en place. La liste des services ayant fait l'objet de ce rappel est présentée en séance. Mi-juin, le lien à l'INRS et

l'infographie sur la canicule ont été envoyés à l'encadrement dans le cadre de l'actualité prévention mise en place depuis le début de l'année.

Ainsi, des actions ont pu être mises en place :

- Des ventilateurs ont été demandés pour certains locaux. L'attribution a été faite selon des critères de priorisation. Le service prévention et santé au travail se déplace à chaque demande pour évaluer les conditions dans lesquelles les agents travaillent et attribuer les ventilateurs.
- La climatisation d'une salle dans les établissements petite enfance et dans les trois médiathèques est également envisagée. Un travail collaboratif est en cours avec les directions des moyens logistiques mutualisés, bâtiments, petite enfance et affaires culturelles pour identifier une salle par site à rafraîchir. Les agents pourront y passer leur pause pour faire baisser la température de leur corps. Au vu des éléments techniques à prendre en compte, cette démarche prendra un peu de temps.
- Une réflexion est en cours sur des vêtements de travail d'été. La collectivité étant à mi-marché, le service achats est en train de définir des caractéristiques techniques pour le prochain marché en tenant compte du contexte actuel du réchauffement collectif.
- Des glacières supplémentaires ont été mises à disposition au Centre technique mutualisé (CTM) pour les agents qui travaillent en extérieur et qui en font la demande.
- La cellule canicule a été reconduite. Elle est composée de l'ensemble des membres de la direction générale, du directeur de cabinet, du directeur des ressources humaines et du directeur de la communication, qui valident notamment les mesures exceptionnelles en cas d'alerte rouge.

Madame PORCHER propose ensuite de revenir sur les protocoles particuliers mis en place dans les services.

Pour les médiathèques, un dispositif a été prévu entre mi-juin et mi-août. Le principe est d'accueillir le public le matin, puis de déployer la médiathèque dans les quartiers l'après-midi, au plus près des lecteurs, pour éviter de les recevoir dans la chaleur des locaux. Les plannings ont été organisés afin de permettre à trois agents d'aller dans les quartiers et une réserve de livres est mise à leur disposition.

Un agent est identifié pour conduire le camion, et des tivolis seront mis en place pour abriter les agents du soleil. Des équipements de protection individuels (EPI), notamment des casquettes, leur sont également proposés. L'approvisionnement en eau a été prévu à hauteur de trois litres par jour et par personne en extérieur, avec des glacières si nécessaire. Excepté pour un site, les agents ont accès aux sanitaires de locaux municipaux à proximité. En dehors des heures d'ouverture de ces locaux, des clés leur sont données pour le créneau où ils seront présents.

Pour le chantier collectif, de l'eau potable est fournie aux agents qui travaillent en extérieur, ainsi que des glacières et des pains de glace qu'ils ont prévu de réfrigérer tous les soirs. En cas d'alerte canicule, les chantiers seront sélectionnés en fonction du temps et de l'ombrage disponible sur site, et une mise en place d'horaires décalés sera possible. Madame BLANCHET est également intervenue dans les services pour le quart d'heure sécurité.

En cas d'alerte canicule, les agents qui travaillent en intérieur auront la possibilité de décaler leurs horaires de travail et de télétravailler, y compris en dérogation de la charte télétravail, sur accord de Monsieur TERRIEN. Un accès à l'eau potable a été prévu et un ventilateur a été ajouté dans les locaux, car il y a des endroits où les châssis sont fixes et où la ventilation n'est pas possible.

Enfin, concernant la piscine, des EPI (*casquettes, lunettes de soleil, parasols*) sont mis à disposition des agents en extérieur, et des rotations des maîtres-nageurs sauveteurs (MNS) seront prévues toutes les 45 minutes pour le bassin extérieur. Un frigo a été ajouté sous les gradins pour que les agents aient accès à de l'eau fraîche sans s'éloigner du bassin. Des brumisateurs ont été mis à disposition des MNS, ainsi qu'une glacière dans le local devant le bassin extérieur.

Pour les agents en intérieur, des points d'eau sont accessibles un peu partout, et ils ont accès aux sanitaires. Un frigo a été ajouté pour que les agents de l'accueil aient de l'eau fraîche sans quitter leur poste. Le télétravail sera favorisé pour les agents qui travaillent à l'étage et qui ont des horaires de bureau. Des horaires décalés sont prévus, y compris pour les agents administratifs. Enfin, des ventilateurs sont fournis aux hôtes d'accueil.

Pour le public, le service d'ordre est renforcé l'été. S'il fait trop chaud à l'extérieur, les visiteurs sont invités à rentrer à l'intérieur. Des files sont organisées pour éviter des désordres dans le hall, et de l'eau est fournie aux personnes qui attendent leur place. Enfin, le service est sécurisé au maximum par l'intervention de prestations extérieures.

Pour les autres services, les protocoles sont assez classiques, avec des décalages d'horaires quand cela est possible, des glacières dans les locaux, des zones d'ombrage, etc.

Madame Sylvie DURAND remercie Madame PORCHER pour sa présentation et demande aux membres de la F3SCT s'ils ont des questions.

Monsieur Mathieu DURQUETY indique que ces propositions participent à une amélioration de la situation des agents qui subissent les fortes chaleurs sur la période estivale. Toutefois, comme la CFDT l'a rappelé dans cette instance il y a presque un an, elles ne sont pas suffisantes, car ce n'est que curatif et non palliatif. À la place, Monsieur DURQUETY avait proposé d'envisager à moyen terme une isolation par l'extérieur des bâtis anciens. Pour appuyer son propos, il propose de prendre l'exemple, criant et assez révélateur, du bâtiment Lafayette.

Dans ce vieux bâtiment où plus d'une cinquantaine d'agents travaillent, il a compté jusqu'à 47 ventilateurs individuels qui tournent sept à huit heures par jour. En septembre 2022, l'ancien directeur général des services avait envoyé une note aux agents leur demandant de faire en sorte qu'un kilowatt dépensé soit un kilowatt utile. Une campagne d'État est en cours pour maintenir cet objectif sur le plan de l'utilisation de la production énergétique. Pourtant, malgré tout, la collectivité continue de développer l'usage des ventilateurs individuels, faute d'un plan en cohérence.

Monsieur DURQUETY demande ainsi que le bâtiment Lafayette soit ajouté à la liste des bâtiments qui devront faire l'objet d'un diagnostic. Une face du bâtiment est exposée plein sud, et les agents qui y travaillent doivent supporter 34 à 36 degrés en journée. Même si cela aura bien sûr un coût, il suggère donc d'envisager à moyen terme un bardage extérieur isolant thermique pour ce bâtiment. Cet investissement serait pertinent au vu de l'aspect durable des fortes chaleurs et étant donné que la collectivité envisage de conserver le bâtiment Lafayette.

D'une manière générale, un travail devrait être mené sur l'isolation de l'ensemble des bâtis publics anciens. De plus, même si cette isolation est normalement prise en compte dans la construction des nouveaux bâtiments, les élus du personnel attendent toujours la présentation des plans du futur hôtel de ville et d'agglomération (HDVA), qui devra intégrer les outils utilisés en la matière pour améliorer les conditions d'accueil des agents qui y travailleront. Lors de la première partie de la rénovation, la question de l'isolation thermique n'avait pas été prise en considération et il y fait plus de 30 degrés aujourd'hui.

Fort de ces exemples, Monsieur DURQUETY invite l'administration à faire en sorte que cette question, qui sera pérenne, soit prise en considération dans les futurs investissements de la collectivité pour éviter des aberrations comme le déploiement de centaines de ventilateurs individuels, qui génèrent un surcoût énergétique.

Enfin, il demande sur quels critères les bâtiments ont été ajoutés à la liste pour diagnostic et si des bâtis pourraient y être ajoutés pour faire l'objet d'une étude plus poussée.

Monsieur Gilles RENOIR explique que sur les bâtiments de Lafayette, Prévert, Mitterrand ou Bérégovoy, ce sont les protocoles classiques administratifs qui sont reconduits, avec ce qui se fait depuis quelques années en termes de réaménagement, de télétravail, de mise à disposition de ventilateurs, même s'ils ont des aspects négatifs, de points d'eau et de frigos.

Ensuite, **Madame Isabelle LUCAS** demande quand les agents pourront espérer des vêtements d'été parmi leurs EPI.

Madame Cécile PORCHER explique que la collectivité est à mi-marché avec ses fournisseurs. Pour le moment, il est prévu de mener une enquête de satisfaction en 2023 et de collecter les avis des agents afin de rédiger les cahiers des charges en 2024 en intégrant les différents éléments techniques, pour une mise en concurrence en 2025.

Madame Isabelle LUCAS déduit de la réponse de Madame PORCHER que les agents n'auront pas de vêtements d'été avant 2026 et demande s'il ne serait pas possible de faire un avenant au marché actuel. Les agents du service nature en ville souffrent beaucoup de la chaleur et ne comprennent pas pourquoi ils ont les mêmes vêtements en été et en hiver. Leur demander d'attendre trois ans pour avoir des vêtements d'été paraît compliqué.

Madame Cécile PORCHER répond qu'un tel avenant soulève beaucoup de questions. Tout d'abord, les fournisseurs actuels ne sont peut-être pas en capacité de répondre à la demande de la collectivité. Par exemple, il n'existe pas de vêtements à haute visibilité légers pour le moment. De plus, les services doivent s'assurer que ces éventuels EPI plus légers assurent toujours la sécurité des agents. Si certains équipements sont épais, c'est bien pour protéger leurs utilisateurs. La collectivité doit donc d'abord étudier les contraintes qui entrent en ligne de compte et chiffrer le coût supplémentaire pour savoir si un avenant serait judicieux.

Monsieur Gilles RENOIR rappelle aussi que tous les vêtements proposés dans le cadre du marché en cours ont fait l'objet d'une présentation dans un *showroom* au CTM, au sein duquel l'ensemble des équipes concernées ont été invitées à se rendre. Ainsi, l'encadrement y est allé et les agents de maîtrise ont pu essayer chaque EPI et donner leur avis. Parmi les points remontés par les agents, il y avait en effet la problématique de la température, mais, au-delà de la chaleur, des questions se sont aussi posées sur l'imperméabilité en temps de pluie et sur le froid en hiver. Les choix qui ont été faits l'ont donc été sur la base de ce retour des agents. Les services continueront de travailler avec eux, mais c'est un point à garder en tête.

De plus, il arrive souvent que les agents ne prennent pas suffisamment en compte l'aspect sécuritaire de leurs EPI. C'est compréhensible que les agents du service nature en ville veuillent venir en short et en chaussures ouvertes quand ils font des activités qui ne présentent aucun risque pour leur sécurité. Toutefois, selon les organisations, les agents ne peuvent pas faire des allers-retours dans les vestiaires. Quand c'est possible, l'administration essaiera d'en tenir compte, mais la sécurité des agents primera toujours. Dans ce cadre, elle préférera toujours aménager leurs horaires et leur donner accès à des points d'eau plutôt que de mettre en péril leur sécurité.

Madame Isabelle LUCAS explique que les agents du service nature en ville avec lesquels elle a discuté évoquaient plutôt un pantalon dans un tissu plus léger lorsqu'ils ne font que du désherbage dans la journée, et non des shorts.

Monsieur Gilles RENOIR assure que ces points feront partie du diagnostic.

En l'absence d'autres interventions, **Madame Sylvie DURAND** précise que ce dossier était présenté pour information et propose de passer au dossier suivant.

Point n° 4 : Bilan d'activité Focsie – Information

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

Monsieur Gilles RENOIR rappelle que la collectivité a fait appel à l'organisme Focsie au début de l'année 2022 à la suite de jurys négatifs, car elle ne réussissait pas à trouver de travailleurs sociaux. Cet organisme est connu et travaille avec le secteur public et le secteur privé. Dans un premier temps, sur l'année 2022, il assurait des temps de présence de deux jours par mois. En 2023, compte tenu des besoins, la périodicité est passée à trois jours par mois. Cette prestation

fonctionne bien et les retours des agents qui font appel à Focsie sont positifs. L'assistante sociale a certes été absente pendant l'année, mais l'organisme a réagi assez rapidement et a mis à disposition d'autres travailleurs sociaux pour accompagner les agents.

Depuis 2022, 89 agents de la Ville, de l'Agglomération et du CCAS ont sollicité l'assistante sociale. La majorité des accompagnements sont ponctuels, les agents la sollicitent pour avoir des informations sur leurs droits ou sur des procédures qui peuvent être compliquées pour eux. En tout, 22 % seulement de ces accompagnements, soit une vingtaine d'agents, sont liés à des situations complexes qui nécessitent plusieurs rendez-vous et un accompagnement sur la durée.

Aujourd'hui, ces rendez-vous sont assurés prioritairement rue Bérégofoy, à côté des locaux du CNAS et du COSeL. Des réunions délocalisées ont également été mises en place, notamment au sein du CTM, ce qui a permis à un certain nombre d'agents d'en bénéficier. Si un agent ne veut pas forcément se rendre dans un lieu de la collectivité, il peut demander à voir l'assistante sociale dans les locaux de Focsie à La Roche-sur-Yon. La possibilité d'entretiens téléphoniques entre l'assistante sociale et l'agent reste également ouverte.

Au total, 106 entretiens ont été réalisés dans les locaux des COSeL et CNAS et du CTM. Le fonctionnement passe principalement par des prises de rendez-vous téléphoniques. Isabelle DURAND peut aussi faire l'intermédiaire et renseigner les agents qui viennent hors période de rendez-vous. Près de 174 entretiens téléphoniques ont été passés. Il y a également des communications par mail. Les types d'intervention sont variés : info-conseil, suivi budgétaire, aide aux démarches et soutien psychosocial.

Monsieur Mathieu DURQUETY demande dans quelle catégorie sont placés les entretiens dans les locaux de Focsie.

Monsieur Gilles RENOIR indique que ce sont les entretiens informels.

La répartition par catégorie, par âge et par sexe des agents, permanents ou non permanents, qui font appel à l'assistante sociale est présentée dans le dossier.

Tous les domaines d'intervention sont sollicités, mais la sphère personnelle est davantage représentée, notamment pour des problématiques de logement, des problématiques familiales et des problématiques de montage de dossiers de reconnaissance handicap. La sphère professionnelle représente, quant à elle, 31 % des interventions. Les demandes sont liées à des problématiques de connaissance des droits, des problématiques de retraite ou des problématiques de maladie. L'assistante sociale peut réorienter ces agents vers la direction des ressources humaines (DRH) ou apporter des premiers éléments de réponse. En ce moment, beaucoup de questions portent sur la retraite. Les derniers décrets étant sortis il y a peu, une information générale est prévue à la rentrée.

Pour la suite, il pourrait être envisagé d'augmenter le temps de présence de l'assistante sociale en fonction du nombre de rendez-vous pris, ou de délocaliser davantage les permanences. En effet, cette prestation sera mise à disposition des agents du CIAS et il est possible que certains d'entre eux aient des difficultés à se rendre dans le Pentagone. Les agents des structures petite enfance sur l'agglomération pourraient également apprécier une sectorisation qui leur permettrait de rencontrer l'assistante sociale.

Madame Sylvie DURAND remercie Gilles RENOIR pour cette présentation, puis propose aux membres de la F3SCT de passer aux questions.

Monsieur Mathieu DURQUETY souligne la qualité de retranscription du travail de la société Focsie, en lien avec les services de la DRH. Le document est extrêmement complet et plaisant à lire, même si son contenu ne prête malheureusement pas à sourire. Sans surprise, les agents de la direction petite enfance et de la direction personnes âgées sont les plus demandeurs de ce type de service. En 2022, ces deux directions ont été très impactées par des mouvements sociaux et par l'absentéisme. Des points de concordance sont à signaler.

Dans le même esprit, la pyramide des âges étant assez vieillissante au sein des services, ce n'est pas étonnant qu'un certain nombre d'agents âgés soient demandeurs de prestations d'accompagnement du service social. La question budgétaire semble aussi une question prégnante dans les retours, elle touche majoritairement les agents de catégorie C, mais également un nombre non négligeable d'agents de catégorie B.

Au-delà d'être des indicateurs, ce sont des points de vigilance. Au niveau budgétaire, notamment, améliorer le traitement financier des agents pourrait permettre de réduire le nombre d'agents qui ont recours au service social. Ce document est une base chiffrée, concrète, réelle et sérieuse à partir de laquelle la collectivité pourrait travailler, d'une même voix, pour trouver des réponses tout aussi réelles, sérieuses et concrètes.

Madame Edwige ESPINOSA remarque que ce document démontre aussi des problèmes avec la cellule ressources humaines du service de l'éducation, comme l'avait déjà signalé la CGT à plusieurs reprises. Il y a principalement des agents en contrats à durée déterminée (CDD) au sein du service éducation, souvent sur des postes partiels et en horaire découpé, ce qui nécessitait plus d'adaptativité de leur part. L'absentéisme est certainement également en lien.

Madame Cécile DALAIS souligne que plus aucun agent n'a d'horaires découpés au sein de cette direction et qu'une réorganisation est engagée depuis deux ans par secteur. Pour le personnel de restauration et d'entretien en particulier, il y a d'abord des périodes de CDD, puis il y a des plans de titularisation avec des stagiairisations à compter de la rentrée scolaire 2023/2024.

Madame Sylvie DURAND rappelle que le bilan présenté correspond à l'année 2022 et qu'il y a eu des évolutions depuis. Elle insiste ensuite sur le fait que les interventions les plus demandées correspondent à de l'info-conseil.

Monsieur Gilles RENOIR explique que ce bilan met surtout en lumière les difficultés des agents, comme de n'importe quel usager, à obtenir des informations de la part des grandes caisses comme la CAF et les caisses de retraite. Ils sont souvent renvoyés vers des sites internet ou d'autres plateformes de ce type et ont besoin d'un interlocuteur qui leur traduise les textes administratifs, souvent complexes, les procédures qu'ils ne maîtrisent pas, etc. Pour cela, c'est un avantage d'avoir quelqu'un en face de soi avec qui échanger, et l'assistante sociale aide la collectivité à traiter cette difficulté d'accès aux droits.

Madame Isabelle LUCAS demande si l'administration dispose d'informations sur le nombre d'agents qui faisaient appel au service social avant que la prestation ne soit assurée par Focsie pour comparer les données.

Monsieur Gilles RENOIR répond que la comparaison serait délicate, puisqu'il y a eu près de cinq ans entre le départ de l'ancienne assistante sociale et l'arrivée de Focsie, et la période Covid. Il précise toutefois qu'il n'y a pas plus d'un mois d'attente pour les agents qui souhaitent obtenir un rendez-vous et que, en cas d'une urgence particulière, ils ont toujours la possibilité d'obtenir des informations plus rapidement, soit téléphoniquement, soit en se rendant sur le site de Focsie.

Pour l'instant, la collectivité répond donc à la demande. En revanche, il pourrait être nécessaire d'augmenter la présence de l'assistance sociale, car les agents, qui vont intégrer le CIAS, auront certainement les mêmes besoins que les agents du CCAS. Les services analyseront l'augmentation du besoin et, en fonction du résultat, discuteront avec Focsie d'une augmentation du nombre de permanences.

Madame Isabelle LUCAS précise qu'elle ne demandait pas une comparaison du délai de réponse mais du nombre d'agents reçus par le service social.

Madame Sophie DRUKKER indique qu'elle pourra certainement retrouver ces données, mais qu'elles seront difficilement comparables avec le bilan de Focsie car l'ancienne assistante sociale voyait aussi les agents en retraite, etc.

Madame Sylvie DURAND ajoute que le bilan de Focsie pour l'année 2023 permettra de voir l'évolution éventuelle des différents indicateurs.

Le document présenté aujourd'hui démontre que la collaboration avec Focsie fonctionne et que les agents se tournent vers cet organisme. Ce dernier fait du bon travail et dispose de très bonnes assistantes sociales. Souvent, ce qui est pointé en premier est l'info-conseil. Comme l'a dit Monsieur RENOIR, même s'ils sont dans l'administration, les agents sont parfois démunis par rapport aux organismes à cause de la dématérialisation. Bien sûr, il y a également des agents qui ont des difficultés familiales ou professionnelles, mais ils préfèrent sans doute se tourner vers l'assistante sociale de Focsie, qui est extérieure à la collectivité, pour en parler.

Enfin, **Madame Isabelle LUCAS** remercie les services pour le document de présentation du bilan, qui est de très bonne qualité et agréable à lire.

Madame Sylvie DURAND précise que ce rapport d'activité était présenté pour information et propose de passer au dossier suivant.

Point n° 5 : Appel à projets du fonds national de prévention des risques (FNP) – Vote

Dossier présenté par Madame Cécile PORCHER, ergonome-psychologue.

Madame Cécile PORCHER explique que la collectivité souhaite mobiliser le fonds national de prévention des risques (FNP) auprès de la CNRACL. Un projet avec le FNP est déjà en cours pour réduire le risque d'apparition des TMS et des RPS chez les agents intervenant auprès des résidents dans les cinq EHPAD du CCAS de la Ville de La Roche-sur-Yon. La convention a été signée en novembre 2021 pour une durée de deux ans et un montant de 37 500 euros. Les derniers groupes de travail et les derniers éléments sont en train d'être mis en place.

Le CNRACL lance des appels à candidatures tous les ans, voire plusieurs fois par an, sur des thématiques précises. Il y a deux mois, ils ont lancé un appel à projets spécifiquement pour les policiers municipaux, qui durera 24 mois à compter de la date de notification du candidat. L'accompagnement financier sera composé *a minima* d'une part fixe de 150 000 euros et d'une part variable selon la taille de la collectivité. Pour cet appel à projets, Nicolas MÉNARD a sollicité directement le service prévention et santé au travail pour se positionner. Cette proposition est donc d'autant plus intéressante qu'elle vient du terrain, et non de la DRH.

Le constat initial de Nicolas MÉNARD est que les policiers municipaux ont dans l'ensemble bien conscience des risques auxquels ils sont exposés, notamment les risques d'agression physique ou verbale, et d'usure psychologique. En revanche, les équipes ont moins conscience de l'usure physique liée à l'ensemble des contraintes du poste et au vieillissement naturel des personnes. Sa démarche avait ainsi pour vocation d'identifier les risques avec le collectif pour prendre conscience, rechercher des solutions et prévenir la désinsertion professionnelle.

Avec le soutien méthodologique du FNP, la collectivité propose de réaliser une phase de diagnostic pour identifier les éléments impactant la santé des policiers municipaux, ce qui se traduira par la réalisation d'une cartographie et d'une analyse approfondie des situations de travail en partant de l'activité réelle et non de l'activité prescrite. À partir de cette base, un plan d'action, de transformation et d'amélioration des conditions de travail sera mis en place. La prévention primaire sera privilégiée pour supprimer le risque à la source, mais les actions seront également déclinées pour les préventions secondaire et tertiaire. Le personnel sera associé à ce travail, ainsi que les représentants du personnel, durant toute la durée du projet.

La démarche proposée est assez classique, en plusieurs étapes, avec une préparation des démarches, un comité de pilotage, des groupes de travail. Il y aura une phase diagnostic avec des questionnaires et des entretiens ciblés avec chaque agent de l'équipe sur leur travail prescrit, plus des observations du travail réel. Les résultats seront confrontés lors des groupes de travail, qui feront la jonction entre le prescrit, le réel et les difficultés. À partir de ce travail de

diagnostic, il y aura une phase de réalisation du plan d'action, qui sera présenté en Copil, et les diagnostics seront restitués aux agents, qui seront tous associés individuellement dans le projet. Le FNP accompagnera ensuite la collectivité sur la méthodologie tout au long de la phase de mise en œuvre. Enfin, il y aura une phase d'évaluation obligatoire avec les indicateurs, l'idée étant de voir s'ils ont évolué entre le début et la fin de la démarche.

Quelques actions ont déjà été envisagées. Pour la prévention primaire, il est proposé :

- de supprimer les sources de risque à la base,
- des supervisions régulières avec des psychologues pour des retours d'expérience et du partage d'informations, car il y a beaucoup d'agressions physiques, etc.,
- la création d'une cellule au contact des usagers pour les agents en fin de carrière, car l'usure physique peut les empêcher de réaliser tout ou partie de leurs missions. Cette cellule de proximité aurait des horaires fixes, etc., et serait en contact avec d'autres types d'usagers, mais elle apporterait toujours une réponse à la demande de la population,
- de développer une démarche de promotion de la santé publique, notamment sur l'alimentation et l'activité physique. Être bien au travail physiquement, c'est d'abord prendre soin de soi dans sa vie de tous les jours. La santé publique s'imisce de plus en plus dans le monde professionnel.

Pour la prévention secondaire, il est proposé :

- des formations gestes et postures, notamment pour les véhicules, relever une personne à terre, par exemple en état d'ivresse ou difficile à mobiliser en raison de son poids, etc.,
- des quarts d'heure sécurité réguliers avec le service prévention,
- rédiger des cahiers des charges pour les futurs marchés sur les voitures en prenant en compte un certain nombre d'équipements qui ont évolué avec le temps,
- changer certains matériels,
- développer des séances avec des salles de sport ou des coaches,
- créer de vrais espaces de travail sur écran ergonomiques, adaptables à tous et modulables.

Enfin, pour la prévention tertiaire, il est proposé :

- de l'accompagnement à la mobilité, notamment avec des bilans professionnels de seconde partie de carrière,
- des stages découvertes,
- des aménagements de poste.

Tout cela existe déjà, mais il s'agit de le développer et de le faire valoir.

Si le dossier est voté aujourd'hui et retenu pour l'appel à projets, l'idée sera d'associer les organisations syndicales dès les phases d'entretiens et de diagnostic afin qu'ils puissent s'exprimer sur les retours que les agents leur font et de donner leur point de vue, et participer aux comités de pilotage, aux résultats des diagnostics en F3SCT et aux bilans.

Madame Sylvie DURAND remercie Cécile PORCHER pour sa présentation.

Après s'être assurée que les membres de la formation spécialisée n'avaient pas de questions, elle propose de soumettre cette délibération au vote.

La délibération est adoptée à l'unanimité.

Point n° 6 : Retour sur la visite de l'extension du centre municipal de santé rue Paul-Doumer – Information

Dossier présenté par Madame Cécile PORCHER, responsable du service prévention et santé au travail.

Madame Cécile PORCHER rappelle que, lors de la visite, les éléments généraux sur les raisons de cette extension, sur la façon dont elle sera faite, avec quel type de médecins, etc. ont été présentés. Plusieurs points ont été regardés de plus près :

- pour l'accessibilité des locaux, la signalétique PMR extérieure n'était pas en place, de même que la signalétique des portes intérieures pour le public âgé, qui doit être claire et facile à lire,
- pour la partie incendie, la direction bâtiment doit s'occuper de l'extincteur, qui est trop haut, et de la signalétique (sorties de secours, plan, etc.), qui n'est pas encore en place,
- pour l'entretien des locaux, les différents passages ont été parcourus et ne posent pas de problématiques majeures,
- pour la sécurité des locaux, plusieurs verrouillages de portes ont été demandés pour empêcher l'accès des usagers à certains locaux (chaufferie, coffre-fort, armoires électriques, etc.).

Le centre municipal de santé (CMS) ouvrira mi-août avec un premier médecin, et un deuxième médecin arrivera dans la foulée.

Monsieur Gilles RENOIR précise qu'un point de vigilance avait également été remonté sur les places de parking. Le stationnement est payant aux alentours et les usagers auront certainement des difficultés à trouver une place en extérieur. Il y a donc un risque qu'ils se déportent dans la cour qui est utilisée par les familles pour déposer leurs enfants à la halte-garderie, ce qui entraînerait des embouteillages à certains horaires. L'objectif n'étant pas que les usagers du CMS utilisent ces places, l'administration sera attentive à ce qui se passera et travaillera sur une communication et un affichage.

Monsieur Laurent VINCENT déplore qu'il n'y ait qu'un seul arceau pour les vélos. Cela semble peu, alors que la collectivité essaie d'inciter les habitants à se déplacer en vélo.

Madame Isabelle LUCAS indique qu'elle partage cette remarque.

Monsieur Gilles RENOIR en prend note.

Monsieur Mathieu DURQUETY demande si les deux médecins qui travailleront au CMS seront bien en temps partiel à hauteur de 20 heures par semaine.

Madame Cécile PORCHER le confirme. Aujourd'hui, les praticiens ont l'habitude d'avoir en parallèle une pratique libérale et une pratique en clinique ou en hôpital. À terme, la collectivité espère loger au moins trois médecins à temps partiel pour couvrir les besoins.

Monsieur Mathieu DURQUETY demande ensuite comment les usagers devront s'y prendre, techniquement, pour prendre un rendez-vous au CMS rue Paul-Doumer.

Madame Cécile PORCHER indique qu'une secrétaire médicale sera présente à plein temps pour gérer les plannings des trois médecins. Pour le moment, elle n'est pas capable de donner le numéro que les habitants devront composer pour prendre rendez-vous.

Madame Sylvie DURAND rappelle que le terme correct est temps non complets, et non plus temps partiels.

Les membres de la formation spécialisée n'ayant pas d'autres remarques, elle propose de passer au point suivant.

Point n° 7 : L'absentéisme en 2022 sur la Ville, l'Agglomération et le CCAS de La Roche-sur-Yon – Information

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

Monsieur Gilles RENOIR rappelle que ce dossier est présenté tous les ans en F3SCT. La notion d'absentéisme regroupe la maladie ordinaire, les congés longue maladie, les congés longue durée, leurs équivalents pour les agents contractuels, ainsi que les congés maternité et paternité, les maladies professionnelles et l'accidentologie. Le taux d'absentéisme ne tient pas compte des autres éléments qui pourraient engendrer une absence, notamment les autorisations spéciales d'absences (ASA), qu'elles soient pour motif syndical ou non.

À titre de comparaison, la collectivité a l'habitude d'utiliser les données présentées par Sofaxis, un organisme d'assurance national qui travaille avec les collectivités territoriales et qui a récemment changé de nom pour Relyens. Comme c'est national, le temps pour collecter l'ensemble des données est plus long, ce qui entraîne une année de décalage.

Le taux d'absentéisme 2021 pour l'ensemble des collectivités était de 10,1 %. Le taux d'absentéisme 2022 de la Ville, du CCAS et de l'Agglomération de La Roche-sur-Yon est de 10,28 %.

L'évolution du taux d'absentéisme est importante au sein de la collectivité, avec une augmentation d'un peu plus de deux points entre 2021 et 2022. La DRH a reçu plus de 5 000 arrêts, qui ont représenté 55 000 jours d'absence au sein de la collectivité. En moyenne, cela représente 37,5 jours d'absence pour chaque agent permanent de la collectivité dans l'année.

La maladie ordinaire représente un peu plus de 60 % de l'ensemble des arrêts, avec une légère augmentation par rapport à 2021. *A contrario*, il y a une stabilisation depuis 2013 pour les congés longue durée, qui s'explique parce qu'un certain nombre d'agents concernés ont fait valoir leurs droits à des retraites pour invalidité et sont sortis de ce suivi statistique. L'accidentologie est stable grâce au travail du service prévention et santé au travail, mais aussi parce que les agents et l'encadrement sont de plus en plus sensibilisés à ces questions.

Il y a eu une augmentation de 33 % du nombre de jours d'arrêt sur les trois entités Ville, Agglomération et CCAS, et l'augmentation la plus sensible est sur les maladies ordinaires. L'accidentologie reste relativement stable, avec une petite baisse. Les congés de longue maladie et de longue durée augmentent un peu, mais ce sont souvent des agents qui ont commencé en maladie ordinaire et qui voient leur statut changer à la suite d'un avis rendu par le conseil médical. La maladie professionnelle est plutôt stable. Enfin, il y a une petite augmentation des congés maternité et paternité.

L'augmentation importante de la durée des arrêts de maladie ordinaire s'explique en partie par la journée de carence, qui avait été supprimée en 2014 puis remise en place en 2018. À partir de 2018, les arrêts de plus de deux jours ont fortement augmenté. Quitte à perdre une journée de salaire, un certain nombre d'agents ont des arrêts plus longs. Ce n'est évidemment pas la seule raison, mais l'impact a été quasi immédiat. Dans le détail, il y a une stabilisation, voire une diminution, des extrêmes. Les arrêts de 1 ou 2 jours représentent un peu plus de 10 % des arrêts, contre 16 % en 2021, 15 % en 2020 et 18 % en 2019. Le même phénomène est observé pour les arrêts longs de 15 jours et plus, qui représentent moins de 20 % des arrêts, soit bien moins que les années précédentes. Le gros de l'augmentation est sur les arrêts de 3 à 14 jours.

Concernant la répartition par âge, la tranche des 35-39 ans représente près de 39 % des congés maternité et paternité alors qu'elle ne représente qu'un peu plus de 10 % des effectifs de la collectivité. À l'inverse, les congés longue maladie et longue durée ont tendance à toucher davantage les agents à partir de 55 ans, mais certains agents sont concernés dès 30 ans. Concernant la maladie ordinaire, le nombre d'agents par tranche d'âge est stable par rapport au nombre de jours d'arrêt jusqu'à 44 ans. À partir de 45 ans, voire de 50 ans, les agents sont plus longtemps en arrêt.

Au niveau de la répartition des jours d'arrêt par catégorie, les agents de catégorie A représentent 14 % des agents de la collectivité, mais un peu plus de 10 % des jours d'arrêt. Les agents de catégorie B représentent 22 % des agents de la collectivité, mais 16 % des jours d'arrêt. Les agents de catégorie C représentent un peu plus de 62 % des agents de la collectivité, mais 72 % des jours d'arrêt. En ce qui concerne les filières, la filière technique représente 40 % des effectifs, mais plus de 46 % des jours d'arrêt. La filière culturelle donne l'impression qu'il y a un gros différentiel, mais elle ne représente que 6 % des agents de la collectivité, principalement à l'Agglomération, et un peu plus de 3 % des arrêts.

Les directions qui ont les taux d'absentéisme les plus importants de la collectivité restent les mêmes : la direction de l'éducation, avec 12,5 %, les EHPAD, avec 12,5 %, et le centre municipal de restauration (CMR). Néanmoins, il faut lire les différentes données au regard du nombre d'équivalents temps plein permanents. Dans les directions et les services où le nombre d'agents est réduit, il suffit qu'un ou deux agents soient absents sur de longues périodes pour grossir le taux d'absentéisme. Par exemple, la police municipale passe de 3,89 % à 13,95 % d'absentéisme parce que deux absents ont été absents sur l'ensemble de l'année 2022, ce qui a fortement augmenté le taux.

La petite enfance est aussi un secteur où il y a beaucoup d'absentéisme. Même s'il est en augmentation, le taux d'absentéisme du pôle équipement et espace public reste faible au regard du taux d'absentéisme au niveau de la collectivité et au niveau national. En effet, les services techniques sont traditionnellement les services où le taux d'absentéisme au niveau national est le plus important, proche du secteur médicosocial et des EHPAD, mais ce n'est pas le cas à La Roche-sur-Yon, bien qu'il ait augmenté un peu. Enfin, il y a une stabilisation sur les pôles plus administratifs, par exemple pour la gestion des ressources.

Pour la maladie ordinaire, qui rassemble le plus d'arrêts, il y a eu une augmentation de l'équivalent de 10 000 jours d'arrêt. Un certain nombre de facteurs peuvent l'expliquer et ils sont tous à prendre en compte. Tout d'abord, il y a la pyramide des âges. Dans certaines directions, les tranches de plus de 45 ans augmentent de manière importante. En général, les agents jeunes s'arrêtent plus souvent que les agents âgés, mais les arrêts des agents âgés sont plus longs. Le Covid a également eu un impact important sur au moins trois mois de l'année 2022.

En lien avec la pyramide des âges, il y a aussi la pénibilité d'un certain nombre de métiers, notamment dans les EHPAD. Plus les agents vieillissent, plus les métiers deviennent pénibles, ce qui a une conséquence sur le taux d'absentéisme. Il faut également prendre en compte l'impact de l'ancienne réforme des retraites, et bientôt de la nouvelle. Beaucoup d'agents de plus de 60 ans se tournent vers la DRH parce qu'ils veulent partir à la retraite, mais ils se retrouvent obligés de rester à cause du faible montant de leur pension. Aujourd'hui, la moyenne d'âge des départs à la retraite est entre 60 et 62 ans, mais elle augmentera nécessairement avec les réformes de la retraite, ce qui aura un impact sur le taux d'absentéisme.

Enfin, l'absentéisme est aussi lié au bien-être des agents dans les directions et hors contexte professionnel. La DRH, l'assistance sociale de Focsie et le service prévention sont régulièrement alertés sur des difficultés familiales qui auront des impacts sur de l'absentéisme. Bien sûr, la collectivité doit aussi travailler sur le bien-être des agents, sur les difficultés relationnelles avec leur hiérarchie, avec des collègues, et sur les difficultés de charge de travail, qui ont un impact évident sur le nombre d'absences. Les élus du personnel alertent régulièrement l'administration sur ce point, et elle doit trouver un moyen de mieux identifier ces situations et faire de la prévention pour éviter que l'arrêt soit la seule solution de l'agent pour s'en sortir.

Le plan de prévention des risques psychosociaux de la collectivité a été mis en suspens à cause de la crise sanitaire, mais il doit être relancé et mis à jour, car il date de 2018. À la rentrée, l'administration travaillera l'actualisation du plan d'action avec les organisations syndicales, car un certain nombre de choses avaient été lancées et mises en suspens. Une actualisation du diagnostic sera aussi lancée dès le second semestre 2023. Pour l'encadrement, ce qui avait été fait en 2018 sera reproduit, c'est-à-dire que des rencontres seront réalisées avec les directeurs, les chefs de service et les

responsables de pôle. La collectivité fera appel à un prestataire extérieur pour ce diagnostic, afin d'objectiver le processus et de permettre à chacun de s'exprimer.

En 2018, l'administration avait essayé d'associer un maximum d'agents, mais il avait été difficile de constituer les groupes parce que peu d'agents étaient mobilisés. Elle avait également essayé de travailler sur la base de questionnaires, mais les retours n'avaient pas été très importants. Même si cela avait permis de mettre en lumière un certain nombre de choses, l'idée cette fois est d'avoir plus de retours pour objectiver au maximum les problématiques. Dans ce cadre, l'idée sera plutôt de procéder par direction et de faire un diagnostic qui se répète d'une année sur l'autre. Cela permettra à l'administration de mettre en place des groupes de travail plus réduits et de rencontrer en direct les agents pour avoir de meilleurs retours.

Aucun questionnaire n'a été prévu, car, même avec beaucoup de communication, peu d'agents prennent le temps d'y répondre. En 2018, il n'y avait eu que 150 réponses environ sur 2 000 agents.

Madame Edwige ESPINOSA demande si les questionnaires étaient anonymes.

Monsieur Gilles RENOIR le confirme. Les agents avaient également la possibilité d'y accéder depuis leur lieu de travail via une plateforme, mais aussi depuis chez eux. Certains agents auraient pu craindre que l'administration les identifie grâce à leur âge, leur sexe et leur service, mais ce n'est bien sûr pas le but. Quoi qu'il en soit, ce n'est pas la problématique de l'anonymisation des questionnaires qui a causé ce faible engagement des agents.

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

Monsieur Mathieu DURQUETY remercie l'administration pour la transparence induite par ce document de travail, que son organisation syndicale sollicite depuis plusieurs mois. Dans le cadre d'une HMI en mai 2022, les élus de la CFDT avaient également alerté l'administration sur la notion de mal-être au travail après avoir observé une démultiplication des arrêts maladie. Puisque cette perception s'arrêtait à leurs sphères professionnelles, ils n'avaient pas d'éléments contractuels réels et sérieux pour justifier leur propos. Aujourd'hui, c'est le cas et, malheureusement, leur alerte s'avère justifiée.

En plus des éléments donnés par Monsieur RENOIR pour justifier cette augmentation de l'absentéisme, Monsieur DURQUETY souligne que l'année 2022 a aussi marqué le passage aux 1 607 heures, qui a représenté pour certaines directions plus d'une centaine d'heures travaillées supplémentaires. Pour quelques agents, sans doute, cela a été plus compliqué que pour d'autres. En tous les cas, c'est un des éléments d'appréciation qui ne doit pas être occulté et il conviendra de vérifier sur le long terme si cet impact se vérifie.

Comme cela a été rappelé à de nombreuses instances, les représentants du personnel accompagnent aussi trop d'agents qui expriment un mal-être au travail initié par un management brutal et des méthodes hors du temps, et qui se réfugient dans la maladie ordinaire parce qu'ils n'ont pas d'autres solutions pour échapper à ce mal-être sur leur lieu de travail. Cette situation perdure dans la collectivité et une réaction collective est nécessaire. Certains services sont repérés depuis un moment, où les arrêts maladie se multiplient. Tous ne sont pas liés à un management brutal, mais les déclarations à la médecine du travail et les propos tenus par les agents eux-mêmes démontrent que ces situations existent.

Une collectivité comme La Roche-sur-Yon se doit d'être exemplaire en la matière et de faire tout ce qu'elle peut pour diminuer le nombre de ce type de témoignages par un travail de médiation et de sensibilisation. Si cela ne suffit pas, il faudra sans doute que les uns et les autres prennent leur responsabilité pour que cela cesse. Puisque les agents n'ont pas d'autre choix que de se réfugier dans la maladie ordinaire, une question se pose sur le maintien en situation d'encadrement d'agents qui n'ont manifestement ni la technicité, ni les prérequis, ni l'envie de respecter leurs collègues sur leur lieu de travail pour une telle position.

Monsieur DURQUETY rappelle ensuite que, quand des agents s'absentent dans certains services et certaines directions, leur charge de travail se reporte sur leurs collègues, qui doivent assurer leurs missions dans une logique de continuité de service public. Par voie de conséquence, cela fragilise les agents qui restent, qui sont plus sujets à tomber malade, etc. Les difficultés de recrutement ne sont pas inhérentes à la Ville ou à l'Agglomération de La Roche-Sur-Yon et se retrouvent sur l'ensemble du territoire national, mais les périodes pour trouver de nouveaux agents sont de plus en plus longues et font que la charge de travail retombe sur les agents qui restent, une fois de plus, ce qui peut potentiellement générer des arrêts maladie supplémentaires.

Monsieur DURQUETY conclut qu'il existe une multiplicité d'origines à la maladie ordinaire. Malgré tout, les chiffres sont inquiétants et la collectivité ne peut pas s'en contenter. Dans ce cadre, la CFDT sera favorable à la mise en place de groupes de travail qui auront vocation, modestement mais sûrement, à améliorer le quotidien de celles et ceux qui sont dans cette recherche au sein des services de La Roche-Sur-Yon, et elle sensibilisera ses adhérents pour qu'ils y participent.

Madame Isabelle LUCAS confirme que, dans une situation de mal-être au travail, certains agents quittent la collectivité et, si les services ont du mal à les remplacer ou ne les remplacent pas assez vite, leur charge de travail se reporte sur les équipes qui restent. Elle aimerait donc que, vis-à-vis de la qualité de vie au travail, de la charge mentale ou de la charge de travail, l'administration prenne en compte le turn-over, c'est-à-dire les situations où le taux d'absentéisme n'est pas dû à la maladie ordinaire mais parce que des agents ont quitté la collectivité et qu'il y a des difficultés pour recruter. Ce point de vigilance pourrait être ajouté à cette étude et pris en considération dans le plan d'action des RPS. Par ailleurs, Madame LUCAS se réjouit que ce plan d'action soit mis à jour.

Madame Sylvie DURAND précise que la hausse sensible des arrêts maladie qui est constatée dans la collectivité est également reconnue au niveau national. Les dernières Assises des finances publiques ont fait ressortir que, en 2022, il y a eu 8,8 millions d'arrêts maladie en France, tous secteurs confondus, contre 6,4 millions dix ans plus tôt, soit une hausse de plus de 30 %. En tout, ces arrêts ont représenté une dépense de 16 milliards d'euros. Bien sûr, ce n'est pas parce que cette hausse est nationale que la collectivité ne doit pas agir en conséquence.

Madame Sylvie DURAND assure ensuite à Monsieur DURQUETY et Madame LUCAS qu'elle est particulièrement attentive à la question du mal-être au travail. Les agents ne doivent pas avoir la boule au ventre en arrivant à leur travail. Dans ce cadre, tous les moyens qui sont investis en termes de prévention pour que les agents se sentent bien sont importants, car cela commence par une bonne hygiène de vie, y compris personnelle. Quoi qu'il en soit, lorsque des dérives lui sont remontées, Madame DURAND les prend en compte et agit en conséquence dès que possible.

Concernant le passage aux 1 607 heures, elle n'est pas en mesure de confirmer qu'il a eu un impact sur les arrêts maladie au vu des données qui ont été présentées, mais elle répète que la hausse des arrêts maladie est nationale. S'agissant du turn-over, qui est une réalité, il est important de préciser que les agents ne quittent pas forcément la collectivité parce qu'ils s'y sentent mal. Aujourd'hui, les agents qui entrent dans une collectivité ne souhaitent pas nécessairement y rester pendant plusieurs d'années, et le parcours professionnel classique est très différent. Pour ce qui est de la charge mentale, elle confirme avoir conscience que les missions des agents en arrêt maladie se reportent sur leurs collègues qui, en plus de leur propre charge de travail, doivent assurer celle d'un deuxième poste. Malheureusement, le recrutement devient de plus en plus compliqué.

Par exemple, cela fait plusieurs semaines que la collectivité est à la recherche d'un directeur des finances pour soulager le service, mais elle n'en trouve pas. Le cabinet qui prospecte pour trouver des candidats appelle partout en France et reconnaît que ces difficultés sont réelles. Madame DURAND explique qu'il existe beaucoup d'exemples similaires au sein des services et le déplore, car, en attendant, les agents en poste pallient cette absence des ressources qui seraient nécessaires au bon fonctionnement de la collectivité. L'administration continuera évidemment à être attentive à ces situations, mais elle ne peut pas trouver des candidats qui n'existent pas.

Monsieur Mathieu DURQUETY indique qu'il est important que l'administration n'oublie pas, quand elle constate qu'un service n'a plus les moyens humains et professionnels pour assurer efficacement la mission qui est la sienne, que ce mode dégradé ne peut pas produire les mêmes résultats qu'un mode normal. Si 20 % des effectifs sont manquant dans un service ou une direction, l'administration ne peut pas attendre la même qualité de service public que lorsqu'elle fonctionne avec les moyens qui devraient être les siens au quotidien. Si, à travers ce paradigme, la collectivité se met d'accord sur cette réalité, elle aura déjà fait un grand pas.

Madame Sylvie DURAND remarque qu'il faut aussi reconnaître la conscience professionnelle des agents, qui assurent le service aussi longtemps qu'ils le peuvent.

Les points à l'ordre du jour étant épuisés, elle propose de passer aux questions diverses.

Point n° 8 : Questions diverses

Après avoir attiré l'attention de l'administration sur l'absence d'un certain nombre de représentants du personnel à cette séance, **Monsieur Mathieu DURQUETY** rappelle que la CFDT avait déjà signalé, lors d'une instance qui s'était tenue début juillet en 2022, que cette période n'était malheureusement pas propice à garantir un quorum de qualité. Afin de garantir une représentativité réelle et sérieuse des représentants du personnel, Monsieur Mathieu DURQUETY demande donc à Monsieur RENOIR de privilégier dans la mesure du possible fin juin ou début septembre pour planifier les séances des instances de dialogue social.

Ensuite, **Madame Isabelle LUCAS** demande si une visite de tous les services nature en ville pourrait être organisée, dans les serres, les locaux nord et les locaux sud. Elle a déjà formulé ce souhait à plusieurs reprises en instance car les agents ont des problèmes de vestiaires, de locaux mal isolés, de douches, etc. De plus, lors de la dernière réorganisation du service, quatre ou cinq ans plus tôt, il avait été promis aux agents qu'ils seraient regroupés dans un même endroit, mais ce n'est toujours pas fait. Madame LUCAS a conscience des difficultés que rencontre le service bâtiment, mais cette visite pourrait peut-être permettre d'envisager une solution.

Monsieur Gilles RENOIR prend note de ces demandes.

En l'absence d'autres questions diverses, **Madame Sylvie DURAND** remercie les membres de la formation spécialisée de leur présence et leur souhaite une bonne fin de journée et de très belles vacances, avant de clore la séance.

La Présidente,

Madame Sylvie DURAND

Le 11/09/2023
Signé numériquement le 11/09/2023
par DURAND Sylvie

Adjointe aux Finances, aux Marchés publics et au personnel

Le secrétaire,

Monsieur Bernard QUENAULT

Le 13/09/2023

Le secrétaire,

Monsieur Mathieu DURQUETY

Le 14/09/2023