

Direction des ressources humaines,
Service prévention et santé au travail

Affaire suivie par Cécile PORCHER
Réf : F3SCT du 31 mars 2023

**Procès-verbal de la Formation spécialisée en santé,
sécurité et conditions de travail
du vendredi 31 mars 2023**

Étaient présents

Pour les élus :

Madame Sylvie DURAND

Pour les représentants de l'administration :

Madame Danielle MARTIN

Monsieur Régis ROUSSEL

Monsieur Gilles RENOIR

Pour les représentants du personnel :

Madame Lise LAMBERT

Monsieur Mathieu DURQUETY

Monsieur Laurent VINCENT

Madame Marie-Pierre GUILLET

Monsieur Benoit JAMONNEAU

Madame Edwige ESPINOSA

Madame Isabelle LUCAS

Monsieur Stéphane TRANQUILLE

Monsieur Nicolas GAZO

Madame Yasmina BENAMAS

Membres de droit :

Madame Cécile PORCHER, ergonomiste-psychologue
Madame Sophie DRUKKER, médecin du travail
Madame Anne-Laure BLANCHET, conseillère de prévention

Membre invité :

Monsieur Nicolas LENGLET, formateur interne en risques professionnels

Étaient excusés

Monsieur Jacky GODARD, Monsieur Yannick DAVID, Monsieur Bernard QUENAULT, Monsieur Christophe GHEERAERT, Madame Cécile DALAIS, Monsieur Luc BOUARD, Madame Sophie MONTALÉTANG, Monsieur Manuel GUIBERT, Monsieur Patrick DURAND, Monsieur Pascal LUMEAU, Monsieur Gilbert OLIER, Monsieur Patrice TOUVRON, Monsieur Philippe BERNARD, Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, Monsieur El-Maati DARDIRI, Monsieur Philippe LARIGNON, Madame Zora AMMOUR.

Secrétaires : Madame Lise LAMBERT et Mme Danielle MARTIN.

* * *

Madame Sylvie DURAND salue les membres de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) pour la première séance de cette instance nouvellement créée. Elle félicite les élus du personnel pour leur élection, avant de proposer de désigner les secrétaires de séance.

Monsieur Gilles RENOIR propose que, de la même façon que dans l'ancien comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), chaque organisation syndicale soit en charge de désigner le secrétaire pour une année, en commençant par la CFDT pour l'année 2023 et la CGT pour l'année 2024.

Madame Lise LAMBERT accepte de remplir ces fonctions au titre de la CFDT.

Monsieur Benoit JAMONNEAU rappelle que le protocole fait également état de la notion de secrétaire suppléant.

Monsieur Gilles RENOIR confirme que, pour l'année 2023, ce sera à la CGT de désigner un secrétaire suppléant en cas d'absence du secrétaire.

Madame Sylvie DURAND propose de passer au premier dossier à l'ordre du jour.

Point n° 1 : Adoption du règlement intérieur de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail

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

Monsieur Gilles RENOIR indique qu'un projet de règlement a été transmis à l'ensemble des membres de la F3SCT. Bien qu'il soit sur le même modèle que celui du comité social territorial (CST), certains éléments sont spécifiques, notamment le changement du secrétariat, qui ne se fait pas à chaque séance mais d'une année

sur l'autre. Les compétences de la F3SCT, différentes de celles du CHSCT, sont rappelées, les nouveaux décrets ayant précisé un certain nombre de points. Les prérogatives des membres sont ensuite précisées, en termes de visite des lieux et des postes de travail, ainsi que les procédures en cas d'accident du travail et de danger grave et imminent, qui doivent figurer au titre du règlement. Enfin, les droits à formation des membres de l'instance sont expliqués, et ils feront l'objet d'un point particulier lors de cette séance.

Monsieur Nicolas GAZO signale que, selon ce qu'il comprend des textes réglementaires, un seul règlement doit être adopté pour le CST et la formation spécialisée, étant donné que les deux instances ne sont pas séparées et que la F3SCT est une déclinaison du CST.

Monsieur Gilles RENOIR confirme tout d'abord que la F3SCT est une déclinaison du CST, puisqu'elle a la charge de traiter certains sujets spécifiques. Toutefois, le cadre législatif et réglementaire ne pose pas de règles particulières pour le règlement. Certaines collectivités adoptent un seul et même règlement intérieur au sein du CST avec quelques articles spécifiques au fonctionnement de la F3SCT, quand d'autres font le choix de voter deux règlements distincts. Pour le cas de La Roche-sur-Yon, l'administration a préféré cette deuxième option car un certain nombre des membres de la formation spécialisée ne siègent pas au CST, cela permettait donc à chaque membre des deux instances de participer au vote de son propre règlement intérieur.

Monsieur Nicolas GAZO précise que, s'il ne se trompe pas, le règlement intérieur n'est pas une obligation.

Monsieur Gilles RENOIR acquiesce.

Monsieur Benoit JAMONNEAU soutient qu'il est préférable d'avoir deux règlements intérieurs distincts, puisqu'un certain nombre de points pour la F3SCT ne seraient pas forcément détaillés dans le règlement unique du CST. En revanche, il aurait souhaité qu'une annexe soit ajoutée au règlement intérieur de la F3SCT pour indiquer l'ensemble des compétences du CST, de la même façon que les compétences de la F3SCT sont en annexe du règlement intérieur du CST.

Madame Sylvie DURAND accepte cette proposition.

En lien avec l'article 13, **Monsieur Nicolas GAZO** demande si les élus du personnel sont autorisés à convoquer des experts pour les soutenir lorsqu'ils ne sont pas très au point sur un sujet précis. Ils en informeraient l'administration à la réception de l'ordre du jour, soit 15 jours avant la séance, et ces experts pourraient être des agents de la collectivité. Cela permettrait que les débats en séance soient de qualité et constructifs, et le dialogue social n'en serait qu'enrichi.

Madame Sylvie DURAND répond que, puisque les textes réglementaires ne l'interdisent pas, il est effectivement possible d'ajouter cette précision dans le règlement intérieur.

Monsieur Nicolas GAZO propose soit de l'ajouter directement dans l'article 13, soit de confirmer de manière tacite que les organisations syndicales ont cette possibilité.

Monsieur Benoit JAMONNEAU remarque que ce serait logique de permettre aux organisations syndicales de faire venir un expert dans la F3SCT, puisqu'elles ont déjà ce droit au CST.

Madame Sylvie DURAND en prend note.

Monsieur Nicolas GAZO déplore ensuite que le délai de transmission des dossiers soit de cinq jours, contre huit jours selon l'article 86 du décret. Les élus du personnel ont besoin de ce temps pour étudier tous les documents correctement, et c'est d'autant plus difficile pour eux de se dégager des heures sur leur temps de travail qu'il y a beaucoup de problèmes d'effectifs dans certains services de la collectivité en ce moment et qu'ils ont peu de décharges.

Monsieur Gilles RENOIR objecte que l'article 12 du règlement intérieur indique bien que « les pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions sont transmis aux membres au plus tard huit

jours avant la date de la séance ». L'objectif de l'administration est toujours de transmettre les pièces en même temps que la convocation, mais, si elle ne le peut pas, de le faire au moins huit jours avant la séance.

Monsieur Nicolas GAZO explique que ce délai est réduit à cinq jours dans le règlement intérieur du CST.

Madame Sylvie DURAND précise que ce doit être une coquille.

Monsieur Gilles RENOIR le confirme, puisque l'administration ne peut pas diminuer le délai de huit jours.

Monsieur Nicolas GAZO demande dans ce cas qu'elle soit corrigée dans le règlement du CST, pour que les règlements intérieurs des deux instances soient alignés.

Monsieur Régis ROUSSEL précise que, généralement, les membres des instances reçoivent la quasi-totalité des documents avec la convocation et l'ordre du jour, à quelques exceptions près, soit bien avant ce délai de huit jours.

Au niveau de l'article 20, **Monsieur Nicolas GAZO** demande ensuite s'il serait possible que les représentants suppléants prennent part au débat. Ils n'auraient évidemment pas de voix au moment du vote des délibérations, mais cela permettrait aux élus syndicaux de se partager le travail avant les séances.

Madame Sylvie DURAND répond qu'elle ne veut pas déroger à la loi. Malheureusement, les textes ne le permettent pas.

Madame Isabelle LUCAS remarque que c'est déjà ce qu'il se passe au CST. L'administration peut l'accepter implicitement, même si c'est contraire à ce qui est écrit dans le règlement intérieur.

Monsieur Mathieu DURQUETY indique qu'il ne suivra pas Nicolas GAZO sur cette proposition. Il paraît juste aux élus de la CFDT de créer les conditions pour que les membres suppléants assistent aux réunions préparatoires, voire aux réunions plénières, mais, pour la tenue et la clarté des débats, il leur semble important que les membres suppléants ne puissent pas prendre la parole en séance plénière lorsque les membres titulaires sont présents.

Monsieur Nicolas GAZO déplore cette position. Les instances paritaires permettent aussi à des agents qui ne prennent pas souvent la parole de gagner en vélocité, d'échanger avec des autorités et de s'intéresser au travail des élus du personnel et au dialogue social. Cela fait partie de l'ensemble de la transmission.

Monsieur Benoît JAMONNEAU considère que les représentants suppléants devraient pouvoir prendre la parole, même s'ils ne prennent pas part au vote. Si un représentant suppléant remplace son titulaire, il doit avoir le même droit qu'au sein du CST, où il en a la possibilité. La F3SCT étant une déclinaison du CST, Monsieur Benoît JAMONNEAU ne comprend pas que le fonctionnement des deux instances diffère sur ce point.

Madame Sylvie DURAND objecte qu'il n'y a aucune différence sur ce point dans les règlements intérieurs du CST et de la F3SCT. C'est au titulaire de prendre la parole et de voter et, s'il est absent, son suppléant le remplace. Pour la bonne tenue des séances, l'administration appliquera la loi. Toutefois, elle concède que ce n'est pas dramatique si un suppléant intervient occasionnellement.

Madame Lise LAMBERT estime que, si un titulaire et son suppléant sont présents à la même séance, le titulaire a le droit de voter et de prendre part aux débats, quand le suppléant n'est là qu'en tant qu'observateur. En revanche, si le suppléant remplace un titulaire, comme elle le fait à cette séance, il peut intervenir et voter.

Monsieur Nicolas GAZO conclut de ces échanges que les organisations syndicales ont des positions différentes sur ce point. Il précise que, dans certaines collectivités qui ne permettent pas aux suppléants d'intervenir dans les instances, le titulaire sort de la séance pour certains points de l'ordre du jour afin de laisser la parole à son suppléant. Les élus de son organisation préféreraient ne pas en arriver là, et plutôt trouver une solution intelligente.

Madame Sylvie DURAND indique qu'elle respectera les textes réglementaires.

Monsieur Benoit JAMONNEAU demande à remplacer le mot « défaillant » dans la phrase « représentants suppléants des deux collègues qui ne remplacent pas un représentant titulaire défaillant » à l'article 1.

Madame Sylvie DURAND comprend cette demande et propose à la place « absent » ou « empêché ».

Monsieur Nicolas GAZO demande ensuite si les élus du personnel ont la possibilité de prendre du temps sur leurs dix jours d'autorisation d'absence pour travailler de manière plus approfondie sur certains sujets qui seront abordés en séance pour monter en compétence et s'auto-former, ou si ces dix jours sont réservés uniquement aux visites et aux enquêtes menées dans le cadre de l'instance.

Monsieur Gilles RENOIR indique que ces autorisations d'absence doivent permettre aux représentants syndicaux de faire leur travail de membre de la F3SCT. La liste de leur utilisation n'est pas exhaustive et peut concerner aussi bien des visites de locaux qu'autre chose, tant que cela a un lien avec leur rôle dans l'instance. La seule condition est qu'ils aient l'accord de leur hiérarchie, donc sous réserve des nécessités de service.

Madame Isabelle LUCAS demande s'il serait utile d'ajouter le code Gestor dans cet article.

Monsieur Gilles RENOIR répond que ce code n'a pas vocation à apparaître dans le règlement intérieur, d'autant plus qu'il faudra le modifier dès que la collectivité changera de logiciel. Toutefois, il confirme qu'il pourra faire un rappel de l'ensemble des codes pour les représentants qui ne les connaîtraient pas.

Madame Isabelle LUCAS indique ensuite qu'elle a listé un certain nombre de coquilles dans le règlement, où il est encore indiqué « comité technique » (CT).

Monsieur Gilles RENOIR lui propose d'envoyer cette liste à la direction des ressources humaines (DRH) pour que les changements soient opérés.

Puis, **Madame Isabelle LUCAS** observe que la notion d'agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI) dans le domaine de la santé et de la sécurité apparaît à plusieurs reprises dans le règlement et demande si cet agent ne devrait pas être ajouté à l'article 1.1, dans les membres de droit.

Monsieur Gilles RENOIR rappelle que, même si la possibilité est donnée à la collectivité d'avoir un ACFI en interne, l'administration préfère passer par le centre de gestion, car l'ACFI porte un regard extérieur sur le fonctionnement des services et n'intervient que dans le cadre des articles cités dans le règlement intérieur. Dans ce contexte, il ne peut pas être considéré comme un membre de droit.

Madame Isabelle LUCAS suggère ensuite de remplacer « délibérer » par « voter » à l'article 19, dans la phrase « il ne peut être appelé à délibérer une nouvelle fois sur cette même procédure », puisque la formation spécialisée vote et ne délibère pas.

Monsieur Régis ROUSSEL considère que « voter » et « délibérer » sont synonymes.

Madame Sylvie DURAND propose d'utiliser le terme employé dans le texte réglementaire.

Sous réserve des modifications qui seront apportées en fonction des demandes des membres de la F3SCT, elle soumet le règlement à leur vote.

Le règlement intérieur de la F3SCT est adopté à l'unanimité.

Point n° 2 : Approbation du procès-verbal du CHSCT du 4 octobre 2022

Madame Sylvie DURAND demande aux représentants du personnel qui étaient élus lors de la dernière séance du CHSCT s'ils ont des remarques sur ce procès-verbal.

Monsieur Mathieu DURQUETY remarque que les propos tenus par les membres de la CFDT le 4 octobre ont été retranscrits de manière fidèle et remercie les personnes chargées de sa rédaction et de sa vérification.

Monsieur Régis ROUSSEL explique que, si les agents de la DRH reprennent les comptes rendus, l'administration fait appel à un prestataire pour les préparer, ce qui explique qu'ils soient plus complets.

Monsieur Benoit JAMONNEAU déplore que, si les questions diverses des élus du personnel sont notées, ces derniers ne savent presque jamais les suites qui y sont données, que ce soit dans l'ancien CT ou dans l'ancien CHSCT.

Madame Sylvie DURAND suggère d'abord que les membres de la F3SCT soumettent leurs questions diverses à l'administration en amont, pour que les services aient le temps de faire les recherches éventuelles et apportent les réponses les plus complètes possibles.

Monsieur Benoit JAMONNEAU propose en complément que, s'ils n'arrivent pas à préparer leurs questions diverses et les posent en séance, un point soit fait à la réunion suivante.

Monsieur Nicolas GAZO appuie la demande de Benoit JAMONNEAU. Bien que les questions diverses fassent parfois l'objet d'arbitrages directs en séance, il serait préférable qu'elles soient ajoutées à l'ordre du jour de la séance suivante pour en faire un suivi précis. Beaucoup de sujets sont liés entre les séances, et ce sont de gros enjeux pour le personnel dans les mois à venir.

Madame Sylvie DURAND en prend bonne note.

Monsieur Nicolas GAZO demande ensuite la confirmation qu'il doit y avoir un accord entre la collectivité et le secrétaire pour l'ordre du jour.

Monsieur Gilles RENOIR explique que, jusqu'à présent, après avoir pris connaissance des dates des séances, les quatre organisations syndicales s'accordaient en amont sur les points qu'elles souhaitaient voir inscrits à l'ordre du jour, puis le secrétaire faisait le lien avec la DRH. De cette façon, leurs points sont ajoutés à ceux que la collectivité comptait inscrire à l'ordre du jour, et les services ont suffisamment de temps pour préparer les éventuels documents à présenter.

Madame Sylvie DURAND propose de soumettre le procès-verbal au vote.

Le procès-verbal est adopté avec 6 voix pour (CGT, CFDT, FO) et 2 abstentions (SUD).

Point n° 3 : Présentation du dispositif de formation des membres de la F3SCT

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

Monsieur Gilles RENOIR indique que le décret introduit une obligation de formation pour les membres du CST, notamment sur des points qui sont de la compétence de la F3SCT. Cette obligation de formation est de cinq jours au total, et peut être divisée en deux : trois jours de formation organisés par la collectivité, deux jours de formation laissés à la liberté des représentants du personnel, la seule condition étant qu'ils passent par un organisme agréé, en général *via* le catalogue du CNFPT ou *via* leurs propres organisations syndicales.

Pour les trois jours organisés par la collectivité, l'administration a choisi de passer par le CNFPT, qui a proposé de les dispenser les 30 et 31 août et le 1^{er} septembre. Il n'avait pas de créneau disponible plus tôt, compte tenu du nombre de formations qu'il doit organiser à l'échelle nationale. Concrètement, les objectifs de cette formation sont :

- d'identifier les différentes attributions de la F3SCT et les moyens dont ses membres disposent,
- de développer les aptitudes à déceler et à mesurer les risques professionnels, et les capacités d'analyse des conditions de travail,
- de s'initier aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels, souvent sur la base d'une analyse de l'accidentologie, et, au vu de l'analyse réalisée, aux préconisations qui peuvent être faites.

Si les élus du personnel ne sont pas disponibles à ces dates, il leur est possible de passer en inter *via* le catalogue du CNFPT ou *via* leurs propres organisations syndicales.

Madame Lise LAMBERT demande si la formation prévue par la collectivité sera bien organisée à La Roche-sur-Yon.

Monsieur Gilles RENOIR le confirme. Elle se fera dans les locaux de la Ville, l'idée étant d'organiser cette formation commune entre tous les membres de l'instance pour qu'ils partagent une culture commune et la même vision.

Madame Isabelle LUCAS ajoute que, s'ils font tous cette formation en même temps, cela créera une cohésion d'équipe.

Monsieur Nicolas GAZO précise qu'il a déjà effectué les deux jours de formation avec les autres membres de la commission, mais que le système de remboursement ne semble pas très clair pour le moment. Normalement, tout doit être pris en charge. Malgré tout, il comprend que c'est une nouvelle instance et que les modalités ne sont peut-être pas tout à fait fixées.

Monsieur Gilles RENOIR prend note de cette alerte et confirme qu'il regardera ce qu'il en est.

Aucune autre remarque n'étant formulée, **Madame Sylvie DURAND** propose de passer au dossier suivant.

Point n° 4 : Bilan d'activité 2022 du service de santé au travail

Dossier présenté par Madame Sophie DRUKKER, médecin du travail.

Madame Sophie DRUKKER indique qu'il s'agit d'une obligation réglementaire de faire une présentation du bilan d'activité du service de santé au travail chaque année. Il est également envoyé à un médecin inspecteur du travail.

Pendant l'année 2022, un décret, publié le 13 avril, est venu remplacer le décret de 1985. Ce nouveau décret, tout d'abord, conforte l'existence de l'équipe pluridisciplinaire pour effectuer l'ensemble des missions du service de santé au travail. En effet, le décret de 1985 considérait que le médecin du travail était chargé de l'ensemble des missions. Même pour la fonction publique territoriale, l'objectif est donc bien de disposer d'une équipe pluridisciplinaire, à disposition des agents. Le décret de 2022 rappelle toutefois que le médecin du travail coordonne les missions de cette équipe pluridisciplinaire, sur laquelle il a une certaine latitude décisionnelle.

L'article 8 rappelle les missions de ce service, qui est de conseiller les agents, les organisations syndicales et l'administration en ce qui concerne les conditions de travail. En revanche, le décret maintient la visite d'information et de prévention (VIP) tous les deux ans, ce qui est parfois compliqué à organiser. Pourtant, ce

délai est passé à trois ou cinq ans pour les fonctions publiques d'État et hospitalière, et dans le secteur privé. Ensuite, l'article 16 indique que tout agent peut demander une visite auprès du médecin du travail sans prévenir l'administration, et que l'administration peut elle aussi faire une demande pour recevoir un agent, qui est informé de cette demande.

Concernant le champ de compétences d'un service de santé au travail, ce dernier se situe au milieu de l'interaction entre la santé et le travail. Des points de santé peuvent interférer dans le travail et, parallèlement, le travail peut entraîner des problèmes de santé, le service de santé au travail essaie donc de trouver des solutions dans la santé et des solutions dans le travail.

S'agissant du bilan d'activité à proprement parler, Madame Sophie DRUKKER explique que l'inspection du travail demande beaucoup de données, mais qu'elle n'a introduit dans le bilan que les plus pertinentes. Elle rappelle tout d'abord que les trois premiers mois de l'année 2022 étaient impactés par la crise sanitaire, ce qui a eu des conséquences pour les membres de l'équipe pluridisciplinaire, certains ayant des enfants en bas âge, puisque les crèches et les écoles étaient fermées. Entre les arrêts de travail et les missions fortement liées à la pandémie, l'activité a réellement commencé fin mars. L'équipe médicale est composée de deux infirmières et d'un médecin, et l'équipe pluridisciplinaire d'une conseillère en évolution professionnelle, l'une des missions du service de santé au travail étant le maintien dans l'emploi, d'une psychologue-ergonome, d'une assistante et d'agents d'accueil.

Madame Sophie DRUKKER propose de ne pas revenir sur les chiffres, que les membres de la F3SCT ont eu la possibilité d'étudier au préalable. Elle revient toutefois sur le dispositif de mobilité pour raison médicale, rappelé lors de la dernière séance du CHSCT par Brigitte PEAULT. Si le médecin du travail considère qu'un agent ne pourra pas rester à moyen ou long terme sur son poste et qu'aucun aménagement de poste n'est possible, alors l'agent entre dans le dispositif de mobilité pour raison médicale. Si c'est le conseil médical, élargi ou restreint, qui déclare l'agent inapte à son poste, alors ce dernier entre dans une phase de préparation au reclassement (PPR).

En 2022, 76 agents ont été suivis dans cette mission. La présentation fait ensuite un *focus* au 31 décembre sur le nombre d'agents qui ont trouvé des solutions à long terme, à moyen terme, ou qui sont en attente de solutions. En tout, 28 agents venaient du centre communal d'action sociale (CCAS), où le nombre de mobilités pour raison médicale est le plus élevé.

Monsieur Mathieu DURQUETY demande de quels services venaient ces 28 agents du CCAS.

Madame Sophie DRUKKER répond qu'ils travaillaient tous dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD).

Madame Lise LAMBERT s'interroge ensuite sur ce que signifient les acronymes BOE et PPR.

Madame Sophie DRUKKER explique que les « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » (BOE) sont les personnes qui bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), mais pas seulement, puisque ce statut comprend aussi les personnes ayant une invalidité *via* une maladie professionnelle ou un accident du travail, par exemple. Pour ce qui concerne la « phase de préparation au reclassement », elle avait été expliquée dans le cadre du dernier CHSCT. Les agents dits inaptes à leur poste ont la possibilité de passer une année en PPR, dont le cadre est défini par des textes sortis en 2021, pour les préparer à leur reclassement. La collectivité avait toutefois déjà un dispositif similaire avant 2021.

Monsieur Nicolas GAZO déplore la grande quantité d'acronymes dans ce bilan, qui ne facilitent pas sa compréhension.

Monsieur Benoît JAMONNEAU suggère de créer un lexique avec toutes les abréviations.

Madame Sylvie DURAND acquiesce.

Monsieur Nicolas GAZO regrette ensuite que le bilan ne soit qu'une photographie de l'année 2022 et qu'il n'y ait pas de comparatif avec les trois années précédentes, ce qui permettrait de mettre les différentes données en perspective. Ici, les lecteurs ne peuvent pas savoir si les actions prises ont tenu leurs promesses ou si la situation est catastrophique.

Madame Yasmina BENAMAS confirme que cette absence de comparatif est problématique pour la lecture du bilan.

Monsieur Nicolas GAZO ajoute que, dans les données qui concernent l'activité de la psychologue, si les motifs de consultation et les directions concernées sont indiqués, il n'y a toutefois pas de croisement de ces données.

Madame Sophie DRUKKER indique, pour ce point, que le croisement des données serait à la limite du secret médical. Le service doit être très prudent dans la façon dont il présente les données pour que l'administration et les élus du personnel ne puissent pas déduire quel agent est concerné. Il préfère donc présenter des chiffres bruts, et une activité générale.

Monsieur Nicolas GAZO déplore que, dans ce cas, il soit impossible de tirer des conclusions de fond sur ces données. De plus, le risque avec cette présentation est que les lecteurs fassent de mauvais liens. Par exemple, en voyant le nombre de consultations par direction et les motifs de ces consultations, certains pourraient conclure qu'il y a beaucoup de conflits au sein du service autonomie parce que les pourcentages sont proches, alors que ce n'est probablement pas le cas. Au-delà des graphiques, les membres de la formation spécialisée ont besoin de plus de données pour comprendre tous les enjeux de reclassement, de repositionnement d'agents, etc.

Monsieur Gilles RENOIR objecte que ces données sur le nombre de consultations par direction et les motifs des consultations ne sont pas mises en relation dans le bilan. De plus, puisqu'elles ne sont présentées qu'en termes de pourcentages, l'idée est de donner des volumes, pas de laisser la place à l'interprétation. Il y a eu 116 consultations, 27 % des consultations concernent l'autonomie et 28 % concernent les conflits. En regardant cette section du bilan, la seule conclusion que le lecteur peut tirer est que, quand la psychologue rencontre des agents, dans six cas sur dix, c'est pour évoquer des problématiques de conflits ou des demandes de mobilité. L'administration ne peut pas aller plus loin en disant par exemple que 40 % des consultations qui concernent les conflits étaient avec des agents du service autonomie. C'est peut-être une des limites de cet exercice.

Monsieur Nicolas GAZO considère que la mission des membres de la F3SCT est de comprendre collectivement les problématiques éventuelles dans les services et de trouver un moyen de résoudre ces situations, qui sont parfois complexes. Pour cela, ils ont besoin des données les plus précises possibles, de pouvoir les mettre en parallèle et d'avoir une vision globale, une certaine hauteur, pour agir par la suite. Or, les chiffres donnés dans ce bilan sont complètement détachés.

Monsieur Régis ROUSSEL précise qu'il faut rapprocher les données des effectifs par direction. Il y a eu 116 consultations pour 2 000 agents. Les EHPAD comptent 250 agents et la direction de l'éducation 450 agents, leur poids est donc forcément plus important que les autres directions. Tous ces points doivent être mis en perspective. Pour ce qui est de l'analyse des données, les membres de la formation spécialisée sont justement en train de les analyser en échangeant.

Monsieur Nicolas GAZO indique que, d'après ce qu'il a compris des décrets, les membres de la formation spécialisée sont censés disposer des bases de données et de tous les éléments, et ne sont pas seulement des récipiendaires des résultats. Concrètement, il veut comprendre comment l'organisation du travail dans les différents services impacte la santé des agents.

Madame Sophie DRUKKER signale que les membres du service de santé au travail, dans la limite de leurs prérogatives, peuvent apporter des réponses aux questionnements éventuels des membres de la F3SCT. En

revanche, ils ne peuvent pas se permettre d'aller plus en détail dans le bilan, puisque ce dernier est accessible à tous.

Madame Isabelle LUCAS demande ensuite pourquoi certaines directions ne figurent pas sur le graphique, et si cela veut dire que les agents de ces directions ne sont jamais allés vers la psychologue.

Madame Sophie DRUKKER le confirme. Elle ajoute, pour répondre à Nicolas GAZO, que certains représentants syndicaux viennent parfois la voir directement pour parler avec les agents. Le rôle du service de santé au travail est de conseiller les agents, les représentants du personnel et l'administration, et il leur répond lorsqu'il le peut, dans le respect du secret professionnel et médical.

Monsieur Mathieu DURQUETY convient qu'il est toujours compliqué d'interpréter ces graphiques, de les croiser ou d'en tirer des conclusions. Néanmoins, il se demande si les membres du service de santé au travail sont habilités à attirer l'attention de la DRH s'il leur apparaît à la lecture de ces graphiques qu'il est nécessaire de porter plus loin leur analyse, etc. Il explique que, par son intervention, il souhaite comprendre le *process* de veille, de vigilance et d'alerte des professionnels de santé lorsqu'ils lisent eux-mêmes les données.

Monsieur Gilles RENOIR le rassure, dans le cas de problématiques dans les directions ou les services, la DRH n'attend pas le bilan ou des éléments chiffrés. Elle est informée et alertée par les directions, les organisations syndicales ou les agents eux-mêmes toute l'année, et vérifie si les situations qui lui sont remontées sont dues à des problématiques individuelles, organisationnelles, liées à la charge de travail ou à d'autres éléments extérieurs. Souvent, ces bilans ne font que traduire ce que la DRH sait déjà. Par exemple, cela paraît logique que 27 % des entretiens avec la psychologue soient avec des agents de la direction de l'autonomie, car, en plus d'être l'une des deux directions les plus importantes de la collectivité, c'est aussi la direction où il y a le plus grand nombre de maladies professionnelles, d'accidents, de reclassements et de mobilités pour raison médicale.

Madame Sophie DRUKKER confirme que c'est le travail quotidien du service de santé au travail de recevoir la parole des agents et, si besoin est, avec leur accord, de faire remonter ces problématiques, générales ou individuelles.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour bien comprendre la chaîne de transmission de l'information, demande si, au bout de quelques semaines d'observation, quand la *data* confirme une problématique sur une direction, un service, etc., les agents du service de santé au travail s'autorisent à alerter la DRH, et si ensuite la DRH se permet également d'alerter les élus.

Monsieur Gilles RENOIR répond que le cheminement est multiple. Quand il y a une problématique dans la collectivité, elle peut être signalée par la médecine du travail, par les organisations syndicales, par les élus, par les agents ou par les directions, et remontée à la DRH. La nature de cette problématique peut être individuelle, globale, conjoncturelle, etc. Dans certains cas, Monsieur Gilles RENOIR échange simplement avec le chef de service ou le directeur pour identifier le problème et trouver une solution. Dans d'autres cas, quand les enjeux sont importants, la situation peut remonter jusqu'à la directrice générale des services ou jusqu'aux élus. De la même façon, le CHSCT permettait souvent aux représentants du personnel, dans le cadre de dossiers présentés ou des questions diverses, de remonter certaines situations, sur lesquelles la DRH se penchait ensuite pour faire un éventuel retour à la séance suivante.

Monsieur Gilles RENOIR conclut que les cheminements diffèrent selon les situations, et que ces dernières sont traitées tout au long de l'année.

Monsieur Mathieu DURQUETY demande si Gilles RENOIR a en mémoire le nombre de fois où il a considéré en 2022 qu'il était de sa responsabilité d'informer l'adjointe au personnel, par exemple, sur une situation précise.

Monsieur Gilles RENOIR répond qu'il est incapable de donner un chiffre, mais qu'il est régulièrement amené à le faire. Il rappelle que sa direction gère les relations humaines et que les conflits, individuels ou collectifs, sont inhérents au fonctionnement d'une collectivité aussi importante. Bien qu'un travail important soit mené pour essayer d'améliorer les conditions de travail dans les services. Il n'imagine pas que, pendant une année, les 2 000 agents puissent se porter à merveille.

Madame Sylvie DURAND rassure les membres de la F3SCT. Il y a des conflits entre les agents, comme dans toute collectivité, d'autant plus vu le nombre de personnes qui travaillent à La Roche-sur-Yon, mais ils restent assez peu nombreux.

En lien avec ces explications du *process* de remontée des situations, **Monsieur Nicolas GAZO** souhaite prendre un exemple précis, qui a déjà été évoqué en CST. Pendant l'été, une problématique est remontée aux organisations syndicales et à la DRH au sein du service des médiathèques, où il y avait plus de 10 % d'arrêts maladie. Cette situation ne semble pas s'être améliorée, puisque, il y a encore peu de temps, dans ce même service, plus de 30 % du personnel était absent. Ce constat pose des questions sur l'organisation de ce service, mais aussi sur ce qui est fait réellement par l'administration pour améliorer sa situation, car rien ne semble avoir modifié ce cadre général.

Monsieur Gilles RENOIR rappelle que des réponses sont apportées par l'administration et sont en train d'être mises en œuvre pour cette situation en particulier, même si les procédures ne plaisent pas aux organisations syndicales, comme elles l'ont indiqué par mail. Si cette solution ne fonctionne pas, d'autres propositions seront faites. Ensuite, s'il ne remet pas en cause la forte augmentation de l'absentéisme et les impacts forts sur certains services, il alerte qu'il ne faut pas faire des interprétations malheureuses des données. S'il y a 20 ou 25 % d'agents absents en plus, cela ne veut pas dire que c'est nécessairement lié à des problèmes d'organisation ou de fonctionnement. Pour ce qui concerne le service des médiathèques en particulier, les absences de plusieurs agents sont dues à des problématiques personnelles, sans lien avec qu'ils peuvent vivre dans la collectivité.

Monsieur Nicolas GAZO précise que cette augmentation de l'absentéisme a beaucoup d'impact pour les agents qui travaillent en service public direct, qui ont besoin que la situation évolue pour ne plus subir la charge de leurs collègues absents. Malheureusement, la question de la maladie devient importante et interroge sur la notion d'épuisement. C'est très intéressant pour les élus du personnel de comprendre le schéma, d'avoir des chiffres bruts et d'entendre que la collectivité traite les problématiques, mais ils sont dans une démarche collaborative et ont besoin de savoir sur quoi l'administration agit et les données dont elle dispose, pour ensuite réfléchir à des solutions à mettre en place à leur niveau, par exemple en étant dans une posture de médiation, etc., et éviter d'en arriver à la statistique.

Monsieur Gilles RENOIR souligne que les organisations syndicales ont très bien réagi pour le service des médiathèques en alertant la DRH. Elles peuvent tout à fait intervenir, et c'est aussi leur rôle d'apprécier de manière qualitative une donnée brute en termes d'absentéisme. Aujourd'hui, le problème pour les services de la DRH, c'est qu'il y a une augmentation de l'absentéisme pour maladie mais qu'ils n'ont pas le motif des arrêts des agents, contrairement à un accident ou à une maladie professionnelle. Or, les agents en parlent parfois eux-mêmes à la DRH, ou aux organisations syndicales, et c'est toutes ces informations mises bout à bout qui permettent de comprendre un peu mieux cette augmentation de 20 ou 25 % d'absentéisme dans une direction ou dans une autre, et notamment si c'est parce qu'il y a un problème d'organisation. Parfois, c'est simplement la « faute à pas de chance ». Par exemple, dans les multi accueils, il peut arriver que beaucoup d'agents attrapent en même temps la maladie d'un des enfants, ce qui augmente l'absentéisme brutalement.

C'est dans ce cadre que chacun doit être très prudent dans son utilisation des données, et aujourd'hui Monsieur Gilles RENOIR ne peut pas dire que s'il y a une augmentation de 20 ou 25 % dans un service, c'est parce que 20 ou 25 % des agents sont mal sur leur poste.

Madame Isabelle LUCAS déduit de ces échanges que, si les élus du personnel alertent la DRH de l'augmentation du taux d'absentéisme ou de turn-over, un audit peut être mis en place, un accompagnement, une enquête, etc., au cas par cas.

Monsieur Gilles RENOIR acquiesce, mais demande aux représentants syndicaux d'être précis dans leurs alertes et de ne pas remonter que, dans tel service, dans telle direction, il y a des soucis entre la directrice et un agent, sans dire pourquoi, comment ni qui. Il comprend que ce n'est pas évident, mais il a besoin d'éléments factuels pour intervenir ensuite.

Madame Lise LAMBERT demande si les 15 agents en arrêt au 31 décembre 2022 évoqués dans la présentation sont sur l'ensemble de la collectivité.

Madame Sophie DRUKKER répond que ce sont 15 agents sur les 76 suivis par le service de santé au travail.

Madame Lise LAMBERT demande ensuite si le taux de 40,70 % orienté par la médecine du travail vers la psychologue correspond aux 61 dossiers ouverts ou aux 116 consultations.

Madame Sophie DRUKKER répond que c'est 40,70 % des 61 dossiers ouverts.

Madame Lise LAMBERT alerte que, à la première lecture du document, certains pourraient déduire que, sur 61 dossiers ouverts, 40 % sont orientés vers la médecine du travail pour la notion de conflit. Elle suggère de dissocier les motifs de consultation et leur origine.

Madame Sophie DRUKKER objecte que ce sont déjà deux graphiques différents, mais confirme qu'elle essaiera de rendre le document plus clair. Elle précise ensuite que ce n'est pas parce que le service de santé envoie un agent vers la psychologue que son problème est assez important pour être remonté à l'administration et aux élus. Certains problèmes et conflits font partie de la vie normale et n'ont pas à dépasser le cadre des quelques entretiens qui permettent de redresser la situation.

Madame Lise LAMBERT ajoute que la façon dont le document est fait peut pousser les lecteurs à faire un amalgame entre les problèmes dans le travail et les conflits.

Monsieur Régis ROUSSEL considère que c'est Lise LAMBERT qui a une lecture très restrictive du bilan, car elle se focalise sur une seule donnée, alors que l'ensemble des éléments sont bien indiqués dans les graphiques.

Madame Lise LAMBERT le concède, mais alerte que d'autres personnes pourraient avoir la même lecture.

Madame Cécile PORCHER explique que, normalement, dans leur déontologie et leur pratique, les psychologues ne font pas de statistiques, car c'est très compliqué. Elle en fait parce qu'elle n'a pas le choix et qu'elle est obligée de rendre compte de données brutes, mais ce qu'il se passe est éminemment plus compliqué que ce que les chiffres indiquent et les motifs de consultation sont plurifactoriels.

Elle insiste ensuite sur le fait que, si un agent va voir un psychologue, cela ne veut pas dire qu'il va très mal, seulement qu'il souhaite prendre du recul par rapport à une situation, qui peut être une situation de vie normale dans le milieu professionnel, pour se positionner vis-à-vis de collègues ou de sa hiérarchie, par exemple, ou vis-à-vis d'un problème qu'il rencontre par rapport à son travail. Dans son expérience, il lui est arrivé une ou deux fois de remonter des situations à Monsieur RENOIR dans le cadre de son devoir d'alerte. Excepté pour ces cas particuliers, les trois quarts des consultations se passent très bien. Madame Cécile PORCHER demande aux membres de la F3SCT de bien véhiculer ce message, les agents ne doivent pas avoir peur de venir la voir et elle peut apporter un soutien qui est rare dans beaucoup d'autres collectivités.

Monsieur Nicolas GAZO réitère sa demande de disposer des données sur les trois dernières années.

Madame Sophie DRUKKER précise que, en raison de la crise sanitaire, le service de santé n'a pas de données pour les années 2020 et 2021. Elle propose d'intégrer les données des années antérieures, mais avertit que les données seront décalées.

Concernant l'activité de la conseillère en évolution professionnelle, **Madame Isabelle LUCAS** demande si les 232 entretiens correspondent à 232 agents ou si les 76 agents suivis ont été reçus plusieurs fois.

Madame Sophie DRUKKER explique qu'elle a précisé « entretiens » pour qu'il n'y ait pas de confusion avec le nombre d'agents.

Monsieur Nicolas GAZO revient sur une autre donnée. Parmi ces 76 agents, il est écrit qu'il y avait 60 femmes et 16 hommes, et que 28 agents viennent du CCAS. Il demande, parmi ces 28 personnes, la proportion de femmes et d'hommes.

Madame Sophie DRUKKER indique que ce sont principalement des femmes, puisque la plupart des agents qui travaillent au sein du CCAS sont des femmes. Il avait été demandé de mettre cette donnée à part pour faire ressortir le nombre d'agents suivis par le service sur ces emplois car il y a une problématique de maintien dans l'emploi au niveau des métiers du CCAS depuis quelques années.

Monsieur Nicolas GAZO demande si ces agents seront toujours suivis, même après la transformation du CCAS en centre intercommunal d'action sociale (CIAS).

Monsieur Régis ROUSSEL précise que le CCAS ne devient pas un CIAS. Le CCAS perdurera, mais les EHPAD seront transférés dans le CIAS.

Monsieur Nicolas GAZO signale que, beaucoup des agents suivis par le service de santé au travail travaillant dans les EHPAD. Il est d'autant plus important de continuer ce suivi.

Monsieur Gilles RENOIR répond que le suivi de ces agents se poursuivra pour l'instant dans cette F3SCT, mais que le conseil d'administration du CIAS aura à se positionner sur le fonctionnement des instances représentatives. En effet, tous les agents des EHPAD qui intégreront le CIAS auront comme représentants les élus du personnel siégeant dans cette formation spécialisée. Or, ces derniers ont seulement été désignés par les agents des EHPAD de la ville, les agents des autres EHPAD de l'agglomération ayant voté pour leurs propres représentants au sein du centre de gestion ou dans leurs collectivités. Dans ce cadre, des questions devront se poser en termes de représentativité, et il sera peut-être nécessaire d'organiser de nouvelles élections avec l'ensemble des agents des EHPAD pour que le CIAS ait ses instances propres.

En attendant, tant que cette F3SCT gère l'ensemble des personnels, elle sera chargée du suivi des agents des EHPAD.

Monsieur Nicolas GAZO présume que des passerelles de reclassement seront créées pour les agents des EHPAD après leur transfert au sein du CIAS, puisque ce sont les agents de la collectivité qui ont le plus besoin de ces dispositifs de mobilité.

Monsieur Régis ROUSSEL explique que, pour l'instant, puisqu'il ne sait pas quelle décision le conseil d'administration du CIAS prendra pour la création d'instances spéciales, il ne peut ni affirmer ni réfuter que des passerelles seront possibles entre les EHPAD, l'Agglomération et la Ville. Toutes les options restent ouvertes.

Monsieur Nicolas GAZO espère qu'une réflexion large sera engagée pour trouver une solution à cette situation. Tout le monde sait aujourd'hui que les métiers au sein des EHPAD cassent les individus, et en particulier les femmes. Si aucune passerelle n'est créée vers le reste de la collectivité, qui offre pourtant plus de 100 métiers et autant de possibilités de reclassements, les agents des EHPAD seront condamnés à des maladies professionnelles, des mises à la retraite à 40 ans, et des vies professionnelles cassées.

Monsieur Régis ROUSSEL répète qu'aucune décision n'est prise à ce jour et que tout dépendra des décisions du conseil d'administration du CIAS. En substance, rien ne dit que ces passerelles ne pourront pas être mises en place.

Monsieur Nicolas GAZO déplore que la collectivité permette aux agents d'être dans cette situation d'incertitude et espère qu'un regard attentionné et bienveillant sera posé sur ces individus qui travaillent dans la collectivité depuis des années.

Ensuite, **Madame Edwige ESPINOSA** demande quels agents sont considérés BOE.

Madame Sophie DRUKKER répond qu'il y a les agents qui bénéficient de la RQTH, ceux qui ont une invalidité liée à une maladie professionnelle de plus de 10 %, ceux qui ont une invalidité liée à un accident de travail, les invalides de guerre, mais aussi les agents qui sont en PPR, etc. Un ensemble très large d'agents sont considérés comme BOE, et c'est une notion encadrée par la loi.

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

Monsieur Nicolas GAZO remarque que la dernière *slide* sur les objectifs 2023 n'a pas été abordée et demande si ce qui y figure correspond à la programmation annuelle qui doit être présentée à la F3SCT selon la réglementation.

Madame Sophie DRUKKER répond que ces objectifs sont seulement pour le service de santé au travail.

Monsieur Gilles RENOIR précise que la programmation évoquée par Nicolas GAZO sera présentée dans le rapport suivant.

Madame Isabelle LUCAS demande ensuite par quels moyens l'ergonome est sollicitée pour travailler sur les situations des agents.

Madame Cécile PORCHER explique que le premier graphique précise l'origine de la demande.

Enfin, **Madame Isabelle LUCAS** rappelle que la prévention de mi-carrière a été évoquée à plusieurs reprises dans cette instance. Pour le syndicat FO, elle propose de mettre en place un entretien de mi-carrière pour les métiers qui sont très souvent en reclassement, dans les EHPAD ou à la direction de la petite enfance par exemple, et, pourquoi pas, de faire apparaître dans la fiche évaluation une ligne sur ce point pour que le manager propose, mais aussi pour que l'agent, en préparant son entretien, se pose la question.

Madame Sophie DRUKKER souligne que ce point fait partie de l'objectif « poursuivre les actions de prévention de la désinsertion professionnelle », à la suite de l'ancien CHSCT, où cet entretien avait été évoqué dans le cadre de la charte mobilité.

Madame Isabelle LUCAS explique qu'elle propose d'ajouter un item ou un objectif dans la fiche papier, quand les agents préparent leur évaluation.

Madame Sophie DRUKKER indique que le service de santé au travail pensait plutôt définir les critères des agents à qui cet entretien pourrait être proposé.

Monsieur Gilles RENOIR répond que, techniquement, il n'a pas les moyens de faire les bilans de carrière pour tous les agents de la direction de la petite enfance et pour les EHPAD d'un coup, soit 450 agents, la grande majorité d'entre eux étant à mi-carrière. En revanche, il confirme qu'il peut sensibiliser l'encadrement pour que, lors de l'entretien professionnel ou à un autre moment, l'agent soit interrogé par son N+1 sur cette question, qu'ils en discutent ensemble, et que les éléments soient remontés à la DRH.

Madame Sylvie DURAND, constatant que les membres de la formation spécialisée n'ont pas d'autres questions, propose de passer au point suivant de l'ordre du jour.

Point n° 5 : Présentation du rapport annuel en santé, sécurité et conditions de travail (RASSCT) 2022

Dossier présenté par Madame Anne-Laure BLANCHET, conseillère de prévention, et par Monsieur Nicolas LENGLET, formateur interne en risques professionnels.

Madame Anne-Laure BLANCHET indique tout d'abord que, en 2022 :

- Il y a eu 91 accidents de travail, dont 63 avec arrêt de travail, soit 69 %. Ils ont représenté 2 700 jours d'interruption du temps de travail (ITT), la durée moyenne d'un arrêt étant de 29 jours. En tout, 112 accidents de travail ayant eu lieu dans les années antérieures ont eu des répercussions sur l'année 2022, représentant 4 885 jours d'ITT.
- Il y a eu 10 accidents de trajet, dont 9 avec arrêt de travail. Ils ont représenté 215 jours d'ITT, la durée moyenne d'un arrêt étant de 21 jours. En tout, 15 accidents de trajet ayant eu lieu dans les années antérieures ont eu des répercussions sur l'année 2022, représentant 886 jours d'ITT.
- Il y a eu 8 reconnaissances de maladies professionnelles, et 7 maladies professionnelles ont occasionné 620 jours d'ITT. Les agents ayant une maladie professionnelle se sont arrêtés en moyenne 77 jours. En tout, 33 maladies professionnelles ayant eu lieu dans les années antérieures ont eu des répercussions sur l'année 2022, représentant 2 026 jours d'ITT.

En comparaison avec l'année 2021, les accidents de travail sont moins nombreux et moins graves en termes d'ITT, mais la durée moyenne des arrêts de travail est plus longue de deux jours. Les accidents de trajet sont en nette baisse et sont nettement moins graves. Le nombre de maladies professionnelles reconnues est à peu près équivalent, mais le nombre d'ITT est plus important et la durée des arrêts de travail est plus longue de 24 jours.

Concernant la répartition des événements en quantité, les accidents de travail sont les plus importants, suivis par les accidents de trajet, puis par les maladies professionnelles. En revanche, en nombre de jours d'ITT, les accidents de travail sont les plus importants, suivis par les maladies professionnelles, puis par les accidents de trajet.

Pour ce qui est de l'évolution de l'accidentologie sur six ans, l'année 2022 est moins accidentogène que 2021 et revient au niveau de 2019 et de 2020.

Monsieur Nicolas GAZO remarque que l'ensemble du rapport ne concerne que les accidents de travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles, et ne présente aucune information sur les maladies ordinaires.

Monsieur Gilles RENOIR explique qu'un bilan plus précis sur la maladie ordinaire sera présenté à la F3SCT du mois de juillet, avec une répartition par direction.

Madame Anne-Laure BLANCHET indique ensuite que le taux de fréquence des accidents de travail est de 19,5 en 2022, contre 28,4 en 2021. Le taux de gravité diminue également, 0,83 en 2022, contre 1,02 en 2021.

S'agissant de la répartition des accidents de travail selon la durée de l'arrêt de travail, la part la plus importante reste les accidents de travail ayant occasionné 1 à 15 jours d'arrêt. Les accidents ayant occasionné 16 à 45 jours d'arrêt ont augmenté et représentent 28 % des accidents de travail en 2022.

Madame Isabelle LUCAS demande si la présentation intègre les chiffres nationaux pour les comparer avec les taux de la collectivité.

Madame Anne-Laure BLANCHET répond qu'elle ne dispose pas de données au niveau national.

Concernant la répartition des accidents de travail par sexe, les femmes étant majoritaires dans la collectivité, elles sont plus impactées que les hommes, aussi bien en termes de nombre d'événements que de jours d'ITT.

Pour ce qui est de la répartition par tranche d'âge en nombre d'événements, la tranche 35-54 ans est la plus concernée. En nombre de jours d'ITT, toutefois, la catégorie d'âge 55-59 ans se démarque avec 750 jours d'ITT, 3 accidents de travail ayant occasionné 104, 190 et 272 jours d'ITT. La tranche 30-34 ans rassemble peu d'événements, mais un accident a occasionné 297 jours d'ITT, il y a donc un décalage entre le nombre d'événements et le nombre de jours d'ITT.

S'agissant, enfin, de la répartition par tranche d'âge et par sexe, il y a peu d'événements pour les femmes dans la tranche 30-34 ans, mais un accident de travail a occasionné un long arrêt, ce qui ressort sur le graphique. Pour les femmes de la tranche 40-44 ans, il y a eu 9 événements, pour 420 jours d'ITT environ. Les femmes de la tranche 45-49 ans ont été particulièrement touchées, avec 11 événements. Enfin, pour les femmes de la tranche 55-59 ans, il y a eu 2 accidents de travail, qui ont occasionné 376 jours d'ITT au total. Pour les hommes, la tranche 50-54 ans regroupe beaucoup d'événements, 9 au total, dont 1 accident qui a occasionné 101 jours d'ITT. La tranche 55-59 ans ressort également, avec 4 événements, dont un arrêt de 190 jours d'ITT.

Madame Yasmina BENAMAS remercie le service de santé au travail pour ces graphiques, qu'elle trouve d'une clarté incroyable.

Madame Anne-Laure BLANCHET passe ensuite à la répartition des accidents par tranche horaire. En 2022, il y a eu 13 événements sur la tranche horaire 16-18 heures, qui ont occasionné plus de 800 jours d'ITT. Sur la tranche horaire 10-12 heures, il y a eu 27 événements, qui ont occasionné plus de 600 jours d'ITT. En ce qui concerne la tranche 16-18 heures, il y a eu 3 accidents de travail, deux en EHPAD de 228 et de 130 jours d'ITT, et un en maintenance des bâtiments de 190 jours d'ITT. La tranche 22 heures-minuit ressort également, un accident de travail ayant occasionné 297 jours d'ITT pour une lésion à l'épaule à la suite d'un port de charge.

Au niveau de la répartition par mois, trois gros accidents du travail se sont produits au mois de mars, qui se démarque donc de façon assez flagrante.

Monsieur Mathieu DURQUETY demande si cette donnée est due au hasard ou si cela correspond à quelque chose de particulier.

Madame Anne-Laure BLANCHET répond qu'aucun facteur particulier n'a été identifié. En revanche, en 2023, l'accidentologie des accidents de trajet sera importante pour le mois de mars car il y a eu plusieurs jours de verglas.

S'agissant de la répartition par nature des lésions, les troubles faisant partie de la grande famille des troubles musculosquelettiques (TMS) sont la première cause de lésion et représentent 40 % de l'ensemble des accidents de travail. Ils ont également généré le plus d'ITT, à savoir 1 503 jours. Ce sont principalement des atteintes ostéo-articulaires et des lumbagos et douleurs dorsales.

Pour ce qui est de la répartition par siège des lésions, le dos est le premier siège touché, suivi par les épaules. Les troubles localisés au niveau du dos génèrent le plus d'accidents de travail et de jours d'ITT, et les deux accidents de travail ayant pour siège les épaules ont engendré 401 jours d'ITT.

Concernant la répartition par élément matériel, il n'y a pas de changements par rapport à 2021, les chutes arrivent en 3^e position avec 19 accidents de travail et 551 jours d'ITT, dont 2 accidents de 190 et 101 jours d'ITT. Les efforts/mouvements arrivent en 2^e position, avec 19 accidents de travail et 756 jours d'ITT. En premier, la manipulation de charges ou de personnes a causé 25 accidents de travail, avec 884 jours d'ITT, dont 2 accidents de travail de 197 et 104 jours d'ITT.

Enfin, pour la répartition en fonction des directions et des services, la direction de l'autonomie a été bien impactée en 2022 avec 25 accidents de travail, soit un nombre équivalent à 2021, mais avec 930 jours d'ITT, contre 608 en 2021. Cela représente 27 % des accidents de travail et 34 % des ITT. Tous les accidents de travail de cette direction concernent les EHPAD. Un agent s'est blessé en installant un coussin sous le flanc d'un résident, ce qui a entraîné 228 jours d'ITT. Un autre agent a voulu accompagner un résident dans sa chute lors d'un soin et s'est blessé, ce qui a entraîné 130 jours d'ITT. L'ensemble des autres accidents du travail sont dus à la mobilisation de personnes et à des efforts-mouvements.

Monsieur Nicolas GAZO indique que ces données abondent dans le sens de sa demande au point précédent. Les métiers dans les EHPAD abîment beaucoup les agents.

Madame Anne-Laure BLANCHET poursuit sur la répartition des événements selon les directions. La direction éducation est la deuxième direction la plus touchée, avec 29 accidents de travail en 2022 et 569 jours d'ITT. Le service actions éducatives compte 12 accidents de travail, dus à des chutes de plain-pied, à des heurts et à des efforts/mouvements, et le centre municipal de restauration (CMR) en compte 8, essentiellement dû à des efforts/mouvements et à de la manipulation manuelle de charges.

La direction sports a aussi été touchée en 2022, avec 8 accidents de travail et 378 jours d'ITT. Le service piscine-patinoire compte 6 accidents du travail, notamment à cause de glissades et de chutes de plain-pied, mais aussi à cause de manipulations manuelles de charges et des efforts/mouvements.

Pour la direction environnement, il y a eu 7 accidents de travail et 116 jours d'ITT en 2022. Le service nature en ville a été particulièrement touché, avec 3 accidents dus à des projections dans les yeux. Les agents n'ont pas eu à déplorer de lésions trop importantes, heureusement.

Enfin, pour les accidents de trajet, il y a eu 10 accidents, qui ont occasionné 215 jours d'ITT. Les voitures sont la première cause, suivies par les trottinettes, puis par les motos/scooters, et enfin par les déplacements à pied et les déplacements à vélo.

Madame Yasmina BENAMAS demande ce qui est inclus dans la catégorie « inconnu ».

Madame Anne-Laure BLANCHET explique qu'elle a placé dans cette catégorie les accidents de trajet pour lesquels elle n'a pas trouvé comment l'agent se déplaçait.

Monsieur Mathieu DURQUETY demande des précisions sur le type de déplacement qui est compris dans les accidents de trajet.

Madame Anne-Laure BLANCHET répond que ce sont uniquement les déplacements domicile-travail le matin et le soir, ainsi que le midi.

Monsieur Nicolas GAZO, ayant entendu que les accidents de trottinette peuvent être assez graves, demande si les accidents en trottinette ont occasionné plus de jours d'ITT que les accidents en voiture.

Madame Anne-Laure BLANCHET indique qu'il n'y a pas eu de gros accident en trottinette en 2022, les agents n'ayant eu que des contusions.

Monsieur Mathieu DURQUETY demande à Anne-Laure BLANCHET si, par expérience, elle estime que des agents ayant eu des accidents dans leur trajet domicile-travail ne les déclarent pas, par oubli ou parce qu'ils n'ont pas le réflexe, ce qui aurait pour conséquence de minorer le nombre d'accidents de trajet dans le bilan. En effet, ce nombre semble assez bas pour une collectivité qui compte 1 800 agents qui se déplacent deux fois par jour 220 jours par an.

Madame Anne-Laure BLANCHET répond qu'elle ne le pense pas.

Monsieur Gilles RENOIR précise qu'il a plutôt observé une tendance inverse, même si elle reste minoritaire, d'agents qui font des déclarations qui ne relèvent pas d'un accident de trajet. Par exemple, un agent bute sur un trottoir, tombe, n'a pas d'égratignures, mais fait une déclaration malgré tout. Cela reflète plutôt que tous les agents qui ont un accident font une déclaration, et c'est ce qui leur est demandé pour que tout soit bien pris en charge.

Madame Anne-Laure BLANCHET poursuit sa présentation.

Si le nombre d'événements et le nombre de jours d'ITT sont mis en parallèle, le résultat est en baisse par rapport à 2021 et revient au niveau des années pré-Covid. L'année 2021 était assez noire du point de vue des accidents de trajet, puisqu'il y avait eu deux gros accidents en début d'année, un à moto et un en voiture, et les agents avaient été absents presque toute l'année.

Concernant les maladies professionnelles, le nombre de maladies professionnelles reconnues a diminué de un par rapport à 2021, mais le nombre de jours d'ITT est en forte augmentation en 2022, de 141 jours. Deux maladies professionnelles ont occasionné le plus de jours d'absence, un canal carpien avec 115 jours d'ITT et une atteinte ostéo-articulaire avec 258 jours d'ITT.

Monsieur Mathieu DURQUETY demande, pour les nouveaux arrivants, de rappeler le processus qui permet de qualifier la maladie professionnelle.

Madame Sophie DRUKKER indique que cette notion est encadrée par des textes de loi avec des tableaux bien précis, qui définissent les conditions pour qu'une maladie, un syndrome ou un symptôme soit considéré comme une maladie professionnelle, avec une liste, exhaustive ou non, limitative ou non, des risques professionnels auxquels doit être soumis un agent pour que sa maladie soit reconnue maladie professionnelle, et un délai minimum d'exposition de l'agent à un de ces risques avant l'apparition des symptômes. Par exemple, le tableau 98 concerne la sciatique par hernie discale. Du côté médical, il faut une lombosciatique avec une hernie et une IRM indiquant qu'il s'agit d'une hernie discale. Concernant le délai, l'agent doit avoir été soumis pendant au moins dix ans à un des risques listés. C'est une liste de métiers extrêmement limitative, qui intègre par exemple les aides-soignants et les infirmiers.

Il arrive que la situation d'un agent n'entre pas tout à fait dans le tableau, mais ne soit pas totalement en dehors non plus. Dans ce cas, il est nécessaire de faire des expertises et des contre-expertises, et le conseil médical élargi prend une décision au vu de ces différentes expertises. En général, il suit strictement le tableau des maladies professionnelles. Si une maladie est reconnue en tant que maladie professionnelle, la prise en charge est un peu différente.

Monsieur Laurent VINCENT demande si Sophie DRUKKER, en tant que médecin du travail de la collectivité, donne son avis sur les maladies professionnelles après avoir reçu l'agent en consultation et entendu tout ce qu'il a fait dans sa carrière, en plus de consulter le tableau des maladies professionnelles.

Madame Sophie DRUKKER explique qu'elle reçoit toutes les demandes de maladie professionnelle et que c'est à elle de dire si elles entrent ou non dans les tableaux. Si une maladie entre dans toutes les cases du tableau, il n'y a pas de discussion et elle est reconnue comme maladie professionnelle. En revanche, si elle a un doute, elle envoie le dossier à un expert en expliquant dans quelle colonne la maladie ne remplit pas tout à fait les conditions des textes. Récemment, une aide-soignante s'est vu refuser sa maladie professionnelle parce qu'il lui manquait deux années d'exposition au risque sur les dix années requises. Madame Sophie DRUKKER a tout de même envoyé le dossier à un expert pour lui laisser une chance, mais le conseil médical élargi a refusé sa demande.

Madame Lise LAMBERT ne comprend pas tout à fait ce processus de reconnaissance d'une maladie professionnelle, notamment les critères sur lesquels Sophie DRUKKER s'appuie, en tant que médecin du

travail, pour donner son avis au conseil médical sans revoir les agents afin de connaître l'évolution de leur maladie.

Madame Sophie DRUKKER estime qu'il y a une incompréhension sur le principe de la maladie professionnelle. L'évolution de la maladie n'est pas importante : soit elle entre dans les cases du tableau, soit elle n'y entre pas, et le cadre est malheureusement extrêmement restreint. Bien sûr, ce n'est pas parce que la maladie d'un agent n'est pas reconnue comme maladie professionnelle qu'il n'est pas malade ou qu'il n'a pas un problème de santé, et sa maladie peut toujours être reconnue en maladie ordinaire ou relever d'un congé longue maladie.

D'autres textes, plus larges, encadrent les conditions du congé longue maladie, et de nombreuses pathologies entrent dans ce cadre. Madame Sophie DRUKKER précise qu'elle ne donne pas son avis pour les congés longs, car ce sont les dossiers des médecins de soin qui sont importants, avec l'évolution de la maladie, les traitements, etc. Elle voit les agents quand ils lui demandent son avis ou qu'elle a besoin de les voir. En revanche, pour ce qui est des maladies professionnelles, elle n'a pas besoin de voir les agents puisqu'elle dispose de leur dossier médical et peut donc vérifier si leur maladie remplit ou non les conditions définies par la loi.

Madame Lise LAMBERT comprend qu'elle donne son avis au conseil médical ou envoie le dossier à un expert sans même revoir les agents. Elle ne comprend pas qu'un médecin puisse donner un avis médical sans même discuter avec la personne concernée.

Madame Sophie DRUKKER explique que la demande de reconnaissance de maladie professionnelle est envoyée à l'administration, qui lui demande ensuite son avis pour le valider ou non. Elle n'a pas besoin de voir les agents, car c'est un processus purement administratif qui n'a rien à voir avec les soins, les traitements, l'évolution de la maladie, etc. La maladie entre ou non dans les tableaux à un instant T. Dans ce cadre, elle n'a pas besoin de voir les agents, sauf s'il lui manque des éléments, par exemple une IRM, auquel cas elle peut les contacter.

Monsieur Gilles RENOIR propose à Lise LAMBERT, si elle souhaite partager une situation personnelle, d'en rediscuter avec elle en dehors de l'instance.

Madame Lise LAMBERT objecte qu'elle essaie seulement de comprendre ce processus de reconnaissance de maladie professionnelle.

Madame Sophie DRUKKER concède que cette notion peut être difficile à appréhender. C'est une procédure strictement encadrée par les textes de loi, sur lesquels le service de santé au travail n'a pas la main. Dans les situations délicates, elle ne tranche pas et demande au conseil médical restreint de valider ou non son avis.

Madame Sylvie DURAND propose de poursuivre la présentation.

Madame Anne-Laure BLANCHET indique que la moyenne d'âge pour les maladies professionnelles est de 49,5 ans. La répartition par sexe est de 5 hommes et de 3 femmes en 2022. Parmi ces 8 maladies professionnelles, 100 % sont liées à des lésions des membres supérieurs.

Enfin, s'agissant du bilan global, bien que les différentes statistiques soient en baisse en 2022, il est important que le service de prévention continue ses actions de terrain afin d'améliorer la sécurité et de s'assurer de la santé physique et morale des agents. En effet, 10 accidents de travail ont occasionné des ITT supérieurs à 80 jours, 7 sont supérieurs à 100 jours, et certains de ces agents n'ont toujours pas pu réintégrer leur poste et sont toujours en arrêt. Le service doit continuer de travailler en pluridisciplinarité et avec tous les acteurs de la prévention.

Pour l'année 2023, il est envisagé d'améliorer le réseau d'assistants de prévention. Ce réseau compte aujourd'hui 65 agents, et une dizaine d'agents partira en formation en 2023 pour en grossir les rangs. L'objectif sera aussi d'augmenter le nombre d'analyses d'accidents réalisées en s'appuyant sur les assistants de

prévention, et d'améliorer les liens entre le service de prévention et les assistants de prévention, mais aussi les relations entre les assistants de prévention. Un développement des formations est également prévu.

Au niveau de la prise en compte ergonomique, le service dispose du soutien du service achats pour définir les besoins matériels, c'est-à-dire en fauteuils de travail, repose-pieds, etc. En 2022, 50 aménagements de postes de travail sur écran ont été réalisés. L'apprenti ergonomiste, Victor FLOCK travaille sur le passage aux bacs gastronomiques dans les restaurants scolaires.

En 2023, le service de prévention souhaite engager des actions sur l'hygiène alimentaire, le sommeil, l'activité physique et la lutte contre la sédentarité, donc sur l'hygiène de vie en général, auprès des agents. Le service de prévention accompagne aussi tous les autres services pour les équipements de protection individuelle (EPI) spécifiques et pour toute autre interrogation concernant leurs besoins. Enfin, il commencera son travail sur les documents uniques (DU) pour la direction éducation et pour la direction finances et commande publique, il finalisera ceux de la direction sports et jeunesse, et de la direction proximité et citoyenneté, et il actualisera les DU réalisés précédemment.

Madame Sylvie DURAND remercie Anne-Laure BLANCHET pour sa présentation très détaillée, et laisse la parole aux élus du personnel qui auraient des questions.

Monsieur Laurent VINCENT signale que, si des problèmes de dos dans les services sont remontés depuis maintenant plusieurs mandats, leur nombre ne semble pas se réduire. Étant formateur gestes et postures pour la prévention des risques liés aux activités physiques (PRAP), il s'interroge sur ce que l'administration compte mettre en place pour sensibiliser plus efficacement les agents et les pousser à suivre les formations. En effet, les services étant en flux tendus, il devient malheureusement plus difficile pour eux de se rendre disponibles pour ces formations.

Monsieur Gilles RENOIR déplore cette situation, mais cette dernière s'explique par plusieurs paramètres et il n'y a malheureusement pas de solution miracle. Dans un premier temps, il se satisferait d'une stabilisation du nombre de ces problèmes de dos. La première piste de travail importante à creuser est l'amélioration des formations, ce qui passe effectivement par la capacité de la collectivité à y envoyer les agents les plus concernés. Au sein des EHPAD ou de la petite enfance, où ces problèmes sont prégnants, il arrive régulièrement que des formations soient annulées parce que l'absentéisme au sein du service est trop élevé et que les agents ne peuvent plus se libérer.

Pour ce travail quotidien de sensibilisation, l'administration compte également s'appuyer sur son réseau d'assistants de prévention pour rappeler aux agents qu'un certain nombre d'aides techniques sont à leur disposition. Souvent, elles ne sont pas utilisées du tout, trop peu connues, ou pas utilisées comme il le faudrait. Les agents doivent comprendre que certaines pratiques accroissent le risque d'avoir un accident de travail et de développer une maladie professionnelle. Pour cela, leurs collègues ont aussi un rôle essentiel.

Monsieur Gilles RENOIR conclut que, quoi qu'il en soit, la collectivité ne pourra pas faire disparaître l'accidentologie liée au mal de dos, qui n'est pas propre à La Roche-sur-Yon. C'est malheureusement le siège principal des accidents liés à ces métiers dans la ville et l'agglomération. Il ajoute que, si les organisations syndicales ont des idées pour essayer d'améliorer la situation, elles sont les bienvenues. En attendant, l'administration fait tout son possible dans la mesure de ses moyens.

Madame Isabelle LUCAS souligne que certains agents, malgré les formations, malgré les préconisations sur l'importance des bonnes postures, des EPI ou des aides techniques pour prévenir les accidents, malgré le rappel de leur encadrement et de leurs collègues, persistent à ne pas respecter les consignes, ce qui entraîne parfois des accidents. Dans ce cadre, elle demande si un système pourrait être envisagé pour contrôler la conduite des agents sur cet aspect, par une autre voie que l'encadrement.

Monsieur Gilles RENOIR répond que la collectivité n'a pas les moyens de positionner une personne derrière chacun de ses agents. Pour lui, la grande majorité des agents portent leurs EPI correctement, mais le risque zéro n'existe malheureusement pas. Dans le cas des accidents au sein du service nature en ville avec des projections dans les yeux, il ne peut que regretter qu'ils soient arrivés alors que les lunettes et les masques de protection existent. Il espère que, si un agent ne les met pas, son agent de maîtrise ou ses collègues le lui rappelleront.

Dans tous les cas, ces accidents sont toujours reconnus imputables à l'administration, puisqu'ils ont lieu sur le temps de travail. Malgré tout, certaines collectivités font le choix d'engager des actions disciplinaires contre les agents quand ils ne portent pas leurs EPI et que ces derniers auraient pu leur éviter l'accident. Tout accident de travail a un coût pour la collectivité, c'est des jours d'absence, du matériel coûteux qui est mis à disposition mais qui n'est pas utilisé, etc. De son côté, Monsieur Gilles RENOIR veut éviter autant que possible de sanctionner les agents, qui subissent déjà une sanction médicale. Au contraire, il préfère miser sur la sensibilisation, sur la prévention, pour faire comprendre aux agents que, même si c'est compliqué de porter tout un attirail quand il fait 40 °C dehors, c'est pour leur santé et leur sécurité. Il espère que le nombre d'agents qui ne portent pas leurs EPI correctement, qui est déjà faible, diminuera le plus possible, même s'il y en aura malheureusement toujours.

Monsieur Nicolas GAZO remarque que l'adaptation des services en 2022 a été assez compliquée dans certaines directions. *A priori*, ces épisodes de canicules seront amenés à se reproduire régulièrement. Il demande si une organisation pourrait être stabilisée et si la situation des services où les points chauds ne peuvent pas être évités pourrait être regardée avec un peu plus de souplesse, et avec une écoute attentive de la position des agents.

Madame Sylvie DURAND confirme que cette question est abordée régulièrement par les élus et sera étudiée en 2023.

Madame Isabelle LUCAS, en réponse à Gilles RENOIR, précise qu'elle ne suggérerait pas une sanction après l'accident, mais plutôt en amont, quand les agents ne portent pas correctement leurs EPI. Elle demande à Anne-Laure BLANCHET s'il arrive aux préventeurs de le faire parfois.

Madame Anne-Laure BLANCHET précise que le rôle des préventeurs n'est pas d'être dans la sanction, mais qu'ils rappellent effectivement les consignes quand ils se déplacent dans les services. Néanmoins, elle rappelle que les agents sont des adultes, qu'ils sont capables de raisonner et savent à quoi ils s'exposent s'ils ne se protègent pas ou prennent toujours des postures pathogènes. Dans ce cadre, ils doivent aussi prendre leurs responsabilités.

Monsieur Gilles RENOIR ajoute que, pour les projets en termes d'hygiène de vie, en plus des services de santé et de prévention, la collectivité mène des actions dans le cadre de sport-santé et de l'activité du COSeL. Les agents ont évidemment des contraintes de planning, mais de plus en plus rejoignent ces activités, qui peuvent être un déclic pour leur donner envie de s'engager sur cette voie. C'est une piste parmi d'autres, mais plus les agents feront de sport et moins ils auront de chance d'avoir mal au dos.

Madame Sophie DRUKKER confirme que, selon la Haute Autorité de santé, le premier soin pour les lombalgies chroniques ou banales est l'activité physique. Bien sûr, l'employeur doit regarder s'il y a une problématique au niveau des missions, etc., mais le premier médicament sera toujours l'hygiène de vie.

S'agissant du sport-santé, **Monsieur Mathieu DURQUETY** souligne que, dans le cadre des manifestations sportives mises en place par la Ville, y compris pour des pratiques amateurs, les agents doivent fournir un certificat médical d'aptitude. En parallèle, le territoire est confronté à une tension médicale importante, et les agents rencontrent des difficultés à trouver ce type de rendez-vous dans des temps raisonnables, puisqu'ils ne

sont pas jugés prioritaires. Dans ce cadre, il demande si les agents de la Ville pourraient solliciter le médecin du travail pour obtenir ce certificat.

Madame Sophie DRUKKER explique que, de la même façon que pour les vaccinations ou les renouvellements de traitements, elle n'a pas le droit de se substituer à la médecine de ville pour délivrer des certificats d'aptitude. Sa pratique étant contrainte par les textes, ce serait de l'exercice illégal de la médecine générale. Si elle donne un certificat à un agent qui se fait une entorse et que son assureur vérifie l'origine du certificat, elle serait sanctionnée.

Madame Sylvie DURAND propose de passer à la fin de la présentation.

Monsieur Nicolas LENGLET indique qu'il est en charge du bilan d'activité. Angélique DEGHILAGE, ancienne responsable du service prévention, étant partie fin 2021, les agents restants se sont chargés du suivi du service aussi bien qu'ils l'ont pu, sous la responsabilité directe de Gilles RENOIR. Ils ont profité de l'année 2022 pour réaliser et réactualiser certains DU, mettre à jour des documents obligatoires et les procédures d'évacuation incendie de plusieurs sites, et réaliser des exercices d'évacuation et des temps de prévention plus spécifiques.

Des DU ont été créés pour les services suivants :

- Au sein de la direction des sports, pour le service piscine.
- Au sein de la direction des affaires culturelles, pour le service conservatoire et école d'art, et pour le service actions et développement culturel, et l'administration.
- Au sein de la proximité citoyenneté, pour le service médiation prévention pour les éducateurs, pour le service vie des quartiers, associations et concertations, et pour le service relations citoyens.

Les DU ont été actualisés pour les services suivants :

- Au sein de la direction des sports, pour le service patinoire pour le glacier surfaceur, les animateurs et les encadrants.
- Au sein de la direction des moyens logistiques mutualisés, pour le service moyens logistiques, pour le secteur entretien et hygiène des locaux, et pour le service propreté urbaine.
- Au sein de la direction proximité citoyenne, pour le service médiation prévention et pour le service des cimetières.
- Au sein de la direction de la petite enfance, pour une partie des crèches, pour la Ronde et pour le relais petite enfance.

Les documents réglementaires ayant été actualisés sont le registre de santé et sécurité au travail, le registre des dangers graves et imminents et le registre de déclaration des accidents bénins. Ils sont diffusés dans chaque service par le biais des assistants de prévention et du classeur de prévention.

S'agissant des procédures et des exercices d'évacuation incendie, un exercice d'évacuation a été réalisé en 2022 dans toutes les structures petite enfance, c'est-à-dire dans les neuf crèches et les deux multi accueil, mais aussi au Cyel, au niveau du site Pyramides qui contient la maison de quartier, la médiathèque, la halte-garderie, La Ronde, la maison départementale des solidarités et de la famille, et au niveau du bâtiment Lafayette.

Concernant les procédures créées ou mises à jour en 2022, elles concernent toutes les structures petite enfance, le site Pyramides pour ce qui concerne la Ville, la LOCO numérique, l'espace Prévert, la médiathèque Benjamin-Ravier et le bâtiment Mitterrand.

Pour ce qui est des formations et des sensibilisations, les formations gestes et postures PRAP se sont poursuivies, sanitaire et social (2S) et petite enfance (PE), malgré la difficulté à positionner les agents sur ces formations. Les sensibilisations aux risques liés aux produits chimiques ont été réalisées, sous un format « quart d'heure de sécurité », pour l'ensemble des ateliers du centre technique municipal (CTM), les espaces verts et

les établissements sportifs. Il y a également eu des formations incendie d'une demi-journée, des formations sauveteurs-secouristes du travail en formation initiale ou pour le maintien et l'actualisation des compétences, des formations aux gestes qui sauvent et à la manipulation du défibrillateur dans certaines structures. Une sensibilisation de premier niveau a été lancée sur le risque agression, et une autre sensibilisation a été initiée sur les conduites addictives.

En ce qui concerne les premiers secours, 186 agents ont été recyclés en 2022, et 26 nouveaux agents ont été formés. Deux formations spécifiques pour le chantier collectif aux formations aux gestes de premiers secours ont été organisées. La sensibilisation aux gestes de premiers secours est proposée sous un format de trois heures, 35 personnes ont été formées, réparties sur quatre dates. À la demande des EHPAD Moulin-Rouge et Tapon, les agents qui ne sont pas secouristes ont été formés par le biais de trois sessions pour l'EHPAD Moulin-Rouge et d'une session pour l'EHPAD Tapon.

La formation à la manipulation des moyens de lutte contre l'incendie a permis de former 392 agents en 2022, pour 41 jours de formation. Pour le chantier collectif, 30 agents ont été formés. En 2021, uniquement 103 personnes avaient été formées.

Concernant la formation gestes et postures PRAP 2S, c'est-à-dire pour les EHPAD, 22 agents ont été formés. Trois sessions ont été réalisées sur quatre, une session ayant été annulée faute de remplaçants. Pour la formation gestes et postures PRAP PE, 10 agents ont été formés en 2022. Une seule session a été réalisée sur quatre, les trois autres ayant été annulées faute de remplaçants.

Pour la formation gestes et postures, 20 agents ont été formés en 2022, avec trois sessions réalisées sur cinq, faute de remplaçants pour les agents des secteurs petite enfance, éducation et EHPAD.

S'agissant de la formation conduite addictive, 36 sessions ont été réalisées en 2022. Les assistants de prévention ont été formés les premiers, ils étaient 63, dont 34 encadrants. Ensuite, 168 encadrants ont été formés. Pour le chantier collectif, 8 encadrants ont été formés. La formation des agents a commencé ensuite, et 97 agents ont été formés. Ces formations se poursuivent en 2023. Les encadrants qui n'ont pas été formés en 2022, malgré les relances du service formation, seront intégrés dans les groupes encadrants de 2023, qui commencent le 5 avril.

Madame Isabelle LUCAS demande combien d'encadrants n'ont pas été formés.

Monsieur Nicolas LENGLET répond, de mémoire, qu'ils sont environ une quarantaine.

Concernant la formation écoconduite, deux formations ont été réalisées en 2022 et 6 agents ont été formés, ces formations étant dimensionnées pour 3 personnes.

S'agissant de la formation des assistants de prévention, les 9 nouveaux assistants de prévention qui ont été formés en 2021 ont participé au premier recyclage obligatoire de deux jours en 2022 sur le rôle de l'assistant de prévention. En tout, 54 assistants de prévention ont participé au recyclage d'une journée sur le thème du risque incendie. Ces formations sont externalisées.

En ce qui concerne la formation réglementaire pour le travail en hauteur, 6 agents ont été formés en 2022 à la demande de l'encadrement, trois couvreurs du service maintenance des bâtiments et trois agents du Cap dans le secteur technique. La formation a été externalisée.

Pour les aménagements et les études de poste de travail, 50 aménagements de poste ont été réalisés en 2022, une étude a été menée au CMR par Victor FLOCK, apprenti ergonome, sur le poste de conditionnement, et une étude a été réalisée à l'école de voile sur les postes de moniteur et d'éducateur de voile.

Enfin, **Madame Anne-Laure BLANCHET** précise que des séances de réveil musculaire sont organisées au sein de trois structures de la petite enfance. Un assistant de prévention apprécie particulièrement cette

thématique et a voulu proposer ces réveils musculaires aux agents de Mitterrand. Elle l'a accompagné. Enfin, une sensibilisation a été faite aux risques routiers lors du « Défi mobilité ».

Madame Sylvie DURAND se félicite de toutes les actions qui sont menées au sein de la collectivité et espère que tous les agents seront bientôt capables d'y participer.

Monsieur Benoît JAMONNEAU constate que les agents qui ne peuvent pas être remplacés sont toujours sur les mêmes secteurs, dont les EHPAD. Ils ne peuvent pas suivre les formations gestes et postures, et se retrouvent ensuite avec des problèmes de dos. Il devient urgent que l'administration trouve un moyen pour aider les directions à former ces agents.

Monsieur Benoît JAMONNEAU remercie ensuite les agents du service prévention pour tout le travail fourni, d'autant plus qu'ils ont pallié en même temps l'absence d'un responsable.

Monsieur Mathieu DURQUETY les appuie pour la CFDT.

Monsieur Nicolas GAZO demande comment les agents peuvent solliciter une étude de l'ergonome. Il y a eu une démultiplication des navettes dans son service, mais sans matériel adapté, et trois personnes se sont déjà blessées. Le système a été mis en place avant qu'il y ait une adaptation.

Madame Anne-Laure BLANCHET répond qu'il peut solliciter une étude en direct auprès du service.

Monsieur Gilles RENOIR ajoute qu'il peut communiquer ces difficultés à sa hiérarchie, qui est aussi sensibilisée sur ces questions, étant donné que la DRH doit avoir l'aval de l'encadrement pour intervenir et l'en informera quoi qu'il en soit.

Monsieur Nicolas GAZO présume que ses supérieurs seront entièrement d'accord.

Madame Yasmina BENAMAS revient sur l'actualisation des documents réglementaires et leur diffusion dans chaque service, car elle n'a jamais été informée de l'emplacement des registres sur son site.

Madame Anne-Laure BLANCHET explique que le service n'était pas du tout à jour dans l'actualisation de ces documents réglementaires. Elle a relancé une sensibilisation auprès des assistants de prévention en début d'année 2022, qui avaient pour tâche de remettre à jour le classeur et de le réinstaller dans les services. Maintenant que c'est fait, leur mission sera d'informer le personnel de l'existence de ces classeurs, de la façon dont ils doivent les utiliser, etc.

Monsieur Nicolas GAZO demande si le registre des dangers graves et imminents a été retrouvé.

Monsieur Nicolas LENGLET acquiesce.

Madame Isabelle LUCAS s'associe aux remerciements des élus des autres organisations syndicales pour tout le travail fourni par le service prévention. Elle demande ensuite si les membres de la F3SCT pourraient disposer d'un tableau qui récapitule les directions dans lesquelles les DU ont été actualisés, la date à laquelle cette actualisation a été opérée, et les directions qui sont encore en attente.

Madame Anne-Laure BLANCHET explique que les DU qui ne sont pas précisés dans les études n'existent pas encore ou n'ont pas été mis à jour depuis longtemps. Le service prévention essaie de dégager des priorités pour tous les remettre à jour, mais c'est un travail conséquent, qui prend du temps. À terme, elle espère que la collectivité sera à nouveau en accord avec la réglementation.

Monsieur Nicolas LENGLET explique que l'objectif d'élargir le réseau d'assistants de prévention est aussi pour permettre au service de répartir la charge de travail, qui est particulièrement conséquente pour l'établissement d'un DU.

Madame Yasmina BENAMAS remarque que, selon le décret, les membres de la F3SCT devraient avoir accès à une cartographie des registres, pour qu'ils puissent eux-mêmes les localiser.

Madame Anne-Laure BLANCHET indique que ce travail est en cours.

Madame Sylvie DURAND remercie les différents intervenants. Après avoir vérifié que les élus du personnel avaient épuisé leurs questions, elle propose de passer au dossier suivant.

Point n° 6 : Convention FIPHFP – Présentation du bilan 1^{re} année

Dossier présenté par Madame Cécile PORCHER, ergonome-psychologue.

Madame Cécile PORCHER rappelle que la loi impose aux structures de plus de 20 équivalents temps plein (ETP), qu'elles soient publiques ou privées, d'avoir au moins 6 % de BOE et de travailleurs handicapés dans leurs effectifs. Si elles ne remplissent pas cette obligation, au 31 décembre de chaque année, elles payent un certain montant au prorata du nombre d'ETP manquant. Cette somme est ensuite collectée par l'AGEFIPH dans le privé et par le FIPHFP dans le public et redistribuée l'année suivante à tous les établissements qui le demandent, qu'ils aient plus ou moins de 20 ETP, pour mettre en place des actions d'aménagement de postes, des formations, des prothèses auditives, etc. Jusqu'à peu, la collectivité sollicitait le FIPHFP *via* un catalogue au coup par coup, selon ses besoins.

Une autre possibilité offerte aux collectivités est de conventionner avec le FIPHFP. La collectivité définit un plan d'action sur trois ans pour sa politique d'emploi de travailleurs handicapés, le FIPHFP lui verse une enveloppe en amont et elle fait un bilan tous les ans pour justifier qu'elle a utilisé cet argent pour remplir les objectifs qu'elle s'était fixés. La Roche-sur-Yon a commencé sa convention le 1^{er} janvier 2022, et c'est dans ce cadre que le bilan de la première année de convention est présenté aux membres de la F3SCT.

Monsieur Nicolas GAZO en déduit que c'est dans ce cadre que les services font des réaménagements de bureaux, par exemple à la bibliothèque.

Madame Cécile PORCHER explique que si ces réaménagements sont assurés par Anne-Laure BLANCHET, ils n'ont pas de lien avec le FIPHFP, mais que si c'est elle qui s'en occupe, alors c'est bien dans le cadre du FIPHFP.

En 2022, la Ville avait 10 % de BOE, le CCAS en avait 6 % et l'Agglomération, 7 %. La convention concerne les trois collectivités et durera trois ans. L'objectif imposé par le FIPHFP au niveau national est de développer l'apprentissage, de maintenir les agents dans l'emploi, de favoriser les stages, de développer l'insertion, l'emploi et le recrutement, et de sensibiliser et former les agents. Une chargée de mission handicap a été identifiée, Madame Cécile PORCHER, et il y a des référents handicap de proximité dans les trois collectivités. Pour les trouver, l'administration s'est appuyée sur le réseau des assistants de prévention, qui étaient déjà familiers avec le handicap. En tout, 14 volontaires ont été identifiés en fin d'année, et ils seront formés le 11 avril.

Les organisations syndicales ont été associées au projet, et un comité de pilotage a été organisé en décembre pour une présentation du bilan de l'année et des avancées pour 2023. Des comités techniques de suivi sont mis en place dans le cadre des commissions de reclassement avec des points tous les trimestres. Enfin, des points hebdomadaires sont faits en interne au niveau de la médecine du travail, notamment pour le côté du maintien dans l'emploi.

En 2022, l'objectif du service était de recruter un apprenti BOE, objectif qui a bien été rempli. Pour 2023, l'objectif est de recruter trois autres apprentis BOE. Il y a à chaque fois des aménagements de poste, études, etc., si nécessaire.

Concernant l'insertion, le service avait comme objectif de recruter 9 BOE en 2022. La collectivité a finalement signé 8 contrats, avec ou sans aménagement de poste, selon les besoins. Il commence également à mettre en place tout un réseau pour se faire connaître et recevoir des candidatures de personnes en situation de handicap.

S'agissant des stages, l'objectif était de recruter 15 stagiaires BOE en 2021, et 9 ont finalement été recrutés. Ces stagiaires ont souvent des niveaux plus bas que le CAP, ou maximum un niveau CAP, et beaucoup ont des handicaps psychiques.

Pour ce qui est de la formation, plusieurs actions ont été mises en œuvre dans les trois collectivités, notamment des formations du service RH sur le recrutement de personnes en situation de handicap, mais aussi des formations pour l'accueil des publics, les techniques d'accessibilité, la langue des signes, le handisport, le makaton (une adaptation de la langue des signes), et le facile à lire et à comprendre (FALC).

S'agissant des actions de sensibilisation des agents, la collectivité a participé au DuoDay en 2022. Chaque année, la troisième semaine de novembre est banalisée dans les entreprises pour le handicap, et les structures conventionnées doivent réserver une journée pour le « Duoday ». Pendant cette journée, elles accueillent des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés et les placent en binôme avec des agents volontaires pour découvrir des métiers. Cela leur permet de découvrir la fonction publique, de valider un projet de reconversion professionnelle, etc. Dix duos ont été créés en 2022. Il y a également eu des sensibilisations aux handicaps auditifs, aux handicaps invisibles par réalité virtuelle, et un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) a été visité avec tous les services qui achètent dans la collectivité. Pour 2023, les journées de la formation obligatoire des membres de la F3SCT consacrent un temps sur le handicap au travail, et les ambassadeurs du handicap seront formés.

Concernant le maintien dans l'emploi, une trentaine d'études ont été réalisées pour des agents BOE. En tout, 26 aménagements ont été mis en place à la suite des études, certains ont bénéficié d'un accompagnement psychologique, d'autres de bilans avec la conseillère en évolution professionnelle. L'enveloppe des matériels adaptés acquis dans ce cadre en 2022 est d'environ 54 000 euros.

Les aides individuelles sont les prothèses auditives ou autres prothèses. La collectivité n'a pas sollicité toute son enveloppe pour les déplacements professionnels, l'interprétariat ou l'auxiliaire professionnel, car cela dépend des besoins des agents. Concernant les formations pour les agents inaptes, personne n'en a suivi en 2022. En revanche, plusieurs agents ont fait des demandes en fin d'année et bénéficieront de ces financements en 2023.

En conclusion, Madame Cécile PORCHER indique que le service poursuivra ses efforts en 2023, dans l'objectif de recruter plus d'agents BOE, des apprentis, de maintenir les agents dans l'emploi et de continuer à les former.

Monsieur Nicolas GAZO demande si l'administration cible d'abord un métier pour accueillir un apprenti puis cherche un candidat, ou si elle reçoit d'abord un candidat et trouve un service où l'intégrer ensuite.

Monsieur Gilles RENOIR explique que les deux cas de figure sont possibles. Tous les ans, la DRH interpelle les directions pour savoir si elles veulent recevoir des apprentis, étudie les demandes et s'assure de leur capacité à accueillir des apprentis, puisqu'il faut qu'un tuteur soit disponible et qu'il ait du temps à consacrer à son apprenti. Dans l'autre sens, la DRH est régulièrement sollicitée par des apprentis de tous niveaux qui cherchent des lieux d'apprentissage. Si leur recherche correspond à un besoin de la collectivité, la DRH accepte leur candidature. L'objectif est toujours que, au terme de leur formation, les apprentis soient recrutés sur des postes pérennes au sein de la collectivité. Dans le secteur nature en ville, notamment, beaucoup de jardiniers sont d'anciens apprentis.

Monsieur Mathieu DURQUETY demande si un indicateur existe entre le nombre d'apprentis et leur intégration dans les services de la collectivité.

Monsieur Gilles RENOIR souligne qu'un bilan a été présenté en CT en 2022. C'est très variable, puisque certains de ces apprentis continuent leur formation jusqu'au bac professionnel, par exemple, ou encore plus loin, après avoir terminé leur CAP. Les apprentissages ne débouchent pas forcément sur un recrutement. D'autres apprentis cherchent des opportunités dans le secteur privé ou des collectivités différentes.

Madame Sylvie DURAND remercie Cécile PORCHER pour sa présentation et propose d'aborder le dernier dossier avant les questions diverses.

Point n° 7 : Compte rendu de la visite du nouveau musée

Dossier présenté par Madame Cécile PORCHER, psychologue-ergonome.

Madame Cécile PORCHER indique que ce compte rendu regroupe toutes les remarques des membres de la F3SCT à la suite de leur visite du musée. Certaines réponses ont été apportées depuis, d'autres sont en attente, mais elle les leur fera parvenir dès qu'elle aura tous les éléments pour les étayer.

Un des grands thèmes est l'accessibilité, mais la direction autonomie et toutes les associations travaillent actuellement pour régler les différentes difficultés. Concernant le sujet sur la sécurité incendie, il est en attente de résolution. S'agissant des risques de heurts, ils sont en train d'être étudiés par la direction bâtiments. Pour le travail en hauteur, aucune problématique n'a été relevée.

Pour ce qui est de l'entretien des locaux, la direction concernée a été consultée et a répondu à la plupart des questions. Pour pallier l'absence de point d'eau au niveau de la mezzanine, il avait été envisagé d'utiliser les sanitaires présents, mais la direction a indiqué que ce n'était pas la peine car les agents d'entretien travaillent en pré-imprégnation. Ensuite, le stockage des produits chimiques dans un seul endroit est volontaire. La réglementation pour les œuvres d'art recommande de ne pas dissimuler des produits qui peuvent prendre feu un peu partout, mais de les réunir pour limiter le risque. S'agissant de la taille des locaux d'entretien, la direction concernée a décidé de déplacer la Rotowash à un autre endroit pour libérer de la place dans le local. Les étagères demandées sont en cours d'installation. Concernant le problème des deux petites marches, il est en cours d'étude, mais elles seront normalement rassemblées en une marche avec une pente.

Pour la partie sécurité des locaux, il fallait ajouter des verrous un peu partout, et ces aménagements sont en cours. Il n'y a pas de réponse pour le moment sur le sujet de la chaleur, ni sur le sujet de la gestion des déchets. Enfin, le risque chimique sera revu ultérieurement, la personne en charge n'étant pas suffisamment bien installée sur son poste pour s'en occuper aujourd'hui.

Monsieur Gilles RENOIR précise que l'objectif est d'organiser une nouvelle visite au deuxième semestre, quand le bâtiment aura un peu vécu, pour que les agents sur place fassent remonter les éventuelles problématiques dans leur travail au quotidien.

Madame Isabelle LUCAS demande, comme elle le fait à chaque séance depuis quelque temps, quand les représentants du personnel pourront disposer des plans du futur hôtel de ville et d'agglomération (HDVA).

Monsieur Régis ROUSSEL explique que les plans n'ont toujours pas été présentés aux membres de la formation spécialisée parce qu'ils pourraient devenir caducs rapidement étant donné les nombreux mouvements au sein de la direction bâtiments, le remplacement du directeur et l'arrivée de la directrice générale des services, qui pourrait remettre en cause les choix qui ont été faits. L'administration s'est engagée à fournir ces éléments aux membres de la F3SCT et elle le fera dès que possible.

Monsieur Benoît JAMONNEAU souligne que, comme les travaux du musée l'ont démontré, les bâtiments municipaux, qu'ils soient rénovés ou neufs, donnent toujours une place plus restreinte aux personnels

d'entretien et ne respectent pas toujours les normes d'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite. Dans ce cadre, il espère que ces points seront bien pris en compte pour l'HDVA et que les personnels d'entretien auront des locaux d'une taille suffisante pour que chacun ait un vestiaire, en plus de douches.

Monsieur Benoit JAMMONEAU remarque aussi que, si les élus du personnel avaient disposé des plans de rénovation du musée en amont, bien qu'ils ne soient pas des experts du bâtiment, ils auraient peut-être vu des problématiques et auraient pu faire des propositions. C'est aussi leur rôle. Ils ont formulé cette demande de recevoir les plans des travaux en amont pour la première fois il y a un certain temps, mais elle n'a toujours pas été respectée. Lors d'un CHSCT, un responsable de la direction bâtiments avait même assuré que les plans du musée seraient partagés avec les membres le moment venu, mais cela n'a jamais été le cas.

Monsieur Régis ROUSSEL assure que la DRH, comme son propre service, relance régulièrement la direction bâtiments.

Aucune remarque supplémentaire n'étant formulée, **Madame Sylvie DURAND** conclut que les membres de la F3SCT sont arrivés au bout des dossiers inscrits à l'ordre du jour.

Point n° 8 : Questions diverses

Madame Sylvie DURAND laisse la parole aux élus du personnel.

Monsieur Nicolas GAZO indique que, en accord avec l'article 72 du décret 2021-571 du 10 mai 2021, une programmation annuelle doit être proposée aux membres de la F3SCT dans la première instance, pour présenter tous les chantiers qui seront traités en 2023 en rapport avec les prérogatives de l'instance. Disposer de cette projection permettrait aux élus du personnel de commencer dès aujourd'hui à travailler sur des sujets avec lesquels ils ne sont pas familiers.

Ensuite, en accord avec l'article 73 du même décret, il propose qu'une sorte d'enquête, dont le cadre reste à définir, soit menée sur l'ensemble de l'effectif dans le cadre des risques psychosociaux sur la liaison entre la maladie ordinaire et la notion d'épuisement, avec un point sur le lien avec le management.

Madame Sylvie DURAND rappelle que l'administration n'a pas à connaître les motifs de maladie ordinaire des agents.

Monsieur Nicolas GAZO le confirme, c'est pourquoi il n'a pas parlé de *burnout*. Il explique qu'il cherche seulement une façon adaptée de travailler sur ce sujet en 2023.

Madame Yasmina BENAMAS suggère un format d'enquête anonyme au bon vouloir des agents, non obligatoire, pour les questionner sur leur ressenti.

Madame Sylvie DURAND prend note de cette proposition et précise qu'elle reviendra vers les élus du personnel ultérieurement.

Enfin, **Monsieur Nicolas GAZO** indique qu'il déduit des articles précités que les membres de la F3SCT devraient avoir accès aux bases de données des ressources humaines afin de vérifier les données qui leur sont présentées de façon condensée.

Madame Yasmina BENAMAS précise que c'est en rapport avec le rapport social unique.

Monsieur Nicolas GAZO lit la phrase suivante dans le décret : « La formation spécialisée a accès aux informations relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique. »

Monsieur Gilles RENOIR explique que cet article permet aux membres de la F3SCT d'avoir accès aux données présentées dans le rapport social unique en termes d'accidentologie, de maladies ordinaires, d'effectifs, etc. En revanche, à partir du moment où il est impossible d'anonymiser les éléments de la base de données, comme c'est le cas dans le système d'information des ressources humaines (SIRH), les membres de la F3SCT ne peuvent pas y avoir accès.

Madame Sylvie DURAND ajoute que leur donner accès à une telle base de données aurait été compliqué, vu le règlement général sur la protection des données (RGPD).

Monsieur Gilles RENOIR précise que si les élus du personnel ont besoin de compléments ou de précisions sur des données à la suite de la présentation du rapport social unique, la DRH étudiera leurs demandes et essaiera de sortir d'autres informations. Pour ce qui est de l'autre demande de Nicolas GAZO sur une programmation annuelle, il confirme qu'il réfléchira à des propositions.

Madame Sylvie DURAND indique enfin qu'une certaine de nouveaux indicateurs seront bientôt ajoutés au rapport social unique, mais qu'ils ne seront peut-être pas prêts pour le rapport 2022.

Madame Isabelle LUCAS demande ensuite si la collectivité accepterait de revenir sur la décision de supprimer l'accueil du site de Goscinny, certains agents étant un peu crispés de voir des personnes taper à leur fenêtre pour accéder au bâtiment.

Monsieur Régis ROUSSEL répond qu'aucun élément à ce jour ne pousse l'administration à revoir sa position.

Madame Isabelle LUCAS insiste. La situation laisse à désirer, surtout pour ceux qui ont à cœur la mission de service public. Les agents qui veulent accéder au bâtiment trouvent une porte fermée, sont obligés de téléphoner pour que quelqu'un vienne leur ouvrir et, si leur interlocuteur ne répond pas, toquent aux vitres des bureaux proches de l'entrée. Les personnes extérieures à la collectivité qui viennent pour des réunions n'ont pas non plus de badge et personne n'est là pour leur ouvrir.

Monsieur Benoît JAMONNEAU déplore que les badges des élus du personnel ne permettent pas non plus d'accéder au site de Goscinny.

Monsieur Mathieu DURQUETY confirme que, bien qu'il soit dépositaire d'une carte, cette carte ne lui permet pas d'entrer dans ce bâtiment. Quand il s'y rend, soit à titre professionnel, soit à titre syndical, il est donc obligé de déranger un agent pour qu'il vienne lui ouvrir.

Monsieur Régis ROUSSEL indique que l'administration étudiera cette question de l'accès des élus du personnel au bâtiment, mais il refuse de positionner un agent d'accueil sur le site seulement pour ouvrir la porte aux visiteurs.

Madame Sylvie DURAND confirme que trouver d'autres missions pour cet agent serait compliqué.

Monsieur Mathieu DURQUETY objecte que cette situation n'est pas juste pour les agents sur le site, qui sont obligés de quitter leur poste pour ouvrir la porte à leurs visiteurs.

Monsieur Benoît JAMONNEAU ajoute que cela peut créer de la frustration pour les personnes qui veulent accéder au bâtiment, qu'ils soient du public ou des agents.

Monsieur Régis ROUSSEL rappelle que les services publics qui étaient rendus à Goscinny ont été déplacés. Il concède qu'il y a peut-être un problème d'information et de communication, mais, pour lui, il ne sera pas résolu par un agent qui assure un accueil physique.

Madame Isabelle LUCAS, étant dans le premier bureau à gauche de l'entrée du site, indique qu'elle calculera le temps qu'elle perd à sortir de son bureau pour ouvrir la porte aux visiteurs qui viennent toquer à sa fenêtre.

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 soirée, avant de clore la séance.

La Présidente,
Madame Sylvie DURAND

Le 14/06/2023



Le secrétaire,
Madame Danielle Martin

Le/...../2023

La secrétaire,
Madame Lise LAMBERT

Le 16/06/2023

