

Direction des ressources humaines
Service Prévention et Santé au travail

Affaire suivie par Cécile PORCHER
N. Réf : F3SCT du 29.03.2024
Tél. 02 51 47 48 55

**PROCÈS-VERBAL DE LA FORMATION
SPÉCIALISÉE EN SANTÉ, SÉCURITÉ ET
CONDITIONS DE TRAVAIL
DU 29 MARS 2024**

Pour les représentants de la collectivité :

Madame Sylvie DURAND, titulaire, **Madame Danielle MARTIN**, titulaire, **Monsieur Jacky GODARD**, titulaire, **Monsieur Bernard QUENAULT**, titulaire, Monsieur Gilles RENOIR, suppléant, étaient présents.

Monsieur Yannick DAVID, titulaire, **Monsieur Régis ROUSSEL**, titulaire, **Madame Ketty COVEMAEKER**, titulaire, **Madame Cécile DALAIS**, titulaire, Monsieur Luc BOUARD, suppléant, Madame Sophie MONTALÉTANG, suppléante, Monsieur Manuel GUIBERT, suppléant, Monsieur Patrick DURAND, suppléant, Monsieur Johan GARDON, suppléant et Monsieur Gilbert OLIER, suppléant, étaient excusés.

Pour les représentants du personnel :

Monsieur Patrice TOUVRON, titulaire, **Monsieur Mathieu DURQUETY**, titulaire, **Monsieur Laurent VINCENT**, titulaire, Madame Marie-Pierre GUILLET, suppléante, **Monsieur Benoit JAMONNEAU**, titulaire, Madame Flora ORSOLLE, suppléante, **Madame Isabelle LUCAS**, titulaire, **Monsieur Nicolas GAZO**, titulaire étaient présents.

Membres de droit :

Pour le Service prévention et Santé au travail : Madame Anne-Laure BLANCHET, conseillère en prévention, Dr Sophie DRUKKER, médecin en santé au travail, Madame Cécile PORCHER, responsable du service prévention et santé au travail

Invitée :

Madame Karine GERMAIN, infirmière en santé au travail

Présidente de séance : Madame Sylvie DURAND

Secrétaire : Monsieur Jacky GODARD

Secrétaire adjoint : Monsieur Benoît JAMONNEAU, du syndicat CGT

* * *

Madame Sylvie DURAND annonce que le *quorum* est atteint et ouvre la séance de la Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT).

En préambule, elle demande à Monsieur Benoît JAMONNEAU s'il compte siéger ce jour avec sa chasuble de la CGT.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, répond par l'affirmative.

Madame Sylvie DURAND l'invite à ôter cette chasuble, car la F3SCT concerne les représentants du personnel. Monsieur JAMONNEAU a bien entendu une étiquette syndicale, mais elle lui demande de retirer sa chasuble.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, interroge sur la raison pour laquelle la présidente de l'instance lui demande de retirer sa chasuble.

Madame Sylvie DURAND réitère sa demande.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, n'en comprend pas la raison, sachant qu'il représente la CGT, ce que sa chasuble permet de préciser.

Madame Sylvie DURAND réplique que tout un chacun sait que Monsieur JAMMONEAU représente la CGT. Il n'a toutefois pas à porter sa chasuble. Par ailleurs, elle ne comprend pas pourquoi ce dernier porte une chasuble ce jour alors que ce n'était pas le cas lors des précédentes séances de la F3SCT.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, rappelle à Madame Sylvie DURAND qu'elle en connaît la raison.

Madame Sylvie DURAND n'en a pas connaissance.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pense le contraire.

Madame Sylvie DURAND déplore ce mélange des genres.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, répond qu'il ne s'agit pas d'un mélange des genres. En tant que délégué syndical et élu du personnel, il estime être en droit de porter une chasuble CGT s'il en a le

désir. Dans les entreprises privées, la CGT porte des chasubles en CSE. Il ne voit donc pas pourquoi il ne pourrait pas le faire en F3SCT.

Madame Sylvie DURAND constate qu'il s'agit d'un fait nouveau. Elle n'a d'ailleurs jamais vu cela. Elle souhaite d'ailleurs que cet échange soit inscrit au procès-verbal.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, ne comprend pas en quoi cela peut déranger Madame DURAND.

Madame Sylvie DURAND répond à Monsieur JAMONNEAU qu'il n'a pas à avoir cet insigne.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, est membre de la CGT et peut donc porter cet insigne.

Madame Sylvie DURAND lui demande à nouveau de retirer sa chasuble.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, argue qu'il s'agit de discrimination.

Monsieur Jacky GODARD, ne voit aucun intérêt pour Monsieur JAMONNEAU à porter une chasuble, excepté de vouloir faire de la provocation.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, s'inscrit en faux : il ne fait pas preuve de provocation.

Madame Sylvie DURAND ne voit pas les choses de la même façon.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, accepte de retirer sa chasuble, mais conserve son badge CGT, car il est élu en Commission administrative paritaire (CAP) et en Comité social territorial (CST).

Madame Sylvie DURAND accepte que Monsieur JAMONNEAU conserve son badge, mais l'invite à retirer sa chasuble.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, s'exécute.

Madame Sylvie DURAND le remercie.

Monsieur Nicolas GAZO, n'est pas dérangé par le fait que Monsieur JAMONNEAU ait revêtu une chasuble CGT, car ce n'est pas un signe religieux.

Madame Sylvie DURAND explique qu'il s'agit d'une provocation de la part de Monsieur JAMONNEAU. Elle désigne les secrétaires de séance, puis donne lecture de l'ordre du jour.

Point n° 1 : Validation du compte rendu de la F3SCT du 6 octobre 2023

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

Monsieur Nicolas GAZO, émet plusieurs remarques.

Au milieu de la page 8, au sujet des modifications de planning, il cite Monsieur Gilles RENOIR : « Ensuite, des modifications importantes de planning peuvent nécessiter un passage en CST, par exemple, si un chef de service veut ouvrir les médiathèques le lundi ». Le 30 janvier 2024, SUD a saisi l'adjoint à la culture, la directrice générale des services et le directeur des ressources humaines quant à une démarche d'ouverture de la médiathèque le dimanche 19 mai 2024, dans le cadre du BD Fest, durant le week-end de la Pentecôte. Or, aucune réponse n'a pour l'instant été apportée sur ce sujet. Par ailleurs, selon les propos tenus lors de la séance du 6 octobre 2023, ce point aurait dû être présenté au CST, ce qui n'a pas été le cas.

Ensuite, en bas de la page 9, il cite à nouveau Monsieur RENOIR, en espérant que ce qui est écrit correspond à la réalité : « *Monsieur Gilles RENOIR répond que l'absentéisme d'un agent peut conduire à une augmentation de la charge de travail de ses collègues, mais pas systématiquement à des conditions de travail dégradées. Tout dépend de la situation. Quoi qu'il en soit, l'administration tiendra toujours compte des conditions de travail des agents et les élus du personnel sont dans leur rôle quand ils l'alertent sur certains secteurs où ils estiment que ce n'est pas supportable pour les agents.* » Monsieur GAZO abordera ce point de manière plus détaillée dans le cadre des questions diverses.

Enfin, à la page 23, il cite : « *Monsieur Nicolas GAZO rappelle qu'il y a quelques mois un conseil de discipline avait été réuni en lien avec une situation liée aux Halles. Or, des agents du syndicat SUD se sont déplacés sur le site depuis et il semblait que rien n'ait changé. La collectivité devrait peut-être intervenir, car il serait dommage que de nouvelles situations se produisent.* » Cela semble continuer, avec une situation complexe le dimanche à partir de 15 heures.

Madame Sylvie DURAND invite Monsieur RENOIR à répondre sur les deux premiers points. Elle apportera quant à elle une réponse sur le troisième.

Monsieur Gilles RENOIR répond que le deuxième point n'appelle pas de remarque particulière de sa part. Étant donné que Monsieur GAZO a indiqué qu'il interviendrait lors des questions diverses sur le sujet, il y reviendra à ce moment-là.

Concernant les plannings, Monsieur RENOIR confirme ses dires. Lorsque les médiathèques seront ouvertes tous les lundis et que les plannings seront modifiés en conséquence, ce type de changement nécessitera alors un avis préalable du CST.

S'agissant de l'organisation exceptionnelle de manifestations, comme le BD Fest, cela ne nécessite pas la convocation d'un CST dédié au sujet. Aucun CST n'aura donc lieu au préalable pour organiser la participation des agents au BD Fest.

Quant au courrier transmis par SUD à l'administration, une réponse sera prochainement apportée.

Madame Sylvie DURAND revient sur la situation des Halles pour laquelle l'administration a encore été récemment alertée par la CFDT. Elle convient que les difficultés perdurent, ce dont l'administration a pris acte. Le problème est en cours de régularisation.

En l'absence d'autres observations, Madame Sylvie DURAND propose de passer au vote.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 8	<u>Nombre de votants</u> : 5
VOTE POUR : 5 ABSTENTIONS : 3	VOTE POUR : 5

Point n° 2 : Refonte du réseau des assistants de prévention

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

Madame Anne-Laure BLANCHET explique que la restructuration du réseau des assistants de prévention est en réflexion depuis la fin de l'année 2023. Il s'agit de présenter ce jour aux membres de la F3SCT l'aboutissement de cette réflexion.

Elle rappelle les missions des assistants de prévention :

- Faire remonter des situations de travail dangereuses ou d'autres problématiques ;
- Participer à l'analyse des accidents du travail ;
- Actualiser les DU (s'ils existent) ;
- Suivre le classeur de prévention et notamment le registre santé et sécurité au travail ;
- Se saisir des documents transmis et faire vivre la prévention au sein des services par le biais de l'élaboration de fiches de procédures ou des fiches de données de sécurité simplifiées.

Lorsque le bilan 2023 a été travaillé, certains constats ont pu être établis. Sept agents ont été formés et le réseau a enregistré cinq départs. 66 assistants de prévention avaient alors été comptabilisés.

Dans le cadre de réunions d'une durée de deux heures, lors desquelles un thème précis était abordé, Madame BLANCHET avait proposé cinq informations de prévention :

- Analyser une situation de travail : 35 % de participation ;
- Créer des consignes de sécurité : 17 % de participation ;
- Documents et affichages obligatoires : 29 % de participation ;
- Formations obligatoires : 35 % de participation ;
- Élaboration de fiches de données de sécurité simplifiées : 18 % de participation.

Il a également été proposé une journée dédiée aux assistants de prévention. Durant la matinée, différentes thématiques liées avaient été abordées, l'après-midi ayant été consacré à des visites au sein de l'entreprise Atlantic pour constater comment la prévention y était organisée. Un taux de participation de 44 % avait été noté.

En ce qui concerne l'analyse des accidents du travail, au 29 décembre 2024, 95 accidents du travail avaient été recensés (*reconnus et en attente d'imputabilité*), dont 41 avaient eu lieu dans des services disposant d'un assistant de prévention. Les assistants de prévention étaient normalement tenus informés de l'existence d'un accident dans leur service.

Afin d'analyser les accidents du travail, un « café AT » a été proposé aux assistants de prévention. Six accidents du travail ont ainsi pu être analysés. Les assistants de prévention ont par ailleurs réalisé des sollicitations en direct et sept situations de travail ont pu être analysées.

Enfin, chaque année, les assistants de prévention bénéficient d'une formation obligatoire pour maintenir leurs connaissances. En 2023, 13 assistants de prévention ne se sont pas présentés à ce MAC.

Le service de prévention est parfaitement au fait des freins à l'exercice de la mission d'assistant de prévention et a conscience que peu de temps est disponible pour travailler aux missions supplémentaires, sachant que la charge de travail de certains était déjà conséquente. Des assistants

de prévention avaient un manque d'intérêt pour la mission alors que d'autres avaient endossé la mission sans l'avoir réellement choisie.

L'ensemble de ces constats a amené le service à vouloir savoir comment la prévention était organisée dans d'autres collectivités. Avec Christophe AMPHOUX, Cécile PORCHER a assisté à un rassemblement de conseillers de prévention sur le Grand Ouest. Madame BLANCHET cède la parole à Madame PORCHER afin qu'elle fasse un retour sur ce rassemblement.

Madame Cécile PORCHER explique que ce rassemblement s'intitule « les Homologues de l'Ouest » et regroupe des collectivités, dont certaines d'une taille similaire à celle de La Roche-sur-Yon, voire plus importante.

Plusieurs collectivités comprenaient un réseau important d'assistants de prévention, créé depuis quelques années. Un certain nombre a décidé de tendre vers deux types d'organisations : des assistants de prévention à temps complet ou des réseaux extrêmement réduits avec une délégation beaucoup plus importante dans la fiche de poste.

Le service de prévention de La Roche-sur-Yon s'est inspiré des autres collectivités et émet la proposition suivante aux membres de la F3SCT :

- un assistant de prévention généraliste ;
- un assistant de prévention spécialisé pour les Établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) pour le CIAS ;
- un assistant de prévention spécialisé dans l'éducation (de nombreux accidents du travail recensés) ;
- un assistant de prévention dédié à la petite enfance maintenu dans ses fonctions.

Les quatre assistants de prévention épauleront les deux conseillers en prévention en les déchargeant par rapport à la mise à jour des documents uniques (DU), afin qu'ils puissent mettre en œuvre de réelles actions de prévention.

Par ailleurs, il est proposé aux membres de la F3SCT que les agents de prévention puissent être issus de reclassements professionnels. Ainsi, l'assistant généraliste et l'assistant en EHPAD pourraient être issus du vivier de la conseillère en évolution professionnelle.

Le rôle d'assistant de prévention en éducation a été proposé à Nicolas LENGLET, dont la tâche d'assistant de prévention représente déjà 30 % de son temps de travail.

Les deux autres postes d'assistant de prévention restent à pourvoir.

Madame Sylvie DURAND les remercie et appelle aux observations.

Monsieur Mathieu DURQUETY, souhaite émettre un avis. Au vu des éléments qui avaient été apportés dans le cadre d'une réunion technique qui avait mis en exergue ce que le service prévention vient de développer, à savoir un absentéisme malheureux pour ceux qui sont en responsabilité et pour ceux qui ont besoin d'être suivis par rapport aux questions de prévention, le sujet concerne tout un chacun. Les assistants de prévention doivent être motivés et sensibilisés à ces questions pour assurer le meilleur suivi, sachant que 95 accidents ont été déplorés en 2023.

La CFDT considère que le système sur la base d'un « volontariat contraint » est arrivé à son terme. Il a été affirmé qu'un certain nombre d'agents qui étaient assistants de prévention ne pouvaient pas mener à bien leurs missions. La CFDT ne pouvait pas s'en satisfaire. Cette dernière est donc plutôt

favorable à une professionnalisation dans le cadre du suivi de ces questions, car elles sont primordiales au sein de la collectivité. La proposition du service de prévention tendra vers la question de la proximité, mais aussi vers celle de l'engagement des agents qui postuleront afin d'assurer un meilleur suivi.

Monsieur Nicolas GAZO, fait observer qu'un assistant de prévention serait positionné sur les EHPAD et qu'il a été question d'un vivier. Il imagine que le service prévention essaiera de trouver une personne issue des EHPAD.

Madame Cécile PORCHER corrobore ces propos.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, souhaiterait obtenir des explications par rapport à l'assistant de prévention généraliste, et notamment à propos de ses secteurs d'intervention.

Madame Cécile PORCHER répond que l'assistant de prévention généraliste sera en charge par défaut de tous les domaines n'entrant pas dans les compétences des trois autres assistants.

Monsieur Benoît JAMONNEAU,, argue que cela représente une tâche de travail très importante.

Madame Cécile PORCHER abonde dans ce sens, tout en précisant que ces missions sont déjà assurées par les conseillers en prévention. Cela permettra d'avoir une personne supplémentaire.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, rappelle que lors de la réunion technique il avait été indiqué que l'indemnité mensuelle des 66 assistants de prévention représentait 15 euros. Il suppose que les agents ont été informés qu'ils n'en bénéficieront plus.

Monsieur Gilles RENOIR explique que le préalable était le passage en F3SCT. Au sortir de la présente réunion, les 66 assistants de prévention seront effectivement informés de la perte de cette indemnité.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, déplore que les assistants de prévention soient informés qu'une décision a été prise sans en avoir été avisés en amont.

Madame Cécile PORCHER précise les avoir rencontrés en janvier 2024 avec Madame BLANCHET. Le bilan de l'année 2023 leur a été présenté. Il leur a été indiqué qu'une refonte du réseau des assistants de prévention était prévue et qu'ils seraient informés de la décision prise après le passage en F3SCT.

Madame Isabelle LUCAS, estime que la proposition est pertinente. Pour avoir été assistante de prévention, elle sait qu'il est compliqué de dégager du temps lorsque cela n'est pas planifié dans la fiche de poste.

Madame Flora ORSOLLE, souhaite savoir si l'administration a prévu de faire une information par rapport à ce changement.

Monsieur Gilles RENOIR confirme qu'une information est prévue auprès de l'encadrement afin qu'ils aient connaissance des relais prévus. Il sera vu avec l'encadrement de quelle manière informer les agents qui auront été identifiés préalablement.

Les membres de la F3CST n'ayant pas d'autres remarques, **Madame Sylvie DURAND** soumet la délibération au vote.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 8	<u>Nombre de votants</u> : 5
VOTE POUR : 8	VOTE POUR : 5

Point n° 3 : Bilan de la démarche FNP au sein des EHPAD de La Roche-sur-Yon

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

Madame Cécile PORCHER explique que l'idée consiste à clôturer la démarche qui a duré deux ans et pour laquelle la collectivité avait obtenu des financements à hauteur de 37 500 euros.

Elle rappelle les objectifs :

- Réduire les facteurs d'apparition et d'aggravation des troubles musculosquelettiques (TMS) ;
- Réduire les facteurs d'apparition et d'aggravation des risques psychosociaux (RPS) ;
- Améliorer la qualité de service et la relation aux résidents et aux familles.

Plusieurs actions ont été menées pendant deux ans.

La clôture du FNP doit être présentée pour avis en F3SCT avant d'être envoyée au FNP pour que le versement du dernier acompte soit déclenché.

Au-delà de la démarche, il a été procédé à :

- la mise à jour des DU ;
- des aménagements de poste en lien avec le Fonds d'investissement de proximité (FIPHFP) ;
- des bilans de reconversion de mi-carrière,
- des formations à la prévention des risques à l'activité physique (PRAP) ;
- des actions courtes de sensibilisation aux gestes et postures ;
- des massages assis minute ;
- des formations en lien avec les RPS dans le cadre du contrat local d'amélioration des conditions de travail (CLACT) ;
- l'installation d'un nouveau logiciel ;
- des formations en gérontologie ;
- la poursuite de la politique d'investissement sur les matériels d'aide à la manutention.

Des actions ont été menées dans tous les établissements, et pas simplement dans un seul. Elles sont allées bien au-delà de l'enveloppe de 37 500 euros accordée par le FNP.

Madame Sylvie DURAND appelle aux observations.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, constate que la formation à l'humanité a été stoppée en 2022 et s'enquiert des raisons.

Par ailleurs, une formation n'a pas été réalisée en ce qui concerne l'axe 3 : groupe de travail sur les règles d'achat de matériels en plonge et en lingerie.

Il suggère enfin de développer les sigles.

Monsieur Gilles RENOIR répond que le lexique sera transmis avec le PV.

Madame Cécile PORCHER explique que les formations à l'humanité ont été arrêtées, comme dans de nombreux EHPAD en France, après un très fort engouement quelques années auparavant par rapport à ce sujet, pensant qu'elle pourrait résoudre toutes les problématiques des EHPAD. L'humanité a apporté beaucoup de connaissances, ainsi qu'un nouveau regard sur l'accompagnement de la personne âgée et sur certains besoins comme la verticalité. Pour autant, une fois que les agents ont été formés et que quelques actions ont commencé à être mises en place via l'humanité, l'aboutissement était la certification. Or, il s'agit d'autres types de projets destinés aux EHPAD dans lesquels la collectivité n'a pas souhaité s'engager, sachant que ce fut le cas dans de nombreuses collectivités en France. L'humanité a apporté un nouveau regard partout où elle a été mise en place, mais elle n'est pas suffisante pour tout changer. Continuer de se former uniquement à l'humanité ne changera rien.

S'agissant de l'axe 3, Madame PORCHER confirme que le groupe de travail ne s'est pas mis en place. Beaucoup d'actions devaient être mises en place, mais à la suite du départ d'Angélique DEGHILAGE, elles n'ont pas pu être pilotées pendant un certain temps au sein des EHPAD. Lorsqu'elle a repris le dossier, elle a tenté de mettre en place des groupes de travail, mais elle n'y est pas parvenue s'agissant de celui évoqué par Monsieur JAMONNEAU.

Monsieur Mathieu DURQUETY, souligne que la CFDT est fortement favorable à tout ce qui va dans le sens de l'amélioration de l'environnement et du cadre de travail des agents, encore plus pour les agents qui travaillent dans les EHPAD. La CFDT en a fait écho à plusieurs reprises en F3SCT. Ce public est particulier, notamment par rapport au nombre de TMS auxquels ils sont exposés au sein des EHPAD, ou encore à d'autres problématiques comme le travail de nuit. Tout ce qui peut être mis en place en termes de prévention, de formation ou d'accompagnement afin de diminuer les aspects négatifs du cadre de travail va dans le bon sens.

La collectivité a souscrit à un dispositif émanant de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL). Monsieur DURQUETY souhaite savoir si le CNRACL réitère ce type de dispositif.

Madame Cécile PORCHER explique que le FNP est une émanation de la CNRACL qui reproduit des appels à projets thématiques tous les ans. La collectivité a répondu à celui de la police municipale et est en train de répondre à l'appel à projets relatif aux violences sexuelles et sexistes. La CNRACL en propose plusieurs tous les ans.

Monsieur Mathieu DURQUETY, souhaite savoir si la thématique est définie par la CNRACL.

Madame Cécile PORCHER répond par l'affirmative. Le principe consiste à lancer un appel à projets et à missionner quelques établissements en France pour faire un travail d'étude approfondie et de diagnostic par rapport à une thématique de prévention. L'accompagnement est financé. Il s'agit ensuite

d'essayer d'extraire des données générales pour les appliquer à l'ensemble des établissements en France. C'est une forme de test en situation réelle.

Monsieur Mathieu DURQUETY, demande confirmation qu'il n'y a qu'une thématique par an.

Madame Cécile PORCHER l'informe qu'il y a plusieurs thématiques par an.

Monsieur Mathieu DURQUETY, souhaite savoir si le service prévention est en mesure de se positionner sur tous les appels à projets.

Madame Cécile PORCHER explique que le service de prévention se positionne sur les appels à projets qui les intéressent et les concernent.

Monsieur Nicolas GAZO, s'enquiert de l'impact de la démarche FNP sur la maladie ou les accidents du travail.

Monsieur Gilles RENOIR répond qu'un bilan de l'absentéisme sera présenté à la F3SCT au début du mois de juillet, avec un focus sur les EHPAD. En 2022, une hausse de l'absentéisme avait été constatée dans les EHPAD. Les derniers chiffres démontrent un ralentissement de la tendance dans les EHPAD. Il ajoute que l'accidentologie est peu importante au regard du nombre d'agents concernés et des missions assumées. L'administration n'a pas pour ambition de faire disparaître l'accidentologie dans les EHPAD, mais cela permet de maintenir un niveau plutôt bas, ainsi qu'une sensibilisation des équipes. En matière de prévention, la répétition est la première des actions à entreprendre. Monsieur RENOIR estime que la démarche FNP a un impact, mais qu'il faut poursuivre le travail. Le dossier se terminera via le FNP de la CNRACL, mais la collectivité doit poursuivre ses démarches de prévention. Le recrutement d'un assistant de prévention dédié constituera une plus-value.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, demande s'il est possible de remettre en place le groupe de travail inhérent aux règles d'achat de matériels de plonge et de lingerie. Le thème est important, car il vise à réduire l'effort de charge.

Madame Cécile PORCHER envisage de confier cette mission à l'assistant de prévention spécialisé dans les EHPAD.

Monsieur Nicolas GAZO, fait part de problématiques au niveau de la plonge de l'établissement la Vigne aux roses depuis un certain temps.

Madame Isabelle LUCAS, fait observer que tous les EHPAD ne sont pas équipés de rails au niveau de plafonds, sachant qu'une partie d'entre eux a été financée par le FNP.

Madame Cécile PORCHER confirme que tous les EHPAD ne sont pas encore équipés, mais que cela suit son cours. Un ou deux EHPAD sur LRSY restent à équiper.

Point n° 4 : Silice et santé au travail

Dossier présenté par Madame Karine GERMAIN, infirmière en santé au travail.

Madame Karine GERMAIN a rejoint la collectivité en décembre 2023 en tant qu'infirmière en santé au travail.

Elle indique que la réglementation en date du 26 octobre 2020 et applicable au mois de janvier 2021 impose à tous les employeurs d'évaluer le risque silice des agents au niveau du poste actuel, mais

également s'agissant des postes antérieurs. Elle cite l'article 44.12 : « *tous les travaux qui exposent à la poussière de silice cristalline* ».

La silice est à base de quartz et se trouve dans de nombreuses roches. Elle est utilisée comme élément de base ou comme élément constitutif de matières premières qui servent à des procédés en industrie. La silice se retrouve donc dans les bétons, les mortiers, les enduits de façade.

Le pourcentage de silice est différent en fonction des matériaux. Un tableau reprend un classement avec les éléments faiblement siliceux, les éléments moyennement siliceux et ceux pour lesquels la silice a une teneur supérieure à 50 % (sable, grès, quartz, granit).

Les situations de travail qui doivent interroger sur l'exposition notoire à la silice sont liées à la démolition. Il ne suffit pas que la silice soit présente dans le matériau, mais il faut que la situation de travail impose de casser, de poncer ou de démolir pour que cela libère des poussières de silice. Des photos présentent différents métiers : nettoyage de chantier, découpe de matériaux, BTP, ponçage, démolition.

Les salariés sont interrogés sur leur situation de travail antérieure afin de savoir s'ils ont travaillé dans des carrières, s'ils ont participé à la filtration des bains, ou encore s'ils ont exercé dans le domaine des travaux agricoles, de la porcelaine ou de la prothèse dentaire.

Hormis la porte d'entrée des situations de travail, une autre correspond aux métiers afin d'être exhaustif sur les informations récupérées auprès des agents. Madame GERMAIN présente une liste des métiers concernés par la silice : maçon, démolisseur, terrassier, découpeur/scieur de béton, électricien, ragréeur, ravaleur, peintre, sableur, couvreur, carreleur, cuisiniste, tailleur et concasseur de pierres, menuisier travaillant sur des bois siliceux.

En ce qui concerne les conséquences sur la santé de la silice, Madame GERMAIN évoque la toxicité aiguë qui entraîne des irritations oculaires et des bronches. Au départ, il s'agit de bronchites avec des crachats et de la toux. Ces symptômes sont majorés en présence d'un fumeur. En termes d'évolution, la silice peut engendrer une fibrose pulmonaire (silicose). Enfin, au stade de l'évolution plus tardive, la silice peut aboutir à un cancer du poumon. Les pathologies en lien avec la silice peuvent être reconnues au titre des maladies professionnelles (tableau 25).

Le suivi médical des agents exposés à la silice dépend du degré de l'exposition (forte ou intermédiaire). Toutes les personnes qui seront qualifiées comme étant exposées à la silice actuellement ou de façon antérieure feront l'objet de différents examens : radio pulmonaire de départ, examen fonctionnel respiratoire (EFR, le salarié souffle dans un appareil afin de mesurer sa capacité pulmonaire), prise de sang avec dosage de la créatinine (fonction rénale). Tous les salariés dont une exposition actuelle ou antérieure aura été repérée devront se soumettre à ces trois examens de base. Ensuite, la périodicité des examens dépendra de l'intensité de l'exposition.

Monsieur Nicolas GAZO, fait observer que Madame GERMAIN a indiqué que la réglementation datait de 2020 et qu'elle était applicable en 2021. Or, il est question des agents qui sont actuellement en poste. Il demande ce qui est prévu pour les agents qui sont à la retraite, mais qui étaient en poste en 2021.

Madame Karine GERMAIN répond que ces agents retraités peuvent recevoir une fiche d'exposition, mais le problème est que leurs *cursus laboris* feront défaut. Le risque pourra être évalué par rapport

aux métiers exercés au sein de la collectivité, mais cela ne pourra pas être le cas concernant les métiers antérieurs.

Les agents qui prennent leur retraite et qui bénéficient d'un suivi particulier pour l'amiante, le bois et la silice reçoivent une fiche d'exposition. S'ils développent une pathologie, cette fiche indique s'ils ont été exposés à tel ou tel risque. Ils peuvent donc bénéficier d'un suivi au titre d'une maladie professionnelle.

Cela n'a pas démarré immédiatement en 2021 en raison de la pandémie de Covid. Les appareils permettant de réaliser l'EFR ne pouvaient pas être utilisés. Cela a donc stoppé la mise en route du bilan. Il faudrait extraire la liste des agents qui ont pris leur retraite à cette période. Si un agent développe une maladie *a posteriori*, il pourra se rapprocher de la collectivité qui pourra leur fournir une fiche d'exposition.

Monsieur Nicolas GAZO, demande que ce soit fait. Une fois qu'une personne n'exerce plus d'activité professionnelle, le processus devient extrêmement complexe et long. Cela représente simplement quelques courriers.

Madame Karine GERMAIN a reçu d'anciens agents qui avaient développé un cancer lié à l'amiante à 70 ou 80 ans. Les services de santé au travail reçoivent des documents permettant de valider ou non qu'ils ont été exposés durant leur activité professionnelle. Les anciens agents peuvent donc être pris en charge au titre de la maladie professionnelle.

Le service prévention et santé au travail peut lister les agents concernés et qui ont pris leur retraite en 2021 ou 2022. En revanche, il ne sera possible de recenser que les métiers qu'ils auront réalisés au sein de la collectivité.

Madame Anne-Laure BLANCHET poursuit en indiquant que l'objectif consiste à développer la prévention primaire et la prévention secondaire en :

- Essayant de remplacer les matières premières qui contiennent de la silice par d'autres produits ;
- Agissant sur les procédés en passant sur des procédés à l'humide ;
- Tentant de diminuer la vitesse des machines ;
- Faisant porter un masque FFP3 aux agents exposés.

Les infirmières et les conseillers en prévention ont sensibilisé les agents ou leur ont exposé des exemples d'actions à mener. Le service prévention s'est également intéressé aux céramistes de l'école d'art qui sont exposés à la silice. Des lingettes humides ont été mises à leur disposition pour qu'ils nettoient les surfaces de travail et les filtres des aspirateurs ont été changés. Le service prévention a enfin fait un focus sur les postes de travail avec l'aérogommeuse qui permet d'effacer les graffitis en ville. Une intervention plus spécifique est prévue pour présenter les EPI dédiés à cette activité.

Madame Isabelle LUCAS, interroge sur le nombre d'agents qui peuvent être concernés par le risque de silice.

Madame Sophie DRUKKER mentionne l'ensemble des agents de la voirie, des agents du bâtiment, quelques agents du CYEL. Il s'agit d'une centaine d'agents qui sont actuellement en poste.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, demande si l'administration compte informer ces agents.

Madame Karine GERMAIN confirme qu'une communication est en cours. Elle précise que la communication a débuté le 12 décembre 2023 pour les agents qui utilisent l'aérogommeuse. Le 18 décembre, le service de prévention a rencontré MM. JAMIN et BRÉMAUD, puis M. CAUBET le 21

décembre avec son équipe, ainsi que M. BARANGER. Le 29 janvier 2024, le service prévention a rencontré MM. LUPIA et ARRAR. Tous ces agents ont eu le même type d'informations que celle qui vient d'être donnée à la F3SCT.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, évoque des agents qui proviennent de l'extérieur de la collectivité.

Madame Sophie DRUKKER rappelle que le service de santé au travail reçoit les agents en consultation tous les deux ans. Parmi les trois infirmières en santé du travail, l'une d'entre elles voit plus particulièrement les nouveaux arrivants, afin d'avoir une idée des expositions antérieures. À noter qu'un suivi plus important commence 30 ans après le début de l'exposition.

Le service en santé au travail dispose de deux ans pour revoir tous les agents, mais il a priorisé les agents dont le métier actuel les expose à la silice.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, souhaite que l'ensemble des agents soit informé du risque silice par le biais d'un article publié au sein du réseau interne.

Madame Sophie DRUKKER étaye qu'une affiche a été apposée dans la salle d'attente du service de santé au travail. Cette affiche précise que si un agent a effectué tel ou tel métier il a pu être exposé à l'amiante et à la silice. L'agent est dès lors invité à en informer le service médical.

Madame Cécile PORCHER ajoute que la question sera désormais systématiquement posée dans les DU.

Madame Sophie DRUKKER souligne que l'urgence concerne les agents exposés, et ce, afin que la prévention primaire et la prévention secondaire se mettent en place.

Monsieur Nicolas GAZO, abonde dans le sens de la CGT afin qu'une information individuelle soit dispensée. Ce peut être transmis avec les bulletins de salaire, comme le sont les informations émanant des ressources humaines. Par ailleurs, les agents qui exerçaient une autre activité par le passé doivent être sensibilisés.

Madame Sylvie DURAND prend note des demandes des membres de la F3SCT.

Point n° 5 : Aménagement de l'atelier parking des Halles

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

Madame Cécile PORCHER a été sollicitée par un assistant de prévention sur ce point. Après avoir effectué une visite de l'atelier parking des Halles, le service prévention a pu constater qu'un certain nombre d'éléments étaient problématiques en termes de conditions de travail.

En rentrant dans le parking des Halles, sur la droite, se trouve un bureau aveugle qui présente un problème d'humidité en raison de fuites très importantes et donc des moisissures. Elle évoque également le stockage de certains composés électroniques en présence d'eau au sol ou de certains produits chimiques sans mesure de prévention.

La DB a accompagné le service prévention sur ce projet et il a été décidé d'abandonner ce local pour occuper un local plus sain situé à proximité. Une ouverture a été créée, ce qui permet de laisser rentrer de la lumière. Des chauffages ont été installés et tout le câblage électrique a été remis aux normes.

Les sanitaires ont été changés. Le local accueillant le stockage a été refait pour mettre les différents éléments en sécurité. La visite du conseiller prévention est prévue prochainement.

L'autre local est destiné à stocker des éléments non sensibles.

Monsieur Patrice TOUVRON, argue qu'il s'agit du même local que 20 ans auparavant. Il ne s'agit donc pas d'un nouvel emplacement. Il a simplement été remis à neuf et aux normes.

Madame Cécile PORCHER confirme que rien n'a été créé, mais que le local est sec et propre, contrairement au précédent.

Monsieur Patrice TOUVRON, répète que son atelier était déjà dans ce local.

Madame Cécile PORCHER s'inscrit en faux sur ce point : il s'agissait de la pièce située à côté.

Monsieur Patrice TOUVRON, s'interroge sur l'existence d'une cuve pour stocker les batteries.

Madame Cécile PORCHER explique que la nouvelle zone de stockage est en cours de finalisation. Des systèmes de récupération seront installés pour prévenir tout risque de fuite.

Monsieur Nicolas GAZO, souhaite poser une question connexe à l'aménagement, à propos de l'entretien du parking qui est désormais externalisé. Dans le cadre de ses activités, la F3SCT est amenée à suivre différents salariés sur des problématiques distinctes. Les agents chargés du nettoyage de bâtiments ont souvent une seconde activité. Ils sont notamment affectés à la propreté urbaine en extérieur. Lorsqu'un certain nombre de missions sont externalisées, ils deviennent monotâches. Monsieur GAZO pense notamment aux agents qui déambulent avec de petits chariots pour ramasser les déchets dans l'espace public. Ces agents indiquent que travailler sur une tâche tout seul modifie énormément le cadre de travail alors qu'avoir une double intervention sur d'autres secteurs permettait davantage de sociabilité avec d'autres agents.

Madame Sylvie DURAND confirme que l'entretien du parking a été externalisé et que l'administration a pu constater à plusieurs reprises que le parking était sale, de même que le sas permettant de rejoindre les Halles. Elle a demandé maintes fois qu'un entretien soit réalisé. Quitte à faire entretenir le parking, autant tout faire entretenir, y compris les alentours.

Monsieur Nicolas GAZO, ne polémiquait pas sur la décision, mais interrogeait sur l'impact.

Madame Sylvie DURAND a bien entendu, mais explique également pourquoi l'administration a choisi cette solution.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, demande s'il est prévu de refaire le sol des sanitaires.

Madame Cécile PORCHER explique que la photo a été prise avant qu'il soit procédé au grand nettoyage.

Point n° 6 : Prévention des violences sexistes et sexuelles : appel à projets du FNP de la CNRACL

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

Madame Cécile PORCHER explique que la collectivité se positionne sur l'appel à projets du Fonds national de prévention qui s'intitule « *prévention des violences sexuelles et sexistes pour les collectivités* ».

Il s'agit d'un projet sur 24 mois avec l'idée de diagnostiquer les situations qui pourraient faire émerger des violences sexuelles ou sexistes. Comme pour la police municipale, un cabinet extérieur sera mandaté afin d'accompagner les employeurs sélectionnés pour la mise en place du diagnostic, notamment du point de vue méthodologique. À noter que les violences sexuelles et sexistes font partie des RPS. Les candidats retenus bénéficient d'un financement. Si elle était retenue, la collectivité pourrait bénéficier d'une subvention de 400 000 euros maximum.

Elle indique ensuite que sont classés dans les violences sexuelles et sexistes au travail les ensembles de pratiques et de comportements inacceptables de la part d'une ou de plusieurs personnes, que ce soit d'ordre physique, psychologique ou sexuel, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, sur le travail ou dans des circonstances liées au travail, ayant pour but de porter atteinte à la dignité d'un collaborateur, à son intégrité physique ou psychologique, et ayant pour effet d'affecter sa santé, sa sécurité ou de créer un environnement de travail hostile. Cela correspond donc aux injures, aux agissements sexistes, aux discriminations, à l'homophobie, au harcèlement sexuel, à l'agression sexuelle, aux violences physiques et au viol.

Monsieur Nicolas GAZO, en déduit que ce ne sont pas uniquement des comportements inacceptables, mais aussi des agissements délictueux et criminels.

Madame Cécile PORCHER corrobore ces propos.

Elle présente une synthèse de la réponse que la collectivité souhaite apporter concernant l'appel à projets.

Les objectifs généraux sont les suivants :

- Réduire autant que possible la survenance des violences
- Réagir efficacement en cas de signalement
- Analyser systématiquement les violences
- Réfléchir sur l'organisation du travail, c'est-à-dire trouver les situations de travail qui pourraient favoriser l'émergence
- Former l'encadrement
- Agir sur la conception des lieux de travail (notamment les lieux qui accueillent du public)
- Communiquer sur une politique de zéro tolérance qui serait portée par la Direction
- Libérer la parole
- Répondre aux obligations légales

Opérationnellement, il s'agirait :

- De créer une cellule de signalement
- D'identifier les facteurs de risque et les situations à risque de manière très claire, notamment dans le DU

- De créer une formation en interne (former des formateurs internes)
- De communiquer très largement avec les outils à disposition
- D'afficher les différents articles
- De créer des procédures simples et de les faire connaître aux différents agents
- D'intégrer la totalité de ces éléments dans le DU (élément très important)
- D'adapter les organisations de travail si des situations de travail ou d'organisation nécessitent d'être modifiées
- De modifier les locaux si besoin

Monsieur Nicolas GAZO, comprend qu'une grande partie des objectifs opérationnels vise à se conformer à la loi. Créer une cellule de signalement ou créer une formation en interne l'interroge. Il ne sait pas s'il est pertinent que cela ait lieu en interne. Il vaudrait mieux se rapprocher de professionnels, sachant que la ville de La Roche-sur-Yon n'est pas dépourvue d'associations (*Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles, Planning familial, etc.*).

Madame Cécile PORCHER répond que la cellule de signalement ne sera pas interne, mais bien externe.

Pour se positionner dans l'appel à projets, il ne faut pas se contenter de dire que les personnes seront formées pour faire de l'affichage et de la sensibilisation. Notre réponse indique qu'il sera procédé à la mise à jour des DU afin de mettre en œuvre un plan d'action qui sera suivi et piloté, mais également d'identifier toutes les organisations de travail qui pourraient être favorables à l'émergence de violences sexuelles ou sexistes. Le projet doit tendre vers ces points, car la sensibilisation est totalement insuffisante.

Monsieur Nicolas GAZO, évoque les documents mis à la disposition du public notamment dans les médiathèques, dont une certaine partie parle de la justification du viol et met en avant la sexualisation des enfants. Au-delà du comportement des agents, il souhaite savoir si un travail est mené par rapport à ces documents transmis au public. Les agents devraient être formés afin de savoir ce qui peut ou pas être communiqué au public.

Madame Cécile PORCHER répond que ce point ne lui incombe pas. Le FNP concerne la prévention pour les agents et dans le cadre professionnel. Elle confirme cependant qu'il y a pléthore de choses à faire au-delà.

Monsieur Mathieu DURQUETY, estime que la proposition va dans le bon sens. Les collectivités ne vivent pas en dehors du monde, mais elles sont potentiellement sujettes à des phénomènes sexistes et des agressions.

Il rappelle que le service prévention a mis en place un plan de sensibilisation sur les addictions en direction des agents. Cette proposition était intéressante et a permis à un certain nombre d'agents de faire tomber des préjugés et des idées reçues, mais également de définir les maux et les mots.

Ce type de comportements n'a pas lieu d'être au sein de la collectivité et il semblerait que la Direction générale des services s'empare du sujet en direction des agents. De la même manière, il faut faire entendre que certains comportements ne relèvent pas de la grivoiserie ou d'un humour douteux, mais

qu'ils constituent un délit. Les textes de loi qui prévalent aujourd'hui en face de ces délits doivent être rappelés.

Certains agents confondent encore un certain nombre de notions, y compris sur les brimades liées à l'orientation sexuelle sur le ton de la plaisanterie. Cela s'entend encore aujourd'hui. Monsieur DURQUETY en est témoin en qualité d'agent et cela fait partie de son quotidien. Il s'agirait de rappeler que ce n'est pas une opinion ou une liberté de ton, mais que cela correspond bien à un cadre délictuel.

Madame Cécile PORCHER explique que la méthodologie employée correspond à celle de la conduite de projet, avec :

- La mise en place d'un comité de pilotage auquel les membres de la F3SCT seront invités à participer
- La mise en œuvre d'un diagnostic pour répondre aux deux questions suivantes : existe-t-il des précédents ? Existe-t-il un environnement de travail qui y est favorable ?
- Des questionnaires, des tests, des entretiens, des observations de terrain
- La mise en œuvre d'un plan d'action qui est validé en COPIL et par la F3SCT
- Des pilotes correspondent à chaque action et un planning est arrêté
- Des critères sont créés pour évaluer les impacts

Elle propose de :

- Mettre en place un outil pour évaluer de manière très précise les violences sexistes et sexuelles au sein de la collectivité
- Modifier certains locaux, notamment les locaux d'accueil du public
- Mettre en place une charte interne sur les questions de conditions d'emploi
- Modifier certaines organisations de travail qui seraient favorisantes
- Créer un baromètre RH sur la thématique

En secondaire (identifier et gérer des situations dites contraignantes), il est proposé de :

- Mettre en place des Dispositifs d'alarme du travailleur isolé (DATI), c'est-à-dire des systèmes « homme mort », en cas de malaise. Les entreprises qui proposent ces dispositifs mettent également en place une écoute silencieuse. En fonction de l'environnement, la police ou le SAMU est envoyé pour secourir la personne agressée
- Mettre en place des quarts d'heure sécurité réguliers
- Créer une formation en interne et un réseau de formateurs
- Sensibiliser l'encadrement par ce biais
- Afficher
- Créer un *Massive Open Oline Course* (MOOC) qui est une sorte de formation via ordinateur à laquelle les agents pourraient constamment avoir accès. Il s'agit d'un nouveau moyen de former les agents

Monsieur Nicolas GAZO, aborde la mise en place d'un réseau de formateurs en interne. Il souhaite savoir qui sera sélectionné et sur quels critères. Des précisions sont nécessaires pour que ce soit efficace et efficace.

Plus que des précisions, **Madame Cécile PORCHER** l'informe qu'un diagnostic est nécessaire. C'est pour cette raison qu'il est répondu à l'appel à projets. Si la collectivité peut se faire aider par un prestataire spécialisé dans l'accompagnement méthodologique, ce sera d'autant plus bénéfique.

Elle poursuit par la prévention tertiaire qui consiste à :

- Mettre en œuvre un dispositif d'écoute et de recueil des plaintes (primo écoute à l'externe) ;
- Mettre en place une cellule de traitement en interne ;
- Proposer un accompagnement psychologique et juridique.

Monsieur Nicolas GAZO, demande confirmation que la cellule d'écoute a lieu en dehors de la Direction des ressources humaines, du management et de l'institution.

Madame Cécile PORCHER confirme que la primo écoute est externe.

Monsieur Gilles RENOIR ajoute que l'idée est de multiplier les portes d'entrée. Si un représentant syndical, un agent, une Direction ou un collègue a connaissance d'une information, il ne devra pas se défausser et il devra inviter l'agent à contacter la cellule de signalement. Il s'agit d'une porte d'entrée supplémentaire pour les agents. C'est une étape en plus, mais cela n'exonère personne de traiter des faits dont il aurait directement connaissance.

Monsieur Nicolas GAZO, argue que tout le monde n'est pas formé à écouter. Ce sont les femmes qui sont le plus souvent concernées par les violences sexistes et sexuelles. Il faudrait donc mettre en place quelque chose d'ouvert.

Madame Cécile PORCHER explique que les plateformes de primo écoute sont généralement pourvues par des psychologues.

Madame Sylvie DURAND ajoute que le SDIS a mis en place une cellule d'écoute interne composée de médecins, d'une juriste et d'un représentant des ressources humaines, afin de permettre à l'agent d'aller vers quelqu'un qu'il connaît en interne soit d'aller vers l'extérieur. Les personnes qui sont en interne sont bien évidemment formées.

Monsieur Nicolas GAZO, imagine que l'assistance juridique via le service juridique interne pour faciliter et accompagner la victime dans des démarches juridiques peut également avoir lieu en externe. En effet, l'assistant juridique pourrait être un agresseur.

Monsieur Gilles RENOIR répond que sur le territoire de La Roche-sur-Yon et en Vendée, un certain nombre de partenaires et d'associations sont spécialisés. Si elle peut s'appuyer sur eux, la collectivité s'y emploiera. En revanche, si elle peut apporter des solutions en interne, elle le fera également.

Il ajoute que l'appel à projets sera porté par l'Agglomération, sachant que les règles interdisent aux collectivités de se positionner sur plusieurs appels à projets. C'est pour cette raison que l'appel à projets pour les EHPAD a été porté à l'époque par le CCAS et que l'appel à projets relatif à la police municipale soit porté par la Ville. Le FNP attend des propositions de l'Agglomération concernant l'appel à projets de la CNRA. Cela n'empêchera pas de le déployer pour la Ville, le CCAS et le Centre

intercommunal d'action sociale (CIAS), mais en termes de financement le FNP ne prendra pas en compte les agents de ces trois organismes. Il s'agit donc de rester malgré tout focalisé sur l'agglomération.

Madame Isabelle LUCAS, demande si les relations des agents avec leurs collègues, le public et les élus seront prises en compte.

Monsieur Gilles RENOIR confirme que tout sera pris en compte.

Après avoir constaté qu'il n'y avait pas d'autres observations, **Madame Sylvie DURAND** soumet au vote l'appel à projets du FNP de la CNRACL.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 8	<u>Nombre de votants</u> : 5
VOTE POUR : 8	VOTE POUR : 5

Madame Sylvie DURAND remercie les membres de la F3SCT pour avoir voté unanimement cet appel à projets qui lui tient particulièrement à cœur.

Point n° 7 : Retour sur la visite des membres de la F3SCT dans les locaux du SNV

Dossier présenté par Cécile PORCHER, ergonome.

Madame Cécile PORCHER indique que l'ensemble des membres de la F3SCT a visité les locaux du Service nature en ville (SNV) le 14 novembre 2023. Elle a essayé de synthétiser l'ensemble des échanges dans un compte rendu. Elle appelle aux observations.

Monsieur Laurent VINCENT, salue le travail réalisé concernant le compte rendu qui reprend les éléments qui avaient été signalés. Il espère que des actions seront prises le plus rapidement possible, surtout pour les agents sur place.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, signale qu'avant de débiter la visite l'ensemble des personnes a été réuni et a fait part d'un certain nombre de remarques concernant leurs EPI.

Madame Cécile PORCHER a envoyé le compte rendu de visite pour modifications et compléments le 3 janvier 2024.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, précise que lors de la rencontre, les agents ont indiqué qu'ils ne disposaient pas forcément de chaussures et de gants adaptés pour procéder à l'élagage. Certains ont également remonté une problématique d'absence de vêtements de pluie.

Monsieur Nicolas GAZO, a soumis le compte rendu aux salariés travaillant au SNV. Ces derniers souhaitent ajouter des éléments, notamment sur la question des verrières qui ne sont pas aux normes. De gros morceaux peuvent tomber alors que le bâtiment accueille des classes et des écoles.

Par ailleurs, un évier permet de se laver les mains, mais il sert aussi pour laver le matériel, les pinces et les pots. Il n'est pas raccordé au tout-à-l'égout et l'eau se déverse directement dans la rivière.

Les agents ont ensuite indiqué que les rideaux d'ombrage, installés sous les verrières, doivent être déclenchés par les salariés. Seule une personne s'en charge pour ne pas que les plantes soient brûlées par le soleil, mais elle est obligée de monter à l'échelle sans habilitation.

Madame Cécile PORCHER invite les membres de la F3SCT à compléter le compte rendu et à le lui retourner afin qu'elle intègre ces commentaires.

Madame Isabelle LUCAS, est d'avis que le document est exhaustif et qu'il reprend tous les éléments qui ont été abordés.

Elle demande si ce document aura un impact sur l'aménagement qui peut être proposé à court terme afin d'améliorer les conditions de travail des agents en attendant de futurs locaux. Elle s'enquiert de l'état d'avancement de la construction, de la rénovation ou de l'agrandissement.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, abonde sur la qualité du travail réalisé. Quelques photos ont toutefois été envoyées pour compléter le dossier. La responsabilité de la collectivité est engagée. Or, la quasi-totalité des locaux est insalubre, ce qui pose des questions. Ainsi, les douches sont moisies. Par ailleurs, les agents féminins sont obligés de traverser un patio pour aller des vestiaires à la douche et peuvent se trouver face à face avec un livreur au niveau de la porte du garage. Ce n'est pas acceptable et il en appelle à la responsabilité de la collectivité. Les locaux sont dans un état pitoyable. Il faut arrêter de dire qu'un déménagement est à l'étude, car selon la Direction des bâtiments c'est faux. Des travaux doivent être réalisés pour réhabiliter les locaux. Si les services d'hygiène effectuent un contrôle, ces locaux seront fermés. Il évoque par ailleurs un risque d'accidents, sachant que le diagnostic réalisé sur le sujet est relativement précis.

Monsieur Patrice TOUVRON, trouve regrettable que les salariés du SNV exercent dans de tels locaux alors que la quatrième fleur obtenue par la Ville est mise en avant grâce à la qualité de leur travail.

Monsieur Mathieu DURQUETY, fait observer que le diagnostic est très bien fait et qu'il ne souffre pas de critiques, chacun s'accordant à dire que les photos adossées au texte correspondent à la réalité du quotidien de travail des agents qui évoluent au sein des différents espaces des serres.

Au regard de ce diagnostic, pour ne pas avoir l'impression de revenir aux mêmes choses dans six mois ou un an, la CFDT propose de programmer, avec la Direction bâtiments ou la régie, une première salve de six mois afin de régler certains points, puis une deuxième étape d'un an pour d'autres points

qui nécessitent plus d'études, ainsi qu'une troisième étape pour les points plus structurels qui doivent donner lieu à une programmation budgétaire et à des financements croisés.

Par respect pour celles et ceux dont c'est le quotidien de travail, Monsieur DURQUETY souhaiterait qu'un calendrier d'exécution soit établi. Au-delà de la visite réalisée et du compte rendu factuel, les agents doivent avoir l'impression qu'il y a eu une prise de conscience et qu'ils ont été entendus.

Monsieur Nicolas GAZO, attire l'attention sur le fait que la question des serres a été soulevée par la F3SCT depuis plus de deux ans. Il va donc dans le même sens que la CGT et la CFDT : il y a urgence à faire.

Lorsqu'il constate les conditions de travail des personnels d'entretien au sein du SNV, **Monsieur JAMONNEAU**, s'insurge, car ils lavent le linge dans des pissotières. Par ailleurs, il leur est demandé de prendre leur poste à 5 heures alors que le site n'est pas du tout éclairé. Il s'agit d'un « coupe-gorge » et les agents sont seuls dans le bâtiment. Il faut peut-être adapter la situation et faire en sorte qu'ils embauchent un peu plus tard. Avant d'évoquer l'égalité entre les hommes et les femmes ou les violences sexistes et sexuelles, il faut prendre des mesures pour les agents du SNV.

Monsieur Gilles RENOIR confirme qu'au budget 2024 les élus ont adopté un PPI dans lequel des crédits ont été inscrits pour lancer une consultation pour maîtrise d'œuvre dès l'été 2024 afin de rénover le bâtiment ou de construire de nouveaux locaux pour le SNV. Étant donné que cela prendra un certain temps, l'administration a travaillé en parallèle avec le nouveau directeur des bâtiments. Les résultats de la visite du SNV lui ont été transmis afin de lister les travaux qui ne nécessitent pas l'inscription de crédits importants au PPI et qui permettraient d'améliorer un certain nombre de choses, comme l'éclairage, le carrelage ou encore les joints. Cela ne règlera pas tout dans les six mois, mais les conditions de travail des agents seront améliorées dans l'attente de l'aboutissement du projet.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, rappelle que quelque chose doit être fait pour les personnels féminins. Les agents concernés ne peuvent pas traverser le hall pour rejoindre les douches depuis les vestiaires. Elles doivent avoir une certaine intimité.

Monsieur Patrice TOUVRON, a été interpellé par plusieurs agents par rapport aux températures élevées qui sont de plus en plus fréquentes. Depuis des années, les agents souhaitent pouvoir porter des bermudas. L'administration avait apporté une réponse négative. Or, il signale que seules trois douches sont à la disposition des 40 agents.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, ajoute que les lavabos ne distribuent pas d'eau chaude. Les agents ne peuvent donc même pas effectuer leur toilette au lavabo.

Madame Isabelle LUCAS, suggère, dans l'attente de la planification des travaux, d'installer un algéco afin d'améliorer les vestiaires ou le local d'entretien. Elle est attristée de voir les agents travailler dans de telles conditions. Par ailleurs, les équipes sont en train d'être féminisées, mais les vestiaires ne sont pas adaptés. Les conditions des hommes ne sont pas optimales, mais elles sont pires s'agissant des femmes.

Madame Sylvie DURAND en prend note et partage tous les propos émis. L'administration vérifiera de quelle manière il peut être avancé sur le sujet afin d'apporter une solution.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, revient sur les serres qui accueillent des enfants et estime qu'il faudrait installer des filets de protection pour retenir les panneaux de verre en cas de chute.

Madame Isabelle LUCAS, prévient que le risque est mortel.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, abonde dans ce sens. C'est pour cette raison qu'il a précédemment mentionné la responsabilité de la collectivité.

Monsieur Patrice TOUVRON, souligne que certains secteurs sont équipés de fontaines à eau qui ne fonctionnent plus. Lorsque les agents travaillent en extérieur par des températures très élevées, ils devraient pouvoir se rafraîchir.

Madame Sylvie DURAND répond que toutes ces interventions apparaîtront dans le procès-verbal.

Point n° 8 : Questions diverses

Madame Sylvie DURAND indique que la première question diverse concernait la gestion des horaires sur le marché des Halles. L'administration partage la remarque qui a été émise et remercie les membres de la F3SCT de l'alerter, bien qu'elle eût déjà connaissance de la problématique.

Monsieur Laurent VINCENT, a interpellé l'administration par rapport aux horaires, mais aussi s'agissant de l'alcool.

Madame Sylvie DURAND en prend acte.

Monsieur Mathieu DURQUETY, souligne que des agents sous statut de placier et des agents relevant du service d'hygiène travaillent dans cet espace. Ils n'ont pas vocation à être portiers, physionomistes ou « videurs ». La base réglementaire en direction des commençants non sédentaires et notamment de l'exploitant de l'espace dit de convivialité est très claire. Elle précise les horaires d'ouverture et notamment l'heure auquel il ne peut plus servir les consommateurs, ainsi que l'heure auquel plus aucun client ne doit être présent, et ce, afin que les agents puissent effectuer en toute sécurité le travail pour lequel ils sont rémunérés. Il évoque un événement grave qu'il ne souhaite pas voir se reproduire sur les mêmes items, que ce soit pour les agents ou pour les usagers du marché.

Madame Sylvie DURAND explique que M. le Maire est tout à fait conscient du problème et qu'il se charge de le régler.

Monsieur Nicolas GAZO, est amené à suivre plusieurs agents qui travaillent sur ce site et est intervenu à deux reprises. Au-delà de la question de l'alcool, il faudrait avoir un regard plus précis sur ce qu'il se passe sur ce site.

Madame Sylvie DURAND répète que l'administration s'est emparée du problème et qu'il sera réglé.

Monsieur Nicolas GAZO, remercie l'administration.

Madame Sylvie DURAND indique ensuite que la deuxième question diverse porte sur la situation de la médiathèque Alain Sabaud.

Monsieur Nicolas GAZO, évoque un problème récurrent. SUD a rédigé un courrier à l'attention de l'élu en charge de la délégation, de la Direction générale, de la Direction des ressources humaines, des responsables, du CST et de la F3SCT. Les agentes ont sollicité SUD pour organiser une intervention en présence du psychologue du travail. Le 8 février 2024, SUD avait émis une demande en ce sens, mais n'a à ce jour obtenu aucune réponse de qui que ce soit. Monsieur GAZO demande ce qu'il en est, car les agents s'interrogent sur ce qu'il se passe. Il éprouve des difficultés à comprendre l'absence de dialogue, et ce, depuis deux ou trois mois.

Monsieur Gilles RENOIR explique que suite à l'interpellation de SUD un travail interne a été mené avec la Direction des médiathèques. L'administration accuse réception du courrier de SUD, ainsi que des alertes des agents concernés. Cela demande un examen, car l'administration doit avoir un regard critique sur ce qui peut être remonté.

Il confirme que la psychologue du travail interviendra prochainement sur le réseau de lecture publique pour faire émerger un certain nombre d'éléments, sur la base de ce que SUD et les agents ont fait remonter, ainsi que sur la base du diagnostic qui sera établi par la psychologue du travail. Des modifications pourront éventuellement être apportées à l'organisation du travail pour faire évoluer les positions et améliorer la situation. Cela se mettra donc en place très rapidement.

Madame Sylvie DURAND confirme les propos de Monsieur RENOIR et assure suivre le dossier. Elle ne peut pas entendre que les élus ne s'y intéressent pas. Elle s'y intéresse de près, mais souhaite que la psychologue du travail intervienne. Madame DURAND se déplacera dans les médiathèques afin de rencontrer les agents. Elle a d'ailleurs commencé à aller à la rencontre des agents les plus éloignés. Lors du passage à 1607 heures dans les EHPAD, elle s'est engagée à rencontrer les agents, ce qu'elle a fait. Elle a ainsi rencontré les agents de nuit des cinq EHPAD de La Roche-sur-Yon. Dans les semaines à venir, elle rencontrera les équipes de jour et se déplacera la semaine suivante au Centre municipal de restauration. Elle atteste donc prendre en compte les problèmes et qu'elle les suivra.

Monsieur Nicolas GAZO, la remercie, mais rappelle que les personnels des médiathèques représentent une cinquantaine de personnes. Ces dernières interpellent les organisations syndicales, mais déplorent qu'aucune action ne soit mise en œuvre pour pallier les difficultés. Les agents sont donc inquiets.

Madame Sylvie DURAND redit que l'administration suit le dossier et ajoute que les élus ont souhaité mettre en place une nouvelle politique plus globale au niveau de l'agglomération par rapport aux médiathèques. L'administration souhaite que cette politique puisse aboutir. La médiathèque Rabier doit être pilote en la matière sur le projet. Madame DURAND souhaite donc la réussite de ce projet. C'est pour cette raison qu'elle fera en sorte que les agents aillent bien et puissent être motivés pour travailler au sein de chaque médiathèque.

Monsieur Nicolas GAZO, connaît son contexte de travail et le schéma de lecture publique, mais durant les dernières années les agents de la médiathèque ont eu à faire face à un cumul de situations, comme des violences sexistes et sexuelles. Des cas n'ont pas été réglés depuis un, deux ou trois ans, ce qui a entraîné des situations complexes aujourd'hui.

Les agents sont concentrés sur leur travail et sont en lien avec la réussite de la politique culturelle municipale, mais il faut que des choses soient confortées.

Madame Sylvie DURAND laissera Madame PORCHER travailler sur le dossier, ce qui nécessitera un peu de temps. Elle tient personnellement à la remercier pour le travail nécessaire et important qu'elle

va entreprendre. Madame DURAND reste bien évidemment à l'écoute de Madame PORCHER, de Monsieur RENOIR et des membres de la F3SCT.

Monsieur Nicolas GAZO, est ennuyé, car il connaît la charge de travail actuelle de Madame PORCHER.

Madame Sylvie DURAND en vient à la troisième question diverse relative à la situation du CMR.

Monsieur Patrice TOUVRON, a compris que Madame DURAND doit rencontrer les agents du CMR la semaine suivante.

Madame Sylvie DURAND confirme qu'elle s'y rendra le 2 avril 2024 au matin.

Monsieur Patrice TOUVRON, a eu des remontées d'une dizaine d'agents. Ces derniers sont démotivés, ce qu'il comprend pour avoir été cuisinier au CMR quelques années auparavant.

Les agents travaillent dans des conditions compliquées :

- Les productions sont inadaptées durant les vacances alors qu'il manque du personnel
- Les agents sont souvent en arrêt de travail
- Le matériel est en panne
- Les locaux sont inadaptés au travail (exiguïté, insalubrité, bruit)
- Des missions supplémentaires sont octroyées à certains agents en raison du non-remplacement de certains postes
- Stress à l'embauche
- 34 000 repas supplémentaires en 2023 sans personnels en plus
- Fatigue nerveuse, nombreux TMS

Les agents sont désabusés, car durant la seconde semaine de vacances d'hiver aucun responsable ou membre de la Direction n'était présent. Par ailleurs, les agents n'ont pas d'EPI.

Les agents aiment être cuisiniers et travailler pour la mairie, mais l'administration doit les soutenir et faire preuve de reconnaissance. Ils doivent pouvoir travailler dans des locaux adaptés.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, a eu des retours des agents par rapport au matériel qui est en mauvais état et qui tombe en panne. La maintenance est désormais prise en charge par des entreprises privées alors qu'un service interne pouvait intervenir très rapidement. Les agents effectuaient des réparations provisoires dans l'attente de pièces, mais le matériel tournait. Aujourd'hui, les délais d'intervention sont compris entre 24 et 48 heures si le prestataire peut intervenir, mais ce n'est pas souvent le cas. Par ailleurs, il apparaît que le matériel ne peut plus être réparé et les agents ne peuvent donc pas travailler correctement.

Monsieur Patrice TOUVRON, ajoute que le nombre de repas augmente d'année en année, mais que les agents n'ont pas les moyens de travailler. À titre d'exemple, les sauteuses et les marmites sont restées en panne depuis deux mois. En prenant leur service, les agents sont stressés. Ils font tout leur possible pour que les repas soient prêts en temps et en heure, mais les conditions de travail des agents se dégradent.

Madame Sylvie DURAND en prend note.

La quatrième question a trait à la présence de blattes dans les locaux de Lafayette en fin d'année 2023.

Monsieur Mathieu DURQUETY, a sollicité la F3SCT pour avoir connaissance du rapport d'activité de la société qui est intervenue au sein des locaux Lafayette à la demande de la collectivité, afin de traiter le bâtiment qui était infesté par des blattes. L'intervention a eu lieu le 4 décembre 2023 sur la base du témoignage d'agents et d'encadrants sur la présence de blattes aux premier et troisième étages. Il demande que le rapport d'activité de l'entreprise soit transmis aux membres de la F3SCT.

Madame Isabelle LUCAS, présente ses excuses, car elle n'a envoyé le rapport que durant la pause méridienne alors qu'elle pensait l'avoir fait plus tôt. L'entreprise est intervenue cinq fois à différents étages. Elle a demandé aux agents de ranger tous les produits alimentaires qui attirent les rongeurs et les blattes. La dernière intervention du prestataire remonte au 19 mars 2024, au quatrième étage. Entre temps, les blattes avaient disparu. Si elles revenaient et que l'infestation était trop prononcée, il faudrait vider les locaux et les bomber durant une demi-journée.

Monsieur Mathieu DURQUETY, la remercie pour les explications.

Jamais aucun agent dont le poste de travail se situe au sein du bâtiment Lafayette n'avait été confronté à cette problématique. La problématique concerne une grande partie du bâti. Le 4 décembre 2023, il a pris des photos qui montrent des dizaines et des dizaines de cadavres de blattes dans les locaux professionnels. Les blattes ne sont pas dangereuses, mais ce n'est pas agréable et interroge, surtout que ce bâtiment accueille des usagers et des administrés. Il remercie l'entreprise d'être intervenue rapidement afin de traiter le bâtiment, mais il faut faire en sorte que cela ne se renouvelle pas.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, signale que le bâtiment Lafayette comporte un restaurant. Si des blattes étaient présentes dans les locaux professionnels, elles pouvaient également l'être au niveau du restaurant. Il ne sait pas si l'entièreté du bâtiment a été traitée.

Madame Sylvie DURAND aborde la cinquième question diverse et cède la parole à la CFDT.

Monsieur Mathieu DURQUETY, évoque deux témoignages d'agents. Le premier concerne le bâtiment Prévert. Les agents de la Ville ont constaté la présence d'un animal de troisième catégorie accompagné de son maître. Les agents se sont interrogés quant à la présence d'animaux domestiques de troisième, voire de quatrième catégorie dans les bâtiments publics. Monsieur DURQUETY n'a pas trouvé de réglementation en la matière.

Monsieur Gilles RENOIR répond que la réglementation porte sur le fait de pouvoir détenir un chien appartenant à une de ces catégories, ce dernier devant être muni d'une muselière et d'une laisse. En revanche, l'accès de ces animaux à des locaux publics ne fait pas l'objet d'une réglementation particulière. Dans le cadre de son propre règlement intérieur, l'autorité territoriale peut décider ou non par voie d'arrêté d'interdire l'accès des chiens de telle catégorie à l'intégralité des locaux.

Monsieur Mathieu DURQUETY, invite la collectivité à réfléchir à une règle commune, sachant que d'autres témoignages ont fait part de la présence récurrente d'animaux de quatrième catégorie au niveau de l'Hôtel de Ville et d'Agglomération. Certains agents peuvent ne pas être à l'aise en présence d'animaux domestiques, et ce, pour des raisons y compris phobiques. Travailler à une règle commune sur l'accès aux bâtiments publics des animaux domestiques pourrait répondre à la problématique. Il estime que le quotidien privé n'a pas à être transposé dans l'espace public.

Monsieur Nicolas GAZO, indique qu'une même problématique au niveau de la médiathèque Rabier. Les propriétaires d'animaux rentrent dans le sas alors qu'ils n'y sont pas autorisés. Il faudrait être plus clair sur le sujet.

Monsieur Gilles RENOIR répète que l'accès n'est pas interdit, car aucune réglementation n'existe sur le sujet.

Madame Sylvie DURAND en prend note.

La dernière question a trait au plan de continuité du dispositif d'information sur les risques liés à la sédentarité.

Monsieur Mathieu DURQUETY, profite de la F3SCT pour témoigner de la récente formation en direction des agents qui a été dispensée par le service prévention concernant les risques autour de la sédentarité. Il s'agit d'une problématique de santé publique, mais qui reste encore peu connue en ce qui concerne les risques de maladies cardiovasculaires et d'obésité. Par prolongement, les agents qui étaient présents dans le cadre de cette formation sur la base du volontariat ont appris des choses sur les risques liés à la sédentarité. Les agents travaillant sur des postes administratifs sont assis pendant sept ou huit heures, ce qui a des conséquences. Il en veut pour preuve les études médicales très sérieuses communiquées. Le lien de cause à effet entre la sédentarité et les maladies cardiovasculaires est avéré.

La CFDT souhaiterait que cette information soit répétée, car les 2 000 agents n'ont pas eu la chance de participer. Un lien devrait également être établi avec le dispositif Sport santé qui participe à corriger les problématiques de sédentarité. La CFDT propose d'ajouter la pratique de la nage au Cap dans le cadre de l'atelier Sport santé. Le COSEL prend en charge à 100 % les agents qui se rendent au Cap. La CFDT souhaiterait que cette pratique soit ajoutée aux activités sportives qui rentrent dans le cadre de Sport Santé, puisqu'elle contribue à réduire les conséquences de la sédentarité qui est une question de santé publique.

Monsieur Gilles RENOIR accepte de réitérer ce type de manifestation, mais il met en garde contre la multiplicité, sachant qu'il ne sera pas possible de toucher les 2 500 agents de la collectivité. Lorsqu'une telle information est donnée, seuls les agents pouvant être libérés de leur poste de travail se rendent disponibles. Il ne faut pas tout attendre de ce type d'information.

L'administration prendra attache auprès du service piscine/patinoire pour voir de quelle manière il est possible de donner accès aux agents dans le cadre de Sport santé, sachant que les lignes de nage sont toutes utilisées par les clubs sportifs et les écoles. Il est donc difficile de trouver des créneaux, surtout que le créneau qui sera disponible ne conviendra pas à la majorité des agents.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, attire l'attention sur le fait que les agents profitent de leur pause méridienne pour leur bien-être physique. Il s'agit que les agents dont c'est déjà une habitude puissent profiter des avantages du dispositif.

Réitérer cette information permettrait certainement de réduire le taux d'absentéisme dû à aux maladies évoquées précédemment.

Monsieur Patrice TOUVRON, rappelle que Monsieur GAZO a interpellé l'administration sur le BD Fest et sur le passage potentiel en CST par rapport au dimanche travaillé. Monsieur RENOIR a répondu que c'était ponctuel et qu'il n'était donc pas nécessaire de consulter le CST.

Un nouveau planning, amené à être pérenne, sera prochainement mis en place dans les EHPAD. Il demande pourquoi ce planning n'a pas été présenté en CST.

Monsieur Gilles RENOIR répond que tous les éléments ont été présentés en même temps que le nouveau règlement temps de travail. Les membres du CST ont donné un avis sur ce dernier. Ensuite, les services sont libres de revoir l'organisation tant qu'ils respectent le règlement temps de travail.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, argue que les nuits isolées impactent le rythme de sommeil des agents.

Monsieur Gilles RENOIR l'informe que la collectivité n'a pas à présenter au CST ce type de changement de planning. En revanche, les membres de l'instance peuvent inscrire un point à l'ordre du jour du CST.

S'agissant du fonctionnement du planning des EHPAD, il a déjà répondu à Monsieur TOUVRON que la collectivité s'était engagée à réaliser un bilan de la mise en œuvre. Ce sera le cas lors du prochain CST prévu le 14 juin 2024.

Monsieur Nicolas GAZO, en déduit qu'un dimanche qui revient tous les ans correspond à de la ponctualité répétée.

Monsieur Gilles RENOIR répète que le fait que les agents puissent participer au BD Fest ne sera pas présenté en CST.

Madame Sylvie DURAND cède la parole à Madame PORCHER.

Madame Cécile PORCHER rappelle que les membres de la F3SCT avaient voté un projet CLACT relatif aux EHPAD. La collectivité a été retenue et les EHPAD bénéficieront de 30 292 euros pour mettre en place une partie des actions qui avaient été validées par l'instance.

Monsieur Patrice TOUVRON, remercie Madame Sylvie DURAND d'avoir effectué des visites de nuit dans les EHPAD, car cela a touché les agents.

Madame Sylvie DURAND s'y était engagée.

Elle remercie les membres de la F3SCT pour leur présence et lève la séance.

La Présidente,
Madame Sylvie DURAND

Signé numériquement le 28/04/2024
par DURAND Sylvie
3ème membre du Bureau Instances paritaires, relations avec les organisations syndic

La secrétaire,
Pour les représentants de la collectivité,
Monsieur Jacky GODARD

Signé numériquement le 29/04/2024
par Godard Jacky
4ème Vice-Président Ressources humaines, Mutualisation

Le secrétaire adjoint,
Pour les représentants du personnel,
Monsieur Benoît JAMONNEAU

Le 19.1.6.2024

