

Direction des ressources humaines  
Service Prévention et Santé au travail  
Affaire suivie par Cécile PORCHER  
N. Réf : F3SCT du 05.07.2024  
Tél. 02 51 47 48 55

## PROCÈS-VERBAL DE LA FORMATION SPÉCIALISÉE EN SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL DU 18 DÉCEMBRE 2024

Pour les représentants de la collectivité :

**Madame Sylvie DURAND**, titulaire, **Monsieur Bernard QUENAULT**, titulaire, **Monsieur Gilles RENOIR**, suppléant, et **Monsieur Patrick DURAND**, suppléant, étaient présents.

**Madame Danielle MARTIN**, titulaire, **Monsieur Jacky GODARD**, titulaire, **Monsieur Yannick DAVID**, titulaire, **Monsieur Régis ROUSSEL**, titulaire, **Madame Ketty COVEMAERKER**, titulaire, **Madame Cécile DALAIS**, titulaire, **Monsieur Luc BOUARD**, suppléant, **Madame Sophie MONTALÉTANG**, suppléante, **Monsieur Manuel GUIBERT**, suppléant, **Monsieur Johan GARDON**, suppléant et **Monsieur Gilbert OLIER**, suppléant, étaient excusés.

Pour les représentants du personnel :

- Pour la CFDT :

**Monsieur Patrice TOUVRON**, titulaire, **Monsieur Mathieu DURQUETY**, titulaire, **Monsieur Laurent VINCENT**, titulaire, et **Madame Marie-Pierre GUILLET**, suppléante, étaient présents. **Madame Lise LAMBERT**, suppléante, et **Monsieur Luigi TEXIER**, suppléant, étaient excusés.

- Pour la CGT :

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, titulaire, était présent. **Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT**, titulaire, **Madame Flora ORSOLLE**, suppléante, et **Madame Edwige ESPINOSA**, suppléante, étaient excusées.

- Pour FO :

**Madame Isabelle LUCAS**, titulaire, était présente. **Monsieur Stéphane TRANQUILLE**, suppléant, était excusé.

- Pour SUD :

**Monsieur Nicolas GAZO**, titulaire, était présent. **Madame Yasmina BENAMAS**, titulaire, Monsieur Philippe LARIGNON, suppléant, et Madame Zora AMMOUR, suppléante, étaient excusés.

Membres de droit :

Pour le Service prévention et Santé au travail : Madame Cécile PORCHER, psychologue en santé au travail, et Monsieur Christophe AMPHOUX, conseiller en prévention, étaient présents.

Présidente de séance : Madame Sylvie DURAND

Secrétaire : Monsieur Bernard QUENAULT

Secrétaire adjoint : Monsieur Benoit JAMONNEAU

\* \* \*

**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).

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 18 octobre 2024

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

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, fait remarquer que les panneaux d'affichage obligatoire ne sont pas présents partout et que les documents n'y sont pas toujours à jour.

**Monsieur Mathieu DURQUETY**, pour le syndicat CDFT valide les propose de la CGT et insiste sur le fait que c'est une obligation légale.

**Monsieur Gilles RENOIR** indique que l'actualisation des panneaux d'affichage est prévue en 2025. La mission sera probablement confiée à un agent inscrit dans la mobilité médicale.

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

**Le compte rendu de la séance du 18 octobre 2024 est adopté à l'unanimité.**

Point n° 2 : Analyse d'un accident du travail au sein du service nature en ville – serres municipales

*Dossier présenté par Monsieur Christophe AMPHOUX, Conseiller en prévention.*

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT demande que soit retiré le nom de l'agent concerné par l'accident.

**Madame Sylvie DURAND** valide ce point et ajoute qu'elle souhaite que tout accident du travail grave ou ayant pu avoir des conséquences graves soit présenté en F3SCT.

**Monsieur Christophe AMPHOUX** indique que l'accident survenu le 13 juin 2024 à 13 h 20 a concerné un agent qui s'est renversé avec un engin de chantier de type Multione dans l'enceinte de l'atelier parcs et jardins situé au 42 rue Bunsen, zone Belle Place à La Roche-sur-Yon. Le 17 juin 2024, le responsable d'équipe aux espaces verts a demandé par mail qu'il soit procédé à une analyse d'accident.

**Madame Sylvie DURAND** espère que le Conseiller en prévention a été informé de la survenue de cet accident du travail avant le 17 juin 2024.

**Monsieur Christophe AMPHOUX** l'informe que ce ne fut pas le cas.

**Madame Sylvie DURAND** fait observer que tout incident doit remonter très rapidement aux services concernés et qu'il est anormal d'avoir attendu quatre jours avant de signaler cet accident du travail.

**Monsieur Gilles RENOIR** le rappellera aux directions.

**Monsieur Nicolas GAZO**, pour le syndicat SUD, indique avoir transféré une douzaine de fiches du registre prévention à Madame PORCHER relatives au site de la médiathèque, sachant qu'elles ne sont jamais remontées. Il invite donc la direction des ressources humaines (DRH) à émettre un rappel sur ce point.

**Madame Sylvie DURAND** répète que tout incident doit être déclaré, et ce, même si aucune blessure n'est constatée dans l'immédiat, sachant que des séquelles peuvent apparaître quelques jours plus tard. Aussi, un certificat médical doit être délivré aux agents impactés.

**Monsieur Gilles RENOIR** ajoute que toute déclaration d'accident du travail qui n'est pas assortie d'un certificat médical ne sera pas étudiée et sera par conséquent classée sans suite.

**Monsieur Nicolas GAZO**, pour le syndicat SUD, assure que les accidents du travail font régulièrement l'objet d'une déclaration auprès du service prévention, mais que ce n'est pas le cas des événements connexes. Un rappel doit donc être fait auprès des directions sur le sujet.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, estime qu'il revient aux assistants de prévention de faire remonter les fiches dédiées aux incidents.

**Madame Cécile PORCHER** répond qu'il revient à l'encadrement de faire remonter ces fiches et précise que les assistants de prévention effectuent ensuite un recensement auprès de chaque établissement deux fois par an.

**Monsieur Christophe AMPHOUX** poursuit en indiquant que le Multione était stationné dans le garage en marche avant et que l'agent est donc sorti en marche arrière avec une visibilité réduite. L'agent s'est ensuite dirigé vers le côté droit heurtant des rochers, ce qui a fait basculer l'engin sur son côté gauche, sachant qu'il n'est pas parvenu à stopper la machine.

Les roues droites de l'engin sont passées par-dessus les rochers, entraînant un déplacement du centre de gravité en dehors des quatre roues et le basculement du Multione sur son côté gauche. À l'issue

du renversement, l'engin s'est totalement immobilisé. L'agent n'a pas été éjecté et il est sorti seul de l'habitacle. Il a ressenti des douleurs quelques dizaines de minutes après l'accident et a consulté un médecin.

Monsieur AMPHOUX fait ensuite part des points favorables :

- L'engin est conforme aux normes européennes en vigueur.
- Tous les tracteurs agricoles et les machines automotrices travaillant sur des chemins sont exposés au risque de renversement, et c'est notamment le cas du Multione. Ils doivent normalement être équipés de structures de protection ayant un rôle d'anti-écrasement du conducteur. Cette norme ROPS (*Roll-over protection structure*) est existante sur le Multione. En cas de roulement de l'engin sur lui-même, la carcasse ne s'affaisse pas.
- La présence d'une barre de protection latérale qui empêche une éjection de l'opérateur et que la collectivité a prise en option.

Puis, il liste les points défavorables :

- Seuls trois agents de la collectivité ont été formés en adéquation avec la réglementation sur le Multione, mais ce n'était pas le cas de l'agent concerné par l'accident du travail.
- La notice d'utilisation est présente dans la cabine, mais elle est entièrement rédigée en anglais. Elle est donc inexploitable par la majorité des utilisateurs.
- La ceinture de sécurité était hors service, car l'enrouleur automatique était bloqué et la sangle n'est pas adaptable à la morphologie de chaque conducteur.
- L'équipement de protection individuelle n'était pas conforme, c'est-à-dire que les chaussures de sécurité de l'agent étaient en très mauvais état.
- L'engin circulait avec l'accessoire de levage hydraulique en position haute, ce qui est strictement interdit, car il modifie grandement le centre de gravité et augmente le risque de renversement au moindre dévers ou freinage quelque peu sec.

Il expose enfin les mesures de prévention préconisées :

- Obtenir un avis favorable d'un organisme agréé à la remise en service de l'engin afin d'attester du maintien des capacités de l'engin à garder le même niveau de sécurité dans le cadre de la protection ROBS et FOPS (*Falling-object protective structure*).
- Attester que le dysfonctionnement signalé par l'agent n'est plus présent (*emballage de la machine, dysfonctionnement de la transmission hydrostatique*)

Le fournisseur a vérifié l'engin et a envoyé une attestation de conformité après un contrôle visuel pour une bonne utilisation avec les éléments de sécurité validés lors de l'achat de la machine. Le fournisseur prend donc ses responsabilités dans leur intégralité et assure que l'engin est conforme, et ce, malgré l'accident.

- Mise en place d'un sens de circulation et imposer la sortie des alvéoles du garage en ligne droite et pas vers les rochers qui ont déjà engendré un renversement d'engin
- Interdire la possibilité de tourner en sortant du garage pour ne pas rejoindre la zone en dévers.

- Imposer le stationnement dans l'alvéole en marche arrière pour sortir en marche avant et avoir une entière visibilité
- Dans le cadre d'une marche arrière, le conducteur doit être guidé par un agent au sol qui dispose de la visibilité du cheminement de l'engin

**Madame Sylvie DURAND** souligne qu'un agent doit également être présent pour guider le conducteur qui entre dans le garage en marche arrière.

**Monsieur Christophe AMPHOUX** abonde dans ce sens.

**Monsieur Nicolas GAZO**, pour le syndicat SUD ajoute que le local doit être éclairé.

**Monsieur Christophe AMPHOUX** répond que la luminosité doit être suffisante, car cela participe des règles de prévention qui doivent être respectées.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT préconise par ailleurs de ne pas garer le véhicule en charge haute. L'agent a sorti le véhicule en charge haute et peut-être qu'il en allait de même lorsqu'il a été rentré dans le garage.

**Monsieur Christophe AMPHOUX** ne sait pas.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT demande si le même agent avait utilisé le Multione la veille.

**Monsieur Christophe AMPHOUX** n'a pas pu vérifier ce point, mais précise que l'agent affirme avoir quelque peu levé le bras de l'engin pour sortir du garage.

**Monsieur Nicolas GAZO**, pour le syndicat SUD, comprend que l'engin utilisé par l'agent devait servir à effectuer de la tonte et rappelle que le service espaces verts dispose d'une équipe aguerrie et d'une autre à laquelle il est fait appel ponctuellement sans formalisme. Il souhaite savoir si l'agent appartient à la première ou à la seconde équipe. S'il fait partie de la seconde équipe, cela pourrait expliquer qu'il n'ait pas été formé à l'outil.

Après avoir discuté avec l'agent, ses collègues et son supérieur hiérarchique, **Monsieur Christophe AMPHOUX** a compris que la tonte faisait partie des missions régulières de l'agent.

**Monsieur Nicolas GAZO**, pour le syndicat SUD, demande que ce soit vérifié.

**Monsieur Patrice TOUVRON**, pour le syndicat CFDT souhaite savoir si la tonte apparaît dans le profil de poste de l'agent. Dans l'affirmative, il est anormal qu'il ne soit pas habilité. Il demande par ailleurs si l'agent a simplement déplacé l'engin ou s'il en avait réellement besoin.

**Monsieur Christophe AMPHOUX** l'informe que l'agent a emprunté l'engin pour l'utiliser dans le cadre de ses missions.

**Monsieur Patrice TOUVRON**, pour le syndicat CFDT en déduit que l'agent aurait donc dû être habilité à la conduite d'engin. En outre, tout engin spécifique doit avoir fait l'objet d'un contrôle technique.

**Monsieur Christophe AMPHOUX** continue de lister les mesures de prévention :

- Réparer la ceinture de sécurité sans délai, ce qui a été réalisé très rapidement par DEKRA qui effectue les vérifications générales périodiques (VGP), ce qui est l'équivalent du contrôle technique d'un véhicule. Les VGP d'un engin de chantier doivent être effectuées annuellement, ce qui est le cas au sein de la collectivité.
- La notice d'utilisation et d'entretien de l'engin doit être rédigée en français et doit être accessible aux utilisateurs sans restriction. Elle doit donc être demandée au fournisseur et apposée sur l'engin. Malgré plusieurs relances, la collectivité est toujours dans l'attente de ce document qui permettra d'obtenir les préconisations du constructeur pour une utilisation de l'engin adaptée. Monsieur AMPHOUX rappelle que l'article 2 de la loi du 4 août 1994 relative à l'emploi de la langue française prévoit que dans la désignation, l'offre, la présentation, le mode d'emploi, la description de l'étendue et des conditions de garantie d'un bien, d'un produit ou d'un service, ainsi que les factures et quittances, l'emploi de la langue française est obligatoire. Pour tous les produits commercialisés en France, la notice d'utilisation ou d'emploi devra être en français. Dans tous les cas susceptibles d'affecter la sécurité ou la santé des consommateurs, certaines mentions permettant de fournir aux consommateurs des informations utiles pour évaluer les risques inhérents aux produits doivent être obligatoirement traduites en français. La collectivité a donc formulé une demande en ce sens.

**Madame Sylvie DURAND** souhaite que la demande soit réalisée par courrier envoyé en recommandé avec accusé de réception.

**Monsieur Christophe AMPHOUX** en prend acte.

**Monsieur Patrice TOUVRON**, pour le syndicat CFDT interroge sur la date de la dernière VGP.

**Monsieur Christophe AMPHOUX** confirme que la VGP était à jour et qu'elle avait eu lieu un peu moins d'un an avant l'accident du travail.

**Monsieur Patrice TOUVRON**, pour le syndicat CFDT ne comprend pas pourquoi la défaillance de la ceinture de sécurité n'avait pas été signalée.

**Monsieur Christophe AMPHOUX** explique que le Comité français d'accréditation (COFRAC) donne des habilitations à des organismes comme DEKRA. Dans le cadre de la VGP, ce dernier peut indiquer que les freins ne sont plus efficaces, que les essuie-glaces et les phares ne fonctionnent pas et que l'engin doit être mis à l'arrêt. Or, il s'agit simplement d'une recommandation, sachant que DEKRA n'a aucun pouvoir de police.

**Monsieur Patrice TOUVRON**, pour le syndicat CFDT demande si la ceinture de sécurité était défaillante lors de la dernière visite.

**Monsieur Christophe AMPHOUX** répond par la négative, mais souligne que l'absence de notice en français avait cependant été soulevée.

Il poursuit la présentation des mesures de prévention :

- VGP de l'état de conservation et de bon fonctionnement des équipements, ainsi que des engins de chantier et de lavage. L'objectif consiste à identifier de manière préventive toute altération pouvant entraîner une mise en danger de l'utilisateur de l'engin et des personnes situées à proximité. Le propriétaire de l'engin doit alors prendre en considération les éventuelles remarques émises par l'organisme vérificateur par rapport à la conclusion de la VGP et établir un plan d'action. La dernière VGP a été réalisée par DEKRA le 16 juillet 2024 qui a émis une remarque s'agissant de l'absence de notice du constructeur en français à la disposition des agents sur l'engin.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT rappelle que l'engin circule sur la route alors que cela ne devrait pas être le cas au vu de la défaillance de la ceinture de sécurité. La responsabilité incombe donc à la collectivité.

**Monsieur Nicolas GAZO**, pour le syndicat SUD ajoute que depuis plusieurs années les déplacements routiers de ces agents sont beaucoup plus importants que la tâche en elle-même. C'est notamment le cas des tontes, avec des traversées nord/sud. La défaillance de la ceinture de sécurité s'avère par conséquent très problématique.

**Monsieur Mathieu DURQUETY**, pour le syndicat CFDT, attire l'attention sur le fait que l'agent est en droit d'indiquer à son supérieur hiérarchique qu'il ne peut pas utiliser un outil de travail, car ce dernier est défaillant et qu'il ne correspond donc pas aux attentes de sécurité élémentaires. Il demande combien d'agents qui utilisent de matériels techniques savent qu'ils ont cette possibilité, mais également si l'agent qui a été victime de l'accident du travail pouvait alerter sa hiérarchie en indiquant qu'il était dans l'incapacité d'accomplir sa mission en raison de la défaillance de la ceinture de sécurité. À noter que les encadrants ne peuvent pas vérifier tous les matériels techniques et il est donc important de s'assurer que les agents ont conscience qu'ils peuvent refuser d'utiliser un outil défaillant.

En ce qui concerne les EPI, il demande si l'encadrant doit s'assurer que le matériel mis à la disposition des agents pour l'accomplissement des tâches au quotidien répond aux normes en vigueur ou si l'agent doit signifier à son supérieur que le matériel qui lui est dédié nécessite d'être renouvelé, car il ne répond plus à ces normes.

S'agissant de cette dernière question, **Monsieur Gilles RENOIR** répond que cela incombe à la fois au responsable hiérarchique et à l'agent. Ainsi, la collectivité doit fournir du matériel en bon état à ses agents pour effectuer les différentes tâches, mais il revient également à l'agent de s'assurer que le matériel qu'il va utiliser est en bon état et conforme. Dans le cas d'espèce, la collectivité aurait dû s'assurer du bon fonctionnement de la ceinture de sécurité et l'agent aurait dû informer son supérieur hiérarchique que celle-ci était défaillante.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT fait observer que la défaillance de la ceinture de sécurité avait été signalée, sachant qu'une nouvelle ceinture avait été commandée avant l'accident du travail dont l'agent a été victime.

**Monsieur Gilles RENOIR** n'a pas dit le contraire.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT indique que l'agent n'aurait pas dû utiliser l'engin, car la ceinture était défaillante et que les encadrants auraient dû immobiliser le véhicule.

**Madame Sylvie DURAND** s'enquiert de l'existence d'une personne responsable de ce matériel spécifique qui vérifie régulièrement l'état de celui-ci. Elle signale par ailleurs que si un utilisateur constate une défaillance, il doit la signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique. Elle souhaite donc qu'un responsable soit dédié au matériel, comme c'est par exemple le cas en ce qui concerne les bras élévateurs automatiques, et que toute anomalie constatée soit aussitôt signalée.

**Monsieur Patrice TOURVON**, pour le syndicat CFDT demande si l'engin est muni d'un carnet de bord, comme c'était le cas il y a quelques années s'agissant de l'ensemble des véhicules de la collectivité, car ceux-ci pouvaient être utilisés par n'importe quel agent. Aussi, au sein du Centre technique mutualisé, chaque véhicule était rattaché à un responsable.

**Monsieur Christophe AMPHOUX** l'informe que l'engin n'était pas équipé d'un carnet de bord.

**Monsieur Patrice TOURVON**, pour le syndicat CFDT regrette que les véhicules et les engins agricoles ne disposent plus d'un carnet de bord et qu'un responsable ne leur soit pas dédié, car ils se dégradent. Dans le cadre d'une formation, il a récemment emprunté un véhicule qu'il a été contraint de nettoyer à l'intérieur et à l'extérieur, car il était dans un état déplorable. Il s'agirait donc de prendre des mesures en remettant en œuvre un responsable et un carnet de bord, sachant que l'état des véhicules reflète l'image de la Ville.

**Madame Sylvie DURAND** abonde dans le sens de l'intervenant s'agissant du responsable. Quant au carnet de bord, elle suppose qu'il a été supprimé, car les agents ne le remplissaient pas.

**Monsieur Mathieu DURQUETY**, pour le syndicat CFDT, demande si l'état des chaussures de sécurité de tous les agents a été vérifié.

**Monsieur Christophe AMPHOUX** répond que c'est le seul agent dont les chaussures de sécurité étaient en mauvais état.

Comme la CGT, **Monsieur Nicolas GAZO**, pour le syndicat SUD, déplore la disparition des missions et des tâches au fur et à mesure des départs d'agents de la collectivité. Il existait auparavant des agents en charge de la maintenance et de petits travaux dans les services, ce qui n'est plus le cas.

**Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, ne comprend pas pourquoi les chaussures de sécurité de l'agent ont été mentionnées dans le rapport d'accident du travail, sachant qu'elles n'ont aucun lien avec l'incident.

**Monsieur Christophe AMPHOUX** explique que les chaussures de sécurité ont été évoquées dans l'analyse d'accident du travail, car l'agent a souhaité faire part de l'état de vétusté de ses chaussures, ce qui aurait pu avoir une incidence s'agissant de la sensation de freinage.

**Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, souhaite savoir pourquoi les chaussures de l'agent étaient en mauvais état.

**Monsieur Christophe AMPHOUX** répond que la démarche de renouvellement des chaussures était en cours, mais que l'agent ne les avait pas encore reçues au moment de l'accident.

**Madame Cécile PORCHER** argue que les chaussures constituent un équipement très important lorsque les agents sont amenés à conduire des véhicules ou des engins. La question de l'état des chaussures est systématiquement questionnée en prévention dans les analyses d'accident de conduite.

**Monsieur Christophe AMPHOUX** termine la présentation des mesures de prévention :

- Chaussures de sécurité en bon état.
- Formation spécifique à la conduite de l'engin Multione. L'article 4323-55 du Code du travail stipule que la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de travail servant au levage est réservée aux travailleurs ayant reçu une formation adéquate, c'est-à-dire une formation théorique et une formation pratique sur ledit engin, avec une évaluation permettant l'attribution d'une attestation de réussite. Cette dernière permet l'attribution d'une autorisation de conduite par l'employeur si la formation théorique et la formation pratique ont été validées. Cette préconisation a été prise en compte par le service formation. La demande de formation a été remontée au service ressources humaines le 31 juillet 2024 pour l'ensemble des agents amenés à utiliser le Multione. La formation doit aborder tous les aspects sécuritaires à la conduite de l'engin : dévers, centre de gravité, freinage, guidage, utilisation des accessoires de sécurité, conduite, et ainsi de suite.

**Monsieur Christophe AMPHOUX** précise enfin qu'une autorisation de conduite ne peut être délivrée par l'employeur que si quatre conditions sont réunies :

- Formation théorique et pratique (Code du travail)
  - o Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES) (*non obligatoire, il s'agit simplement d'une plus-value*) ou formation. À noter que les agents qui utilisent l'engin ont passé un CACES. Or, le CACES défini par le COFRAC impose des typologies d'engins, dont le Multione ne fait pas partie. Les agents ont donc suivi une formation ne correspondant pas à l'engin. Le CACES n'est pas une obligation, mais il n'existe pas s'agissant du Multione. Étant donné que le CACES ne correspond pas à l'engin, les agents doivent obligatoirement suivre une formation complémentaire.
- Aptitude médicale
- Être majeur (excepté dans le cadre d'un apprentissage ou d'une alternance)
- Avoir été informé des conditions spécifiques aux risques liés au lieu d'exercice du travail.

**Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, souhaite savoir si les trois agents évoqués précédemment ont passé un CACES ou s'ils ont été directement formés sur l'engin.

**Monsieur Christophe AMPHOUX** répond que les trois agents ont directement été formés sur le Multione.

**Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, en déduit que ces trois agents ont donc suivi une formation adaptée.

**Monsieur Christophe AMPHOUX** corrobore ces propos.

**Monsieur Nicolas GAZO**, pour le syndicat SUD comprend que les agents formés composeront la seconde équipe de tonte.

**Madame Sylvie DURAND** signale que l'accident du travail mentionné aurait pu être dramatique et étaye que les préconisations doivent être connues par l'ensemble des agents. Elle demande que la préconisation qu'elle a émise soit ajoutée, c'est-à-dire qu'un responsable soit dédié aux matériels spécifiques. Elle remercie par ailleurs Monsieur AMPHOUX pour avoir présenté une analyse très complète.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, déplore le mauvais état de la flotte de véhicules spécifiques ou non et souhaiterait que l'état du parc soit présenté en F3SCT.

**Monsieur Gilles RENOIR** demande ce que FO entend par « l'état du parc ».

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, évoque par exemple l'âge des véhicules.

**Madame Sylvie DURAND** réplique qu'un véhicule peut avoir un certain nombre d'années et être en très bon état alors qu'un véhicule plus récent peut être dans un très mauvais état. Il s'agit simplement de rappeler aux utilisateurs leurs devoirs lorsqu'ils empruntent un véhicule.

En l'absence d'autre demande de prise de parole, **Madame Sylvie DURAND** aborde le point suivant inscrit à l'ordre du jour.

### Point n° 3 : Présentation du DUERP de la Direction des ressources humaines

*Dossier présenté par Monsieur Christophe AMPHOUX, Conseiller en prévention.*

**Monsieur Christophe AMPHOUX** indique que le service prévention et santé au travail a procédé à l'évaluation des risques professionnels de la direction des ressources humaines de juillet à novembre 2024, sachant que la démarche avait été présentée en amont à l'ensemble des responsables de la direction. À noter que l'ensemble des données a été saisi dans le logiciel DigiRisk dédié à l'évaluation des risques professionnels. Ensuite, un plan d'action a été défini entre octobre et décembre 2024. Il a été présenté aux responsables de service et au directeur.

Les unités de travail évaluées sont les suivantes : Directeur, assistante de Direction, pôle action sociale, chargée de mission système d'information des ressources humaines (SIRH), chargée de mission et juriste, gestionnaire du temps de travail, assistante administrative, service de gestion administrative du personnel, services prévention et santé au travail, service emploi mobilité et compétences.

Parmi les principaux risques identifiés, il évoque les postures de travail et le port de charge. Chaque unité évaluée présente un risque important de développer des troubles musculosquelettiques (TMS) en raison du travail administratif sur des postes informatiques (*répétitivité des gestes des membres supérieurs*), mais également dus au poids hebdomadaire transporté lié aux dossiers des agents qui peut être important.

Le plan d'action a consisté à aménager les postes de travail dans les jours qui ont suivi l'évaluation, mais également à recenser les besoins individuels comme des lampes de bureau ou des repose-pieds.

**Madame Sylvie DURAND** demande s'il peut également s'agir de souris ergonomiques.

**Monsieur Christophe AMPHOUX** répond par l'affirmative. Il a par ailleurs été proposé de procéder à des sensibilisations aux gestes et postures spécifiques aux postes administratifs, mais également la possibilité d'inclure différents tampons sur les documents officiels.

Une autre action a trait à l'anticipation maximale des besoins s'agissant du déménagement au sein de l'espace Prévert et à l'achat d'un chariot pour transporter les dossiers, les mobiliers ou matériels.

Le deuxième risque identifié est inhérent aux risques psychosociaux, et ce, à des niveaux plus ou moins élevés. Ainsi, les services jugent leur charge de travail comme importante, voire très importante. En fonction des spécificités, certains agents ont des dates butoirs à respecter, ce qui peut être source de stress. C'est notamment le cas des gestionnaires de paie. Par ailleurs, les difficultés de recrutement majorent fortement la charge de travail de certains agents. Enfin, l'absence de responsable peut également générer un inconfort.

Monsieur AMPHOUX ajoute que certaines unités sont confrontées à la souffrance d'autrui et à la gestion de ses propres émotions : service de santé, pôle maladie, comité des œuvres sociales et de loisirs (COSeL). En outre, les sujets traités sont sensibles et il n'est pas rare que les agents soient soumis à de la tension et de l'agressivité. Aussi, certains services expriment des difficultés s'expliquant par un manque de transversalité qui peut nuire à l'efficacité du travail.

Dans ce cadre, les plans d'action peuvent être les suivants :

- Faire le bilan des agents formés au risque agression et évaluer le besoin restant
- Anticiper la mise en place d'un accueil à l'espace Prévert et améliorer le dispositif digicode qui peut permettre de mieux filtrer l'arrivée de personnes extérieures
- Mener des actions de communication auprès des agents de la collectivité pour rendre les agents de la DRH plus visibles et permettre une meilleure appréhension de leurs missions
- Poursuivre des recrutements en cours et des études de possibilités pour alléger la charge de travail des unités plus à risque
- Le travail du SIRH permet un meilleur partage des données entre services ;
- Le recrutement de nouveaux responsables qui intégreront automatiquement la reprise des réunions de service et interservices, et donc la transversalité.

Le troisième risque majeur correspond à la chute de plain-pied, sachant que certaines pièces sont étroites en raison d'un mobilier trop imposant ou en trop grand nombre, mais également du nombre d'agents présents dans les bureaux partagés (*pôle carrière et paie notamment*). En outre, de nombreux dossiers peuvent être entreposés au sol, les espaces de circulation sont trop étroits et des fils jonchent le sol.

L'action consiste à limiter le nombre d'agents présents dans un même espace à Prévert, à anticiper le besoin d'archivage important de certains pôles dans le cadre du déménagement, et prévoir un

aménagement adapté à cette contrainte, afin de limiter la présence de dossiers au sol, et à poursuivre la dématérialisation.

Le dernier risque est lié aux outils de travail. Certains agents fonctionnent avec des tableurs Excel ou des logiciels qui sont plus ou moins optimisés, ce qui peut être une source d'erreurs et entraîner des doublons dans les tâches, ainsi qu'une perte de temps due à une éventuelle panne ou une maintenance récurrente. Le SIRH a déjà commencé l'amélioration du process à ce sujet.

Les objectifs sont :

- L'amélioration continue des conditions de travail en poursuivant les échanges avec les différents responsables et le service prévention et santé au travail ;
- La finalisation du document unique du service avec l'évaluation des risques des unités restantes.

**Madame Sylvie DURAND** le remercie et précise que tous les services ressources humaines rencontrent des problématiques similaires à celles qui viennent d'être évoquées, c'est-à-dire la pression, l'agressivité, le poids des dossiers, les logiciels non utilisés dans leur entièreté faute de formation adéquate.

Elle appelle ensuite aux observations.

**Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, rappelle qu'en juin 2021 la CGT avait émis des suggestions particulières à Monsieur le Maire qui laissaient déjà apparaître des facteurs d'usure professionnelle qui étaient gradués en fonction de différents niveaux avec :

- Des sollicitations physiques (*port de charge papier, archives*)
- Des chutes de plain-pied (*déplacements, heurts*)
- Des contraintes environnementales (*bruit, lumière, température*)
- Des contraintes organisationnelles (*cadence, charge de travail*)
- De l'adaptation aux nouveaux outils
- Du travail en équipe
- Du travail sur écran
- Des postures statiques
- Des gestes répétitifs
- Des contraintes visuelles

Ce travail avait été réalisé sur l'ensemble des profils de poste, puis il avait été décliné en fonction des filières administratives, ce qui est le cas de la direction des ressources humaines.

En ce qui concerne les postures pénibles, Monsieur JAMMONEAU évoque les fauteuils de bureau non adaptés, le manque d'alternance de postures, la sollicitation des cervicales, la station assise prolongée, la mauvaise ergonomie du poste de travail, le travail répétitif, les postures statiques, la sollicitation des poignets et des mains.

S'agissant du travail sur écran, il liste des contraintes visuelles, un travail sur écran trop petit, un travail sur un logiciel non ergonomique, une résolution d'écran non adaptée, un éclairage insuffisant, une fatigue visuelle, un mobilier de bureau non adapté, le manque d'espace dans les bureaux.

Pour ce qui est des contraintes organisationnelles, il cite la cadence et la charge de travail, l'adaptation aux nouveaux outils, le travail en équipe, les pics d'activité, la gestion des délais, le travail en équipe pluridisciplinaire, l'organisation complexe avec plusieurs autorités, la disponibilité permanente, ainsi que l'amplitude horaire.

Concernant la charge mentale, il évoque l'interruption de tâches, la variabilité des tâches et des journées, le contact avec du public en difficulté, la nécessité d'être toujours d'humeur égale et accueillant, les situations de conflit, de violence ou d'urgence physique ou psychologique, la polyvalence des tâches, la transmission d'informations, la coordination de prestataires externes, le travail en lien avec les élus communaux, la responsabilité, le travail seul pendant de longues périodes, les fonctions transversales, la gestion d'équipes, d'usagers et d'entreprises extérieures, la charge administrative et le positionnement dans la structure.

Il fait ensuite part de la manutention manuelle, du port de charge de papier et d'archives, ou encore d'agressions verbales ou physiques, le contact avec un public pouvant être en difficultés linguistiques, sociales, de la résolution de conflits en lien avec l'activité de la structure (*voirie, urbanisme, état civil*), de la gestion des attentes, du contact avec d'autres agents, mais également de l'accueil des usagers avec de la violence verbale, de l'usure affective et émotionnelle.

Pour ce qui est de la contrainte environnementale, il mentionne le bruit, la lumière, la température, la circulation avec des déplacements fréquents, des vibrations de véhicules, des accidents de la route.

Quant à l'exigence émotionnelle, il liste l'animation de groupe, de réunions, l'encadrement, le management d'équipe, la gestion des plannings, l'interruption de tâches et la transmission d'informations.

Monsieur JAMONNEAU répète que ce document avait été remis en 2021 et qu'il aurait facilité le travail du service de prévention. Il invite donc l'Administration à le relire concernant les filières techniques ou administratives.

**Monsieur Nicolas GAZO**, pour le syndicat SUD fait observer que les structures externalisent de plus en plus des secteurs de gestion et demande si la collectivité gère l'ensemble des ressources humaines.

**Monsieur Gilles RENOIR** l'informe qu'il n'existe pas d'externalisation et que cette dernière n'est d'ailleurs pas envisagée. Il admet cependant que par le passé des collectivités ont pu tester la gestion des carrières et des paies en externe, mais que ce n'était pas concluant.

En l'absence d'autre remarque, **Madame Sylvie DURAND** aborde le point suivant inscrit à l'ordre du jour.

**Point n° 4 : Règlement de la F3SCT – mise à jour du protocole de visite de la délégation de la F3SCT**

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

**Madame Cécile PORCHER** propose un avenant au règlement de la F3SCT afin de mettre à jour le protocole de visite de la délégation F3SCT.

Elle rappelle que le cadre réglementaire stipule que les membres de la F3SCT peuvent effectuer des visites et qu'une délibération de la F3SCT fixe l'objet et le secteur géographique de la visite, ainsi que la composition de la délégation.

La délégation se compose du président de la F3SCT ou d'un représentant, et des représentants du personnel. L'objectif est qu'une délégation soit définie pour chaque thématique en amont.

Les visites d'établissement visent à contribuer à la protection de la santé des agents, à améliorer les conditions de travail, à la prévention. Elles nourrissent par ailleurs l'analyse des risques professionnels et permettent d'alimenter les documents uniques. Elles ciblent le repérage des situations de travail susceptibles de porter atteinte à la santé ou à la sécurité des agents, mais également le repérage des difficultés auxquelles sont confrontés les agents dans leur situation de travail, et l'analyse des situations afin d'en identifier les causes et proposer des plans d'action.

Ces visites ne doivent pas être confondues avec la visite d'un inspecteur en santé ou avec la visite de fin de chantier.

La délégation de la F3SCT est amenée à observer et à rencontrer les personnels (*entretiens individuels ou collectifs durant le temps de travail*).

Madame PORCHER indique ensuite qu'une visite se prépare en amont en déterminant les lieux durant la F3SCT, dans l'idéal un an à l'avance. Les membres de la délégation sont désignés pour chaque visite : le président ou son représentant, quelques représentants du personnel. Les partenaires extérieurs qui pourraient avoir un avis technique doivent être officiellement invités (*médecin, service prévention, conseiller*).

Le service qui sera visité doit être officiellement informé par écrit. Un rédacteur du compte rendu doit par ailleurs être identifié au sein de la délégation, sachant que cette dernière relira le compte rendu pour validation.

Durant la visite, les membres de la délégation doivent se présenter et resituer le contexte au service qui les accueille. L'accord du service doit être demandé pour photographier ou filmer.

Après la visite, le rédacteur établit le compte rendu qui est relu par l'ensemble de la délégation. Le rapport est présenté au responsable de service, puis à la F3SCT. Des actions sont proposées dans le cadre de l'instance et le plan d'action validé est transmis au chef de service, au médecin du travail et au conseiller prévention le cas échéant.

**Madame Sylvie DURAND** la remercie et s'enquiert des demandes de prises de parole.

Pour s'inscrire dans le préventif et non dans le curatif, **Monsieur Nicolas GAZO**, pour le syndicat SUD, suggère de réfléchir à un protocole de visite avec des préconisations avant la mise en œuvre d'un nouveau service.

Il prend l'exemple du réseau de lecture publique qui devra se doter d'une navette intercommunale d'ici la fin de l'année 2025 (17 sites). La navette intersites est actuellement assurée par des agents et pas par du personnel dédié, ce qui a récemment engendré un accident du travail, car le matériel mis à la disposition des agents dans le cadre de cette navette n'est pas adapté à la réalité du fonctionnement.

**Madame Cécile PORCHER** ne s'oppose pas à la suggestion du syndicat SUD, sachant qu'une décision collégiale peut être prise sur le sujet en F3SCT.

S'agissant du réseau de lecture publique, **Madame Sylvie DURAND** en déduit que **Monsieur GAZO** souhaite que les achats soient réalisés en collaboration avec les agents.

**Monsieur Nicolas GAZO**, pour le syndicat SUD, évoque une gestion complète, notamment s'agissant de la manipulation des caisses ou des chariots de transport.

**Madame Sylvie DURAND** prend note de cette demande.

**Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, aurait souhaité que le règlement de la visite des élus mandatés soit également mis à jour, sachant qu'ils doivent avoir accès à tous les locaux, ce qui n'est actuellement pas le cas.

En outre, les élus doivent pouvoir inscrire des dossiers à l'ordre du jour de la F3SCT et que ce ne soit donc pas le privilège des représentants de la collectivité.

**Monsieur Gilles RENOIR** répond qu'il s'agit de deux éléments différents, sachant que, conformément à la réglementation qui a été exposée, le protocole ne vise que les visites de délégation. Par principe, les représentants du personnel doivent pouvoir avoir accès à l'ensemble des bâtiments, mais pas selon leur bon vouloir.

**Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, n'a pas tenu de tels propos.

**Monsieur Gilles RENOIR** tenait simplement à rappeler cet état de fait, c'est-à-dire que les représentants du personnel ont accès à l'ensemble des bâtiments de la collectivité, mais dans des conditions qui doivent permettre le bon fonctionnement des services. En revanche, il n'est pas nécessaire que ce point figure dans le protocole, car il est réglementaire.

**Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, souhaite toutefois que ce sujet soit formalisé dans le règlement de la F3SCT.

**Monsieur Gilles RENOIR** soutient que le règlement de la F3SCT n'a pas vocation à reprendre l'ensemble de la réglementation présente dans le Code du travail.

**Monsieur Patrice TOUVRON**, pour le syndicat CFDT, demande si une organisation syndicale serait en charge du compte rendu à la suite de chaque visite.

**Madame Cécile PORCHER** explique qu'une délégation sera diligentée lors de chaque visite et qu'un membre de celle-ci sera en charge de la rédaction du compte rendu. L'objectif est qu'elle ne doive pas elle-même rédiger le compte rendu à l'issue de chaque visite.

**Monsieur Patrice TOUVRON**, pour le syndicat CFDT, réplique que les représentants des organisations syndicales peuvent ne pas avoir les mêmes compétences techniques que Madame PORCHER. Par ailleurs, chaque organisation syndicale ne dispose pas d'une décharge identique. Il craint donc que les comptes rendus ne soient pas en adéquation avec les visites.

**Madame Cécile PORCHER** rappelle que les comptes rendus ne seront que le reflet des propos qui auront été tenus et des observations qui auront pu être émises. Cela ne requiert donc aucune compétence particulière, si ce n'est de l'écoute. En revanche, les préventeurs peuvent être invités à une visite et participer à la rédaction du compte rendu.

**Monsieur Patrice TOUVRON**, pour le syndicat CFDT, émet l'hypothèse que cela retardera la publication des comptes rendus.

**Madame Cécile PORCHER** rappelle qu'est toujours dans l'attente d'un retour des représentants du personnel sur un compte rendu remontant à deux ans.

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

<b>MISE AU VOTE</b>	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 7	<u>Nombre de votants</u> : 4
<b>VOTE POUR : 7 voix</b>	<b>VOTE POUR : 4 voix</b>

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, demande quand sera dressée la liste des sites à visiter.

**Madame Cécile PORCHER** l'informe que les sites à visiter seront arrêtés lors de la prochaine F3SCT. En l'absence d'autre remarque, **Madame Sylvie DURAND** aborde le point suivant inscrit à l'ordre du jour.

**Point n° 5 : Présentation de la démarche d'actualisation du plan d'action égalité hommes/femmes**

*Dossier présenté par Monsieur Gilles RENOIR, Directeur des Ressources Humaines.*

Monsieur Gilles RENOIR indique que le document présenté ce jour a déjà fait l'objet d'une réunion de travail avec un certain nombre de représentants syndicaux, l'objectif consistant à présenter les actions qui seront mises en œuvre par la collectivité afin d'actualiser son plan d'action égalité femmes/hommes, avec une méthodologie particulière.

Il rappelle que le plan d'action égalité hommes/femmes émane de la loi de transformation de la Fonction publique et qu'il s'impose à l'ensemble des collectivités de plus de 20 000 habitants.

Le précédent plan d'action, qui est arrivé à son terme en fin d'année 2023, obéissait à un cadrage particulier, sachant qu'il devait spécifiquement traiter quatre domaines :

- Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- L'égal accès des femmes et des hommes au cadre d'emploi et au grade
- L'articulation entre l'activité professionnelle, et la vie personnelle et familiale
- Le traitement des discriminations, des actes de harcèlement moral ou sexuel et les agressions sexistes

Aujourd'hui, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes répondent aux indicateurs portés au niveau national, c'est-à-dire qu'ils sont d'environ 2 % concernant les agents titulaires et les stagiaires, et de 3 % s'agissant des agents contractuels.

Un travail important devait être mené sur la filière médicosociale dans le cadre du déploiement du Ségur de la santé. Ainsi, une revalorisation importante a été mise en œuvre, notamment en direction des femmes qui constituent la population la plus importante de cette filière.

Il évoque par ailleurs une volonté de diminuer les emplois à temps non complet. Un travail important a donc été réalisé au niveau de la direction de l'éducation, avec des transformations de postes à temps complet, ou le cas échéant en augmentant le temps de travail afin de diminuer les heures complémentaires qui pouvaient être réalisées.

Le travail sur l'accès aux emplois de direction et aux emplois fonctionnels devra se poursuivre, sachant que la part d'hommes reste encore prépondérante.

Monsieur RENOIR mentionne ensuite une volonté de travailler à l'élaboration d'une charte de recrutement, mais aussi de continuer de promouvoir la mixité des emplois, ou de faciliter le déroulement de carrière des agents.

S'agissant de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, un règlement du temps de travail a été rédigé avec la mise en exergue d'un certain nombre d'éléments, notamment la possibilité de travailler sur l'ensemble du panel offert par le statut en termes de temps de travail (*temps partiel sur autorisation*) et leur connaissance par les agents.

Par ailleurs, le télétravail existait au sein de la collectivité, mais il doit continuer de jouer son rôle dans l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Un sujet n'avait pas été traité dans le cadre du précédent plan d'action : les discriminations, les actes de violence, les agissements sexistes et les violences sexuelles.

Là-dessus, un projet en lien avec le Fonds national de prévention de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) a été lancé, et ce, afin de développer un certain nombre d'actions : Information et formation des agents, création d'une cellule de signalement pour permettre aux victimes de faire remonter les violences qu'elles pourraient subir.

Monsieur RENOIR rappelle ensuite que la collectivité a communiqué au sein du Flash RH du mois de novembre 2024 sur la création d'un groupe de travail. L'idée était d'élaborer le plan d'action en s'appuyant sur une quinzaine d'agents, avec une certaine parité et la meilleure représentation possible des directions en vue de remonter les problématiques rencontrées quotidiennement, faire des propositions d'action et travailler à l'élaboration du plan de concert avec la direction des ressources humaines. Les représentants du personnel seront bien évidemment associés à la démarche et pourront émettre leurs préconisations.

Une réunion aura lieu en janvier et deux en février 2025, afin que le plan d'action définitif fasse l'objet d'une présentation lors du CST du début du mois de juin, ainsi qu'à chaque assemblée délibérante avant l'été.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO s'interroge sur le nombre d'agents candidats au groupe de travail.

**Monsieur Gilles RENOIR** ne dispose pas encore du nombre de candidats souhaité et souligne que seules des femmes ont fait acte de candidature pour le moment.

**Monsieur Nicolas GAZO**, pour le syndicat SUD mentionne un agent siégeant en commission administrative paritaire (CAP) qui souhaiterait participer au groupe de travail.

**Monsieur Gilles RENOIR** répond qu'une décision sera prise en fonction des candidatures qui seront reçues. Il invite donc cet agent à candidater auprès de Madame Claire MARTIN.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO a candidaté en tant que représentante de son organisation syndicale.

**Monsieur Gilles RENOIR** l'informe que si elle participe déjà au groupe de travail dans le cadre de son mandat à la F3SCT, elle ne peut pas candidater en tant que représentante d'une organisation syndicale.

**Monsieur Mathieu DURQUETY**, pour le syndicat CFDT, comprend que la collectivité désire ouvrir le champ des témoignages et des préconisations, mais il rappelle que les représentants du personnel ont une légitimité démocratique dans le cadre du dialogue social pour intervenir et témoigner sur ces sujets. Les organisations syndicales ont d'ailleurs été amenées à accompagner des agents victimes

de harcèlement moral ou sexuel. Leur expertise n'est donc pas à reconsidérer ou à minorer. Il souhaite donc avoir la garantie que les représentants du personnel pourront s'exprimer et que leur témoignage sera pris en compte.

En outre, concernant la prévention et le traitement des discriminations, les actes de violence, de harcèlement, ainsi que les agissements sexistes, Monsieur DURQUETY souligne que de nombreux agents semblent méconnaître la loi en la matière. Or, pour un agent qui s'estime victime de harcèlement moral ou sexiste, il est difficile de rappeler à un collègue qu'il n'exprime pas une opinion, mais que la manière dont il se comporte relève d'un cadre précis rappelé par la loi.

La CFDT avait enfin proposé qu'une affiche soit apposée dans les espaces de pause ou au niveau des salles de réunion afin de rappeler que le harcèlement moral ou sexuel relève d'un cadre juridique précis. La collectivité l'avait fait pour le tabac et elle devrait donc être en mesure de faire de même en ce qui concerne les éléments relevant de violences sexuelles ou sexistes. Les victimes n'ont pas suffisamment connaissance du champ juridique pour se défendre et éprouve des difficultés à faire valoir leur droit à la tranquillité sur le lieu de travail.

**Madame Sylvie DURAND** retient cette suggestion. Elle répète l'importance qu'elle accorde à ce sujet et souhaite que tout fait de harcèlement moral, sexiste ou sexuel soit porté à sa connaissance, sachant que le harceleur sera sanctionné.

**Monsieur Mathieu DURQUETY**, pour le syndicat CFDT, prend l'exemple d'un rendez-vous qui a été provoqué avec un directeur de service au sujet d'une problématique relevée par des agents qui considéraient subir des propos et des réflexions relevant du harcèlement. Le directeur de service avait alors précisé que l'agent incriminé avait été convoqué à deux reprises pour les mêmes faits, mais qu'aucune suite n'avait été donnée.

**Madame Sylvie DURAND** soutient que dans ce cadre un rapport écrit doit être rédigé et adressé à la direction des ressources humaines, car les sujets de harcèlement sont graves et intolérables. Elle assure que tout fait de harcèlement sera sanctionné et invite les représentants du personnel à le faire savoir aux agents.

**Monsieur Mathieu DURQUETY**, pour le syndicat CFDT, estime qu'apposer une affiche faisant état du texte de loi aiderait les organisations syndicales dans ce cadre afin de rappeler que le harcèlement ne relève pas d'une opinion, mais d'un délit.

**Madame Sylvie DURAND** en prend acte.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT évoque un accord sur les violences sexistes et sexuelles.

**Madame Sylvie DURAND** répond qu'une démarche sera lancée en 2025 et 2026 sur ce thème et que la collectivité dispose sur ce sujet d'une enveloppe financière attribuée par le FNP de la CNRACL.

En l'absence d'autre observation, elle annonce le dernier point inscrit à l'ordre du jour.

### Point n° 6 : Questions diverses

**Madame Sylvie DURAND** donne lecture de la première question diverse : « *Quel est le nombre de sites supprimés suite à la création du nouvel Hôtel de Ville et d'Agglomération (HDVA) ? Quelles sont les créations de sites ? Quel est le différentiel de sites accueillant les agents aujourd'hui et l'ouverture du nouvel HDVA ?* »

Elle répond que les sites en eux-mêmes ou que le patrimoine de la collectivité ne relèvent pas de la compétence de la F3SCT ou du Comité social territorial (CST), contrairement à l'affectation du personnel dans les bâtiments. Les représentants du personnel seront donc informés au fur et à mesure.

Pour autant, lors du Conseil municipal ayant eu lieu la semaine précédente, un appel à projets a été présenté afin de choisir un promoteur, car l'îlot Mitterrand sera prochainement vendu en un ou plusieurs blocs. Les sites Prévert et La Fayette seront conservés, mais le site de Goscinny sera vendu à plus long terme, en lien avec la reconstruction du CTM.

Madame DURAND indique ensuite avoir découvert un article de presse sur ce sujet quelques jours après la dernière F3SCT et rappelle aux représentants du personnel qu'ils sont tenus à un devoir de réserve, voire de discrétion sur le sujet.

En réponse à la deuxième question : « *quelles sont les normes ISO à jour relatives au Centre municipal de restauration (CMR), date d'attribution, échéance de celles-ci ?* », **Madame Cécile PORCHER** indique avoir sollicité Monsieur FAZILLEAU Laurent qui a indiqué que le CMR n'était pas soumis à une norme ISO présentant un délai ou à une échéance. Il s'agit ici de se conformer à l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) s'agissant de la ventilation ou au Hazard Analysis Critical Control (HACCP) en ce qui concerne la restauration.

Le laboratoire départemental effectue des prélèvements sur les surfaces selon la périodicité suivante : quatre mois pour un plat témoin, un mois pour une analyse bactériologique, dix prélèvements de surface par trimestre. Les résultats n'ont pas démontré de difficulté. Les services vétérinaires du département ont effectué des contrôles en 2023 et ils devraient à nouveau se manifester en 2025. Quant à la ventilation, qui est défectueuse, des travaux d'étanchéité et de ventilation sont prévus en 2025.

**Monsieur Mathieu DURQUETY**, pour le syndicat CFDT, comprend que le CMR n'est pas soumis à une norme ISO.

**Madame Cécile PORCHER** corrobore ces propos.

**Monsieur Mathieu DURQUETY**, pour le syndicat CFDT, demande si le CMR a bénéficié d'une norme ISO par le passé.

**Madame Cécile PORCHER** interrogera M. FAZILLEAU à ce sujet.

**Monsieur Mathieu DURQUETY**, pour le syndicat CFDT, souligne que certains agents du CMR ont constaté que le taux d'humidité dans les espaces susceptibles d'accueillir une activité de transformation alimentaire ne correspond pas à l'attendu en termes de normes. Ils ont notamment évoqué la présence de gouttelettes d'eau.

**Madame Cécile PORCHER** estime que c'est pour cette raison que des travaux sont prévus au niveau de la ventilation et de l'étanchéité du bâtiment.

**Madame Sylvie DURAND** annonce un plan d'investissement pour le CMR en 2025, dont :

- 500 000 euros dédiés au matériel
- 800 000 euros affectés à :
  - o La réfection de la toiture-terrasse, ainsi que de la zone de cuisson et des planchers du rez-de-chaussée
  - o La réfection de ventilation/hotte de la zone de cuisson
  - o La réfection de la ventilation hygiénique ;
  - o La reprise des plafonds, de la peinture, du réseau zone de cuisson, et de la porte de la chambre froide
  - o Différentes dépenses annexes

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, s'enquiert de l'état d'avancement du plan « zéro plastique ».

**Madame Sylvie DURAND** se renseignera.

**Monsieur Patrice TOUVRON**, pour le syndicat CFDT, espère que le CMR ne connaîtra aucun incident sanitaire et espère que le plan d'investissement a été acté.

**Madame Sylvie DURAND** le confirme, sachant que les agents ont récemment été informés des deux montants mentionnés.

**Monsieur Patrice TOUVRON**, pour le syndicat CFDT, insiste sur la nécessité de réaliser rapidement les travaux, et ce, pour éviter tout problème sanitaire.

**Madame Sylvie DURAND** a conscience des difficultés au niveau de ce bâtiment.

Elle poursuit par la question relative à la programmation d'une visite à l'Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) Saint-Florent.

Sur ce sujet, **Madame Cécile PORCHER** invite les représentants du personnel à inclure cette visite dans la liste qui sera présentée lors de la prochaine F3SCT.

**Monsieur Patrice TOUVRON**, pour le syndicat CFDT, estime qu'il serait pertinent de visiter chaque EHPAD.

**Madame Sylvie DURAND** indique ensuite que des réponses ont été apportées aux deux questions suivantes concernant les mesures mises en place contre les risques de discrimination pour les agents de la collectivité, ainsi que la prévention contre les violences sexistes et sexuelles.

Quant à la dernière question, qui a trait à la refonte du réseau des assistants de prévention, **Madame Cécile PORCHER** annonce qu'une assistante de prévention a été recrutée s'agissant des EHPAD dans le cadre d'un stage de découverte long.

Les élus s'en félicitent.

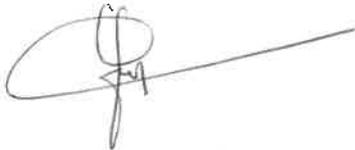
**Madame Sylvie DURAND** remercie les membres de la F3SCT pour leur participation et clôt la séance.

La Présidente,  
Signé numériquement le 17/02/2025  
**Madame Sylvie DURAND**  
par DURAND Sylvie  
Adjointe aux Finances, aux Marchés publics et au personnel  
Le ...../...../2024



La secrétaire,  
Pour les représentants de la collectivité,  
**Monsieur Bernard QUENAULT**

Le ...../...../2024



Le secrétaire adjoint,  
Pour les représentants du personnel,  
**Monsieur Benoit JAMONNEAU**

Le ...../...../2024  
24/02/2025



**ELEMENTS DE RÉPONSE SUITE À LA QUESTION PAGE 20 :**

**Monsieur Mathieu DURQUETY**, pour le syndicat CFDT, demande si le CMR a bénéficié d'une norme ISO par le passé.

**Madame Cécile PORCHER** interrogera M. FAZILLEAU à ce sujet.

**Réponse de M Fazilleau Laurent :**

Le CMR a été certifié ISO 9001 de 1999 à 2021.

La dernière certification était ISO 9001 Version 2015

Le libellé était le suivant : ELABORATION DE MENUS, FABRICATION CESSION INTERNE ET LIVRAISON DE REPAS EN LIAISON FROIDE ET CHAUDE