



SYNDICAT FORCE OUVRIERE

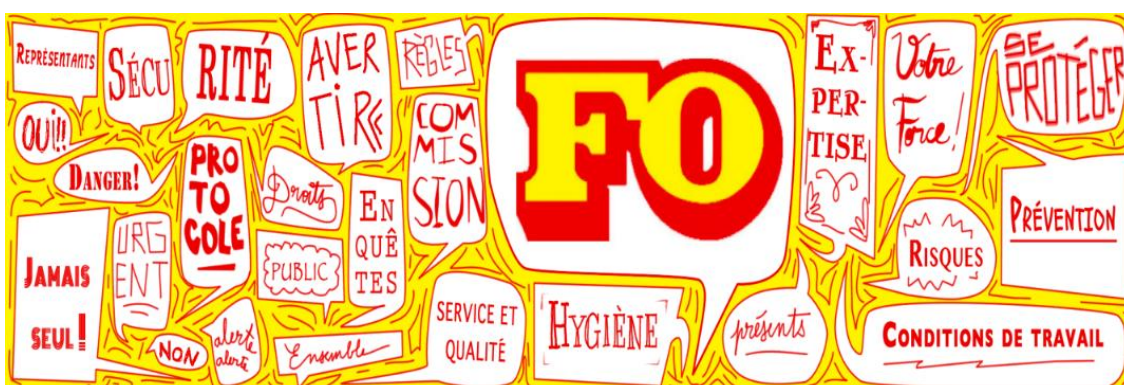
du Personnel Territorial
de la Ville, du C.C.A.S de Poitiers,
et de la Communauté Urbaine de Grand
POITIERS

47 rue Jean Valade
86000 POITIERS

Tel: 05.49.52.19.86



syndicatfo2017@gmail.com
syndicat.fo@mairie-poitiers.fr



Compte-rendu FO FS-SSCT du 22 Mai 2026



Représentants FO à cette FS-SSCT :

Sophie, Françoise, Vincent, Christelle,
Eric, Valérie, Laurent, Cécilia et Manuel

Intervention FO:

Pour que les Services de la Collectivité fonctionnent correctement, ils doivent être livrés régulièrement.

Une des livraisons des plus importantes est celle de produits et d'équipements consommables. Elles sont effectuées par le magasin du CTC, mais pour que le magasin puisse effectuer ses missions, il lui faut des mains !

Ce service est en souffrance depuis plusieurs mois :

En 2015 ce service comptait 12 agents : 7 magasiniers dont 1 apprenti + 2 encadrants + 3 approvisionneurs.

2013 à 2024 :11 agents : 6 magasiniers + 2 encadrants + 3 approvisionneurs.

2026 - 6 agents : 2 magasiniers +2 encadrants + 2 approvisionneurs.

Même s'il est dans les tuyaux une augmentation d'agents en juin, rien n'est acté.

Vous pouvez donc constater que la situation est dégradée à ce jour.

Cela a un effet catastrophique pour le service éducation, accueil périscolaire.

Les agents de se service sont à court de matériel ce qui va poser un problème pour effectuer le ménage. Pas de gants, pas de ménage.

Réponse de la Collectivité : A ce jour, l'arrivée prochaine d'un agent est prévue, ainsi qu'un deuxième dans les mois à venir et d'un approvisionneur à la suite. En attendant la Collectivité lance un appel à la solidarité entre Services.

1) Validation du procès verbal de la F3SCT du Vendredi 27 Février 2026

FO vote POUR

2) Validation du procès verbal de la F3SCT du Jeudi 7 Mai 2026

FO vote POUR

3) UTILISATION DES CREDITS F3SCT

La F3SCT possède un budget d'investissement annuel réparti comme suit :

Grand Poitiers : 35 000 €

Poitiers : 25 000 €

Elle possède également un budget de fonctionnement annuel réparti comme suit :

Grand Poitiers : 6000 €

Poitiers : 4000 €

Afin de recenser les demandes de financement, la Direction achat et moyen généraux, conjointement avec le pôle dialogue social, a apposé les critères de validation des demandes de financement présents dans le protocole de fonctionnement de la F3SCT. Pour rappel, ces crédits concernent :

- L'achat ponctuel de matériel nouveau et non prévu visant à une amélioration des conditions de travail des agents.

- Le financement de travaux entrant dans des campagnes d'amélioration des conditions de travail.

Il est également rappelé que ce budget n'a pas pour objectif de remplacer ou de mettre en conformité des équipements qui seraient normalement du ressort de la direction (ex. : remplacement d'un matériel défectueux).

Intervention FO :

Nous sommes d'accord sur l'ensemble des propositions concernant l'utilisation du budget Ville Grand Poitiers CCAS. Dans le cadre de ce financement nous souhaiterions intégrer deux demandes supplémentaires pour un vote effectif aujourd'hui par les organisations syndicales. Une climatisation pour l'annexe de la mairie de Bellejouanne, demande déjà faite l'année dernière, ce qui pourra peut être évité une fermeture. Une autre climatisation pour l'accueil du Lagon du Bois de Saint Pierre.

Réponse de la Collectivité : En ce qui concerne la climatisation pour la Mairie annexe de Bellejouanne c'est en cours et pour le Lagon la demande sera proposée à la prochaine Commission Permanente du 29 Mai 2026.

FO vote POUR

4) Démarche de prévention et de gestion des périodes de chaleurs-canicule

1. CONTEXTE GENERAL

Les dispositifs mis en œuvre jusqu'en 2025 ont été préparés dès le printemps par les différents acteurs des collectivités. Toutefois, les évolutions réglementaires récentes ainsi que les alertes remontées en instance ont conduit à renforcer et structurer davantage la démarche.

L'alerte des membres de la F3SCT en date du 1er juillet 2025 a contribué au travail impulsé par la Direction Générale des Services visant à associer l'ensemble des directions concernées sur cette problématique.

Le projet a pour enjeu de concilier la continuité du service public avec la protection de la santé et de la sécurité des agents, dans le respect des obligations réglementaires.

Il poursuit les objectifs suivants :

- Renforcer l'anticipation des épisodes de chaleur,
- Définir les actions à destination des usagers en période de crise,
- Adapter l'organisation des Directions,
- Formaliser des procédures et consignes de travail,
- Mettre en place des mesures de prévention adaptées à chaque activité.

Ces mesures reposent sur trois leviers :

- Organisationnel (aménagement des horaires, télétravail, rotation des équipes),
- Technique (ventilation, accès à l'eau, équipements adaptés),
- Humain (information, sensibilisation, suivi des agents vulnérables).

La mise en œuvre de la démarche s'appuiera sur le calendrier de mise à jour des DUERP et sera déployée progressivement en lien avec les directions concernées et impliquées.

Intervention FO :

Aujourd'hui, pour Force Ouvrière la procédure qui nous est présentée pose réellement un cadre solide. Les encadrants identifient les situations à risque, évaluent l'exposition à la chaleur et définissent des mesures de prévention dans le DUERP. En revanche, il nous manque deux éléments essentiels : Le premier élément c'est un pilotage structuré de l'ensemble du dispositif.

Sans pilotage, on a :

- **Une application qui va être variable selon les services,**
- **Peu de visibilité globale,**
- **Un risque de fragilité juridique pour la collectivité, car il ne faut pas l'oublier l'employeur reste responsable de la qualité du DUERP et de l'effectivité des mesures mises en place.**

Pour nous, l'aboutissement logique du DUERP, ce n'est pas seulement qu'il soit rempli correctement, c'est qu'il soit piloté, suivi et exploité.

Et ce pilotage doit naturellement relever du Service prévention.

Concrètement, cela pourrait se décliner ainsi :



- Les encadrants : évaluent les risques et mettent en œuvre les mesures
- Le Service prévention :
 - Centralise les DUERP
 - Vérifie la cohérence des évaluations
 - Suit la mise en œuvre des actions
 - Donne une vision globale à la collectivité
- La direction elle valide les orientations et les mesures impactantes.

On passerait ainsi d'une logique « déclarative » à une logique qui serait pilotée et maîtrisée.

1. Le second élément Concerne la médecine du travail, même s'il ne nous semble pas judicieux de l'intégrer dans un rôle de validation car ce n'est ni sa mission, ni son niveau d'intervention et de plus, cela risquerait de ralentir le dispositif et de déresponsabiliser les encadrants.
En revanche, la valeur ajoutée de la médecine du travail est essentielle, mais doit être ciblée sur :

- L'accompagnement des agents vulnérables
- L'appui sur les situations complexes
- Le conseil technique à la demande

Pour conclure, pour Force Ouvrière, le bon niveau de pilotage, c'est le service prévention, avec un appui médical ciblé, mais pas un contrôle médical systématique. Encore une fois, l'enjeu n'est pas de rajouter des acteurs, mais de structurer le système pour qu'il soit réellement efficace.

Aujourd'hui, on a un document. Demain, on doit avoir un véritable outil de pilotage. Un DUERP non piloté, reste un document / un DUERP piloté, c'est un véritable outil de prévention.

Concernant les ilots de fraîcheurs prévues dans le Plan Canicule existent effectivement, malgré cela pourrions-nous avoir une liste réactualisée de ces ilots de fraîcheur. Toutes ces démarches sont effectivement bien pensées, par contre une démarche de prévention et de gestion des périodes de froid peut-elle être enclenchée.

Réponse de la Collectivité : Sachez qu'une cartographie des points d'eau et des ilots de fraîcheurs est en cours et sera destinée aux agents et aux usagers.

La DRH préfère finaliser la procédure Canicule avant de commencer à traiter une procédure Grand froid.

Pour ce manque de pilotage FO s'abstient

5) Gestion des trousse de secours (agents)

Jusqu'en 2025, le réapprovisionnement des trousse de secours était réalisé par la médecine préventive. Bien que les acteurs soient décisionnaires dans la définition des inventaires, ils ne disposaient pas de la structure et de l'organisation logistique adaptées.

Depuis début 2025, le service PSS a réalisé des réunions de travail afin de définir et formaliser l'organisation des réapprovisionnements des trousse de secours avec la direction achats moyens généraux.

Synthèse de la procédure PR-SMS-008 – Gestion des trousse de secours

Dans le cadre de la politique de prévention des risques professionnels, une procédure relative à la gestion des trousse de secours a été élaborée afin de garantir la disponibilité, la conformité et l'adaptation des moyens de premiers secours au sein des directions de Grand Poitiers, de la Ville de Poitiers et du CCAS.

Cette procédure s'applique à l'ensemble des agents, tous statuts confondus, et s'inscrit dans le respect des obligations réglementaires, notamment l'article R.4224-14 du Code du travail relatif à l'organisation des premiers secours.

Elle définit une organisation structurée autour de plusieurs axes :

- **Une adaptation des trousse aux risques professionnels**, avec la mise en place de quatre types de trousse (administrative, technique, force de l'ordre et trousse spécifique « membre sectionné »), dont le contenu est validé par la médecine préventive,
- **Une répartition claire des responsabilités**, impliquant la direction, l'encadrement, les agents vérificateurs (notamment SST) et les agents utilisateurs, afin d'assurer un suivi efficace et partagé,
- **Des règles d'implantation et d'accessibilité**, garantissant la présence des trousse au plus près des zones à risque, dans des conditions assurant leur conservation et leur visibilité,
- **Un dispositif de vérification et de réassort**, reposant sur des contrôles périodiques (à minima annuels) incluant la vérification des dates de péremption, de l'état du matériel et de la complétude des trousse, avec réapprovisionnement immédiat via l'outil interne,
- **Une gestion des produits périssables**, avec une vigilance particulière sur les éléments sensibles (compresses, désinfectants, sérum physiologique, etc.),
- **Un encadrement de la gestion des DASRI**, incluant les mesures de prévention, les modalités de stockage, de traçabilité et d'élimination via des filières agréées, ainsi que la conduite à tenir en cas d'accident d'exposition,
- **Un dispositif de traçabilité**, basé sur des fiches d'inventaire et d'incident permettant d'assurer le suivi des utilisations et des besoins de réassort.

Cette procédure vise à renforcer la sécurité des agents en améliorant l'efficacité des premiers secours, en structurant les pratiques et en harmonisant la gestion des équipements à l'échelle des collectivités.

Elle est annexée au présent rapport pour information.

Intervention FO :

Nous souhaitons au titre de FO que les acteurs vérifiant les trousse de secours ne soient pas désignés mais volontaire pour effectuer cette mission.

Réponse de la Collectivité : L'appel au volontariat sera de mise pour effectuer cette mission et dans le cas d'un manque de volontaires, des personnes seront désignées.

6) Bilan d'activité Service Prévention Santé Social

L'année 2025 s'inscrit dans une dynamique de structuration et de montée en maturité du service Prévention Santé Social, avec un renforcement des démarches de prévention, une amélioration des outils de suivi et une consolidation de l'accompagnement des agents.

1. Une structuration renforcée des démarches de prévention

L'année 2025 a été marquée par la formalisation et le déploiement de plusieurs démarches structurantes à l'échelle des collectivités, notamment en matière de :

- Prévention du travail isolé,
- Gestion des accidents du travail,
- Prévention des risques liés au travail de bureau,
- Prévention de la leptospirose.

Ces démarches ont reposé sur une méthodologie homogène intégrant la mise en place de groupes de travail, la formalisation de procédures et d'outils opérationnels (fiches sécurité, formulaires), ainsi que des actions de sensibilisation auprès des directions et des comités de direction.

Par ailleurs, l'outil PREVENTEO a évolué afin de renforcer la traçabilité et le suivi des événements (accidents du travail, incidents, registres santé et sécurité), contribuant ainsi à une meilleure structuration du pilotage de la prévention. L'évolution de l'outil se poursuit en 2026.

2. Une activité soutenue en matière de santé au travail

L'activité de médecine préventive du service en 2025 témoigne d'un niveau d'intervention élevé, tant sur le terrain que dans l'accompagnement des agents :

- 1 254 actions réalisées par la médecine de prévention (consultations, visites, études de poste, actions collectives),
- 1 221 consultations et entretiens réalisés, traduisant une sollicitation importante du service,
- 90 études de poste et 49 visites de sites effectuées par les préventeurs,
- 25 ateliers de prévention à destination des agents et 17 actions de sensibilisation auprès des encadrants.

Ces éléments traduisent une présence renforcée sur le terrain et une volonté d'accompagner au plus près les services dans la prise en compte des enjeux de santé et de sécurité.

Intervention FO :

À travers l'ensemble des documents qui nous ont été présentés aujourd'hui, et notamment le bilan d'activité du service Prévention Santé Social 2025, nous constatons une évolution très positive.

Le service est clairement monté en maturité, avec :

- **Une meilleure structuration des démarches, des outils qui se développent et une activité soutenue sur le terrain.**

Les chiffres illustrent d'ailleurs cet engagement, avec :

- Plus de 1 200 consultations en médecine de prévention, des dizaines d'études de poste et de visites de site, et de nombreuses actions de sensibilisation.

Ce sont des éléments très positifs que nous tenons à souligner.

En revanche, ce même bilan met aussi en évidence des points de vigilance très importants :

- Avec des difficultés dans le suivi des préconisations médicales, avec des problèmes de coordination et de traçabilité et un besoin de renforcer l'analyse des données de santé au travail.

Finalement, ces constats viennent rejoindre ce que nous avons observé sur l'ensemble des dispositifs : DUERP, plan canicule, trousse de secours, plan d'actions...

Le point commun, c'est qu'aujourd'hui les actions existent, les outils existent, les acteurs sont mobilisés, mais le pilotage global reste encore à structurer.

Cela suppose : une meilleure centralisation des informations, un suivi effectif des actions engagées, une clarification des responsabilités, et un rôle renforcé du service prévention dans le pilotage global.

Si aujourd'hui, la collectivité dispose de dispositifs solides et en croissance. Demain, l'enjeu sera bien évidemment de faire de ces atouts un véritable système de pilotage de la prévention, au service de la sécurité des agents.

Encore une fois nous pensons que l'objectif n'est pas forcément de toujours faire plus, mais de faire mieux et surtout de mieux suivre ce qui est déjà engagé.

Droit d'Alerte Service Patrimoine Bâti :

La collectivité souligne que le Syndicat FO avait déjà alerté la DRH avant la réception du Droit d'alerte par un autre Syndicat.

