



PROCES VERBAL DU COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE SEANCE DU 29 MAI 2012

Le mardi 29 mai 2012, à 09 heures 30, s'est réuni le Comité d'Hygiène et de Sécurité Départemental sous la présidence de M. Daniel Conte, Premier Vice-Président du Conseil Général.

I – Représentants de la Collectivité

Membres du Conseil Général

Titulaires :

M. Maurice Brès, Conseiller Général

Fonctionnaires

Titulaires :

M. Jean-Michel Bono, Directeur des Ressources Humaines

M. Jehan-Noël Filatriau, Directeur Général Adjoint de la Solidarité

M. Nicolas Mouly, Directeur de la Protection, de la Maintenance et de l'Acquisition des Bâtiments

M. Georges Blanc, Directeur des Services Généraux

M. Sauveur Amico, Directeur de l'Environnement

II - Représentants du personnel

Syndicat CFTC

Titulaires :

M. Georges Fidalgo, Adjoint administratif 2^{ème} classe

Mme Danièle Courroux, Médecin hors Classe

Suppléant :

Mme Nathalie Lamaze, Assistante Médico Technique Classe Supérieure

Mme Catherine Odouard, Rédacteur Chef

Syndicat CGT

Titulaires :

M. Alain Zammit, Agent de maîtrise principal

Mme Erika Rollet, Infirmière classe supérieure

Mme Lydia Frentzel-Carle, Adjoint Administratif 2^{ème} Classe

Suppléant :

Mme Danielle Montanera, Psychologue classe normale

M. Xavier Munoz, Adjoint Technique des Etablissements d'Enseignement 1ère Classe

Syndicat FO

Titulaires :

Mme Jocelyne Baret, Technicien

M. Nicolas Valli, Adjoint administratif 1^è cl.

Mme Fabienne Simmarano, Attachée

Suppléants :

M. Pierre Chauvelly-Monnier, Agent de Maîtrise Principal

Syndicat SDU13/FSU

Titulaires :

M. Bruno Bidet, Technicien

M. Yamin Zenou, Adjoint Technique 1^{ère} Classe

Suppléant :

M. Alain Augarde, Adjoint Technique des Ets d'Enseignement 2^{ème} Classe

Participent également à la réunion :

Experts désignés par l'administration

DRH : Mmes Califano, Péretti, Levy, Abastado, Rivalin, MM Caramanno, Quideau

Direction de l'Environnement : M. Lamine

DSG : Mme Cigna

DGAS : Mme Diette

Mission conseil : Lieutenant Colonel Harroue

CDG13 : Mme Brévitaz

Experts désignés par les organisations syndicales

FO : M. Da Silva

SDU13/FSU : Mmes Ghiandoni, Albertini, MM Sentana, Spinazzola

M. Conte déclare la séance ouverte, procède à l'appel et constate que le quorum est atteint. Il enregistre la désignation de M. Bidet (FSU) comme secrétaire adjoint de séance.

I – APPROBATION DU PROCES VERBAL DE LA REUNION DU 15 DECEMBRE 2011

Approbation à l'unanimité.

Monsieur ZAMMIT (CGT) : Je souhaite intervenir au sujet de la journée de carence qui sera appliquée aux agents placés en position de maladie ordinaire suite à une absence. Le changement de gouvernement qui est intervenu récemment aspire à de nouvelles règles sociales. Nous vous demandons, Monsieur Conte de transmettre notre demande à Monsieur le Président du Conseil Général : mettre la décision de retenir cette journée de carence en attente. Aujourd'hui, il y a un nouveau gouvernement, et toutes les organisations syndicales vont être reçues par le premier ministre. La suppression de la journée de carence fait partie des revendications.

Monsieur CONTE : Nous ferons la proposition à Monsieur le Président.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Conformément à la déclaration faite lors du dernier CTP, la FSU s'associe pleinement à la demande formulée par la CGT.

Madame BARET (FO) : Il en est de même pour FO.

Monsieur CONTE : Le dernier Comité Hygiène et Sécurité qui s'est déroulé en décembre a abordé le déménagement d'une partie de notre personnel sur le site d'Arenc. S'il existe encore des difficultés dans ce bâtiment dont je suis très conscient, je sais pouvoir compter sur l'ensemble des équipes, et je voudrais remercier Monsieur Filatriau qui a fait de son mieux avec son personnel, et qui a traité sérieusement les demandes d'interventions. Je rappelle que nous sommes entrés dans un bâtiment neuf mais que nous avons rencontré des problèmes importants, pour lesquels nous trouvons des solutions. Je remercie donc Monsieur le DGAS, qui a été une interface très importante pour nous. Je sais que tout n'est pas parfait mais un travail important a déjà été réalisé.

Nous avons également évoqué la situation de la médecine préventive. A ce sujet, je vous présente les deux nouveaux médecins nouvellement recrutés, Madame Abastado et Madame Levy. Le SMP va maintenant pouvoir travailler dans de meilleures conditions.

Nous pouvons nous féliciter de la façon dont les dossiers du CHS ont été présentés. La collaboration entre les syndicats et les services permet d'effectuer un travail de qualité. Je remercie donc Monsieur le DRH et les représentants du personnel au CHS pour leur travail. Je voudrais prendre pour exemple le projet « tempérance 13 », pour lequel des organisations syndicales ont participé et apporté une aide importante. En effet, ce travail aboutira grâce au travail en commun qui a été effectué.

Même si parfois certains dossiers complexes rendent nos débats particulièrement animés, l'esprit de collaboration qui caractérise nos travaux permet de travailler efficacement dans le cadre du développement de la politique de prévention au sein de notre institution.

II – BILAN DES ACTIVITES 2011

- Interventions ACFI / Délégations de Comité Hygiène et Sécurité

Madame CALIFANO : Nous commençons par les interventions de l'ACFI et les délégations de Comité Hygiène et Sécurité. Y-a-t-il des questions à ce sujet ?

Madame BARET (FO) : Concernant les interventions ACFI 2011, nous n'avons pas été destinataire des rapports relatifs au stockage du sel et du carburant. Une délégation Comité Hygiène et Sécurité sera-t-elle mise en place ?

Madame CALIFANO : Effectivement nous organiserons une délégation. Je précise que la Direction des Routes et la Direction de l'Architecture et de la Construction se sont inspirées du travail du Centre de Gestion des Bouches du Rhône pour le stockage de sel dans les nouveaux sites. Il y a de moins en moins de stockage de carburant sur les sites, mais nous mettrons en place une délégation courant juin pour les sites d'emploi où il y en a encore.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Nous partageons tout à fait la demande formulée. De plus nous n'avons, sauf erreur de ma part, pas été destinataire du rapport ACFI concernant la direction des routes, suite à la délégation CHS qui s'est déroulée en 2011.

Madame CALIFANO : Nous avons effectivement organisé une délégation Comité Hygiène et Sécurité, et distribué ce document lors de cette réunion.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Nous n'avons visiblement pas reçu ce rapport et souhaitons en être destinataires. Nous ne nous souvenons pas avoir pris connaissance de ce document.

Madame CALIFANO : Nous vous l'avons remis lors de la réunion, mais nous vous l'adresserons à nouveau.

- **Point d'étape du document unique d'évaluation des risques professionnels**

Madame CALIFANO : Comme nous vous l'avons indiqué lors du précédent CHS, le travail a considérablement avancé à la DGAS, en matière de document unique générique des MDS.

Monsieur CARAMANNO : Nous vous présentons dans ce dossier un logigramme récapitulatif des documents uniques qui ont été réalisés. Le document unique générique des Maisons de la Solidarité a été présenté aux directeurs de MDS en décembre dernier et nous aurons les premiers retours durant le deuxième semestre 2012. Nous travaillons de la même façon pour la direction de l'insertion, où deux pôles d'insertion serviront de sites pilotes. Nous nous servirons ensuite de cette étude pour les autres pôles. Nous vous présentons également une réactualisation du document unique de la DSIT et nous travaillons actuellement avec la DSG pour réactualiser le document unique de cette direction. Nous programmerons également une délégation Comité Hygiène et Sécurité en juin prochain pour le service du protocole.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Nous voulons saluer le travail important produit sur le document unique d'évaluation des risques professionnels de la DSIT. Il y a dans cette direction de nombreux services, ainsi que beaucoup d'agents non titulaires et contractuels. Nous mesurons la difficulté rencontrée par les services de la DRH pour effectuer ce travail. Néanmoins, nous nous apercevons en étudiant ce document que de nombreuses actions à mettre en œuvre n'apparaissent pas. Certains problèmes rencontrés par le personnel dans cette direction ne semblent pas pris en compte. Des décisions pourraient être prises rapidement concernant le travail réalisé en sous-sol par de nombreux agents. Je demande aux membres du Comité Hygiène et Sécurité de comprendre les conditions difficiles rencontrées par les agents travaillant dans des espaces confinés, en sous-sol, avec des problèmes liés aux intempéries, à la chaleur, à la promiscuité, et aux déplacements. Des actions pourraient être rapidement mises en œuvre par la DRH, la DSIT et l'ensemble de la Collectivité. Je précise que tous les services de la DSIT sont concernés par le travail en sous-sol. La problématique concernant le travail isolé n'est pas traitée comme il le faudrait. Il est difficile pour les agents concernés, d'assumer de travailler dans certains locaux de l'Hôtel du Département, où ils sont parfois seuls le samedi ou le dimanche. Ces questions pourraient être résolues assez facilement et nous constatons que peu de propositions apparaissent dans les actions à mettre en œuvre. Nous avons relevé aussi des problèmes liés aux espaces et notamment l'implantation du magasin, avec

de grandes possibilités de chutes par rapport à l'escalier. Nous sommes partisans d'une visite du Comité Hygiène et Sécurité dans les différents services de la DSIT pour identifier l'ensemble des problèmes rencontrés par cette direction.

Nous sommes interpellés d'autre part par les éléments indiqués concernant la salle informatique du troisième étage où il est question d'anoxie. Nous avons regardé la définition du risque d'anoxie pour les agents et nous demandons une explication médicale de nos médecins sur cette problématique.

Nous relevons également des problèmes liés à l'éclairage puisque ces milieux sont confinés, les bureaux sont fermés, sans lumière naturelle.

Enfin, nous voudrions revenir sur le service « étude et développement » qui comporte vingt sept agents. Nous avons rencontré le personnel de ce service et nous avons relevé quelques manques concernant les risques.

Nous demandons une délégation Comité Hygiène et Sécurité sur les services de la DSIT et qu'une décision soit prise afin que les agents ne travaillent plus en sous-sol, ou dans des milieux confinés et isolés.

Monsieur BONO : Concernant les préconisations formulées dans le document, des dates butoir sont fixées à savoir décembre 2012, ou juin 2012 pour certains essais d'alarme. Des échéances sont fixées et je propose que la délégation soit faite à la rentrée si nécessaire une fois les essais effectués.

Madame ROLLET (CGT) : Si nous nous rencontrons postérieurement à cette échéance, ne seront pas pris en compte les risques qui n'ont pas été mentionnés dans le document unique. Il faudrait donc la prévoir avant, ce qui permettrait de répertorier les risques a priori.

Madame CALIFANO : L'ACMO et le délégataire en charge du document unique, travaillent habituellement avec les agents. Cependant, la prochaine délégation pourrait se faire courant juin.

Madame ROLLET (CGT) : Elle pourrait être faite en deux temps, avec une première rencontre prochainement pour lister les risques.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Nous déplorons l'absence de la DSIT. En effet, il est au fait de ce que rencontre le personnel, notamment la situation du service « étude et développement ». Nous l'avons rencontré et concernant la gestion des projets, la charge mentale est bien plus importante que celle évoquée dans le document unique. Sur la gestion des projets, des délais d'exécution sont imposés, très difficiles à tenir, la demande est importante, et le travail doit être rendu rapidement.

Notre Collectivité doit régulièrement mettre en place des logiciels de travail, et les délais sont courts, aussi, nous estimons que les risques liés à la charge mentale, notamment par rapport aux attentes, ne sont pas suffisamment pris en compte.

Madame CALIFANO : Je vous rappelle qu'une procédure a été mise en place en matière de document unique. Chaque document unique fait l'objet d'une délégation Comité Hygiène et Sécurité, en présence du délégataire et de l'ACMO. Nous présentons ensuite la mise à jour lors du Comité Hygiène et Sécurité plénier et si

cela s'avère nécessaire, une délégation est organisée avec le directeur. Nous avons convenu de fonctionner ainsi, nous l'avons d'ailleurs fait pour la Direction des Services Généraux lors d'un Comité Hygiène et Sécurité en 2011, avec la mise à jour du document unique de cette direction, et cela n'a pas posé de problèmes. Nous n'avons donc pas organisé a posteriori de délégation du Comité Hygiène et Sécurité. C'est au vu de cette procédure que le délégataire de la DSIT n'est pas présent aujourd'hui. Nous avons suivi la procédure que nous avons mise en place ensemble mais suite à votre demande, nous essaierons d'organiser, en fonction des disponibilités de chacun, une délégation Comité Hygiène et Sécurité avant la fin du mois de juin.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Concernant les chefs de projet et ceux qui gèrent des projets informatiques très lourds, il n'apparaît pas dans le document unique qu'ils sont aussi chargés de les mettre en place dans les directions auprès des agents. C'est une difficulté, une charge de travail qui n'est pas répertoriée. Sont prises en compte les fonctions et le travail qu'ils occupent dans la direction mais pas le travail effectué auprès des autres services et directions. Ces agents sont chargés de la mise en place et du suivi de ces logiciels et c'est une charge très lourde.

Madame DIETTE : Nous avons réuni tous les directeurs de Maisons de la Solidarité , qui je le rappelle sont délégataires ainsi que les ACMO, courant février, sur le site d'Aranc pour une séance de travail au cours de laquelle nous avons balayé l'ensemble du document unique, les enjeux, et la façon de le remplir dans le détail. Puis, nous avons demandé aux directeurs de se l'approprier avec leurs équipes, de le compléter, et de l'adresser à Monsieur le DGAS courant juin. Nous avons proposé de l'aide aux directeurs fin avril, mais nous n'avons pas eu de retour, ce qui signifie que cela se passe bien. Nous attendons donc les résultats.

Madame CALIFANO : Lors des délégations Comité Hygiène et Sécurité concernant la DGAS, j'interroge les directeurs de Maisons de la Solidarité sur l'avancée de leur document unique, et chacun d'entre eux m'a informée y travailler sans rencontrer de difficultés particulières. Le document unique générique proposé, grâce notamment au travail de la Maison de la Solidarité des Chartreux et d'Arles qui se sont investies, leur convient parfaitement. Au vu des avancées, concernant la cotation et les plans d'actions, nous espérons donc mettre en place une délégation Comité Hygiène et Sécurité concernant le document unique de la DGAS en septembre prochain.

Madame BARET (FO) : Le document unique représente un travail important et nous en sommes conscients. Nous nous questionnons cependant sur le document unique des forestiers sapeurs qui n'est toujours pas mis à jour et la première version date de décembre 2009. Quand pourrons-nous travailler sur ce document unique ?

Madame CALIFANO : Nous nous sommes focalisés sur les forestiers sapeurs en partant du principe que cette sous-direction était particulièrement exposée. Cependant nous n'avons pas assez travaillé sur la direction de l'environnement dans sa globalité. Nous avons relancé les chefs de service mais certains n'ont pas obligatoirement la possibilité d'avancer sur le document unique. Nous avons pour objectif de finaliser le document unique de la direction de l'environnement mais il sera difficile de terminer ce travail avant 2013.

Madame BARET (FO) : Si les chefs de service n'ont pas le temps nécessaire il faudrait peut être les décharger pour que le document unique soit finalisé dans les meilleurs délais.

Monsieur AMICO : Quelques réorganisations ont ralenti notre travail mais le document unique des forêts départementales est en cours et nous y travaillons. Nous n'arriverons pas à le terminer dans le courant de l'année mais très certainement en 2013.

Monsieur CONTE : Un énorme travail a été réalisé. La direction de l'environnement a beaucoup travaillé sur ce document unique.

Monsieur LAMINE : Le document unique des forestiers sapeurs est réalisé, et toutes les mesures qui y sont préconisées ont été transmises et sont reprises par les forêts départementales. Les vestes anti-coupure ont été préconisées chez les forestiers sapeurs mais étendues aux forêts départementales, elles sont en cours de livraison pour une mise en service prochaine. Le formalisme n'y est pas mais la démarche est présente, la sécurité des agents assurée.

Monsieur VALLI (FO) : La CGT et FO sont à l'origine de beaucoup d'avancées au niveau des forestiers sapeurs mais aussi de l'ensemble des agents de la direction de l'environnement. Toutefois, nous avons demandé une réunion prévue dans le cadre du Comité Hygiène et Sécurité pour faire le point concernant les EPI des agents de cette direction qui sont exposés à d'énormes risques. C'est sans doute la direction la plus exposée du Conseil Général. A ce sujet, nous n'avons toujours pas reçu de réponse.

Madame CALIFANO : Concernant les EPI de la Direction des Routes, la convocation vous a été adressée récemment, la réunion se tiendra le 11 juin prochain à huit heures trente.

- **Synthèse des analyses accidents du travail**

Madame CALIFANO : Nous effectuons ensemble ces analyses, nous nous déplaçons sur les sites d'emploi avec les représentants du personnel, un médecin de prévention, et un préventeur. Nous proposons des synthèses d'analyses accidents de travail, et des préconisations sont adressées aux directeurs et aux délégués. Le document étudié ce jour est une synthèse permettant au Comité Hygiène et Sécurité d'en avoir connaissance.

Monsieur CONTE : Sauf erreur de ma part, le délégué sur le site participe à l'enquête.

Madame CALIFANO : Il est présent, parfois avec l'ACMO. C'est la raison pour laquelle il est difficile d'effectuer les enquêtes dans des délais très brefs. Nous souhaitons que tous les acteurs soient présents. Nous aimerions raccourcir les délais mais il est compliqué de réunir tous les acteurs de la prévention sur les sites.

Monsieur ZAMMIT (CGT) : Mon intervention porte sur l'imputabilité des accidents de travail après passage à la commission de réforme. Nous sommes intervenus au plus haut niveau de notre Collectivité car nous avons été surpris par les propos tenus en direction du service public par un médecin expert, élu du Front National, qui siège à cette commission. Il était mandaté par le Conseil Général et notre syndicat trouve cela scandaleux. Il ne faut pas s'étonner que les commissions où siégeait cet expert ne reconnaissent aucun accident. Il disait avec arrogance de certains agents qui présentaient pourtant des radios de fractures : « *Messieurs les fonctionnaires, vous êtes tous des fainéants, reprenez le travail.* » C'est scandaleux. Heureusement que notre Collectivité a décidé de ne plus faire appel à cet élu. Aujourd'hui, des accidents pourtant reconnus en accidents de travail par les médecins experts de la Sécurité Sociale ou des psychiatres ne sont pas considérés comme accidents de travail par cette commission qui va toujours à l'encontre des avis des médecins de famille et des experts de la Sécurité Sociale. La Collectivité, a pourtant le choix de suivre, ou pas, l'avis de cette commission. Nous demandons donc à notre Collectivité de consulter le service de médecine préventive avant de décider de l'imputation ou de la non imputation des accidents de travail. Nous demandons à notre Collectivité qui a pouvoir de décision, de ne pas toujours suivre les avis défavorables de la commission de réforme.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Nous soutenons totalement la proposition faite par Monsieur Zammit, et avons la même position concernant le docteur chargé de présider la commission et qui est élu du Front National du Conseil Régional. Je précise que la plupart des accidents du travail sont la conséquence d'un dysfonctionnement organisationnel ou technique. Un accident est toujours lié à un imprévu qui peut d'ailleurs être évité. Un dysfonctionnement organisationnel ou technique, qui est évité en amont peut empêcher un accident du travail. Lorsque nous lisons le document, nous constatons que pour certains accidents du travail, il est reconnu que le personnel n'est pas doté du matériel suffisant pour effectuer ses missions, et nous ne comprenons pas cette situation. Par exemple, nous ne comprenons pas comment un agent qui fait de la manutention ne soit pas doté d'un chariot électrique ou à main. Cette situation est pour nous presque aberrante. Et nous répétons à nouveau que nous dénonçons la situation du médecin élu du front national.

Monsieur CONTE : Il n'est pas question de politique, c'est un médecin.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Nous estimons que le choix aurait pu être différent.

Monsieur CONTE : Nous ne pouvons pas savoir à quel parti appartiennent les membres de la commission. D'ailleurs d'autres personnes que nous ne connaissons pas font sans doute parti du Front National. Il suffit de constater le nombre de voix obtenus par ce parti politique.

Monsieur ZAMMIT (CGT) : Je ne partage pas du tout votre intervention qui m'a surpris. Le Front National obtient un certain nombre de voix, la démocratie c'est la démocratie, mais quand on connaît les thèses du Front National, nous ne pouvons pas les partager, enfin, moi en tant que citoyen républicain je ne peux pas les partager. Cet expert élu au Conseil Régional, connu de tout le monde, et nommé par

le Conseil Général comme expert, nous ne cautionnons pas. Nous ne cautionnons pas non plus les propos et la position de cet expert.

Monsieur CONTE : Les listes des experts sont proposées et validées par le préfet, et ,non par le Conseil Général..

Madame BARET (FO) : Nous assistons pratiquement à toutes les enquêtes « accidents du travail » avec les préventeurs qui effectuent d'ailleurs un très bon travail. J'aimerais cependant savoir si leurs préconisations sont suivies d'effet. Si ce n'est pas le cas, ce n'est pas la peine de se déplacer sur le terrain. L'objectif est de faire évoluer les situations afin d'éviter les accidents de travail.

Monsieur BONO : Les préconisations effectuées en enquêtes accidents du travail sont notées dans le rapport envoyé aux délégataires chargés de relayer sur le terrain et de mettre en œuvre les mesures de prévention et de protection des agents. Les délégataires et les ACMO participent aux enquêtes, permettant de mettre de plus en plus sérieusement en application les préconisations. Tout cela vise à développer des réflexes de prévention et de protection des agents chez les membres du Comité Hygiène et Sécurité et les délégataires concernés.

Madame BARET (FO) : Certaines préconisations concernant les collèges indiquent qu'il faut faire l'acquisition d'une perche élagueuse permettant un élagage de qualité. Si je retourne dans ce collège, aura-t-elle été achetée ?

Monsieur VALLI (FO) : Je suis d'avis de faire un recensement. C'est un travail important, nous sommes relayés sur le terrain par les ACMO et nous avons un réel pouvoir, une réelle possibilité d'avoir des remontées concrètes.

Je me déplace en effet dans la totalité des collèges de notre département et je me rends compte que le Conseil Général fait des efforts considérables pour donner les moyens aux agents des collèges de travailler en toute sécurité, notamment en mettant à disposition les EPI nécessaires. Cependant la plupart des chefs d'établissement ou gestionnaires ne suivent qu'à demi ou pas du tout les consignes de sécurité. Il faudrait peut être mettre en place une formation, mais dans la mesure où la réglementation n'interdit pas que les ATC travaillent en hauteur, il faut au moins leur donner les moyens de travailler en toute sécurité.

Il y a quatre ans que les collèges dépendent du Conseil Général, et des enveloppes considérables sont prévues pour acheter du matériel. Il faudrait effectuer un recensement pour régler cette question définitivement.

Monsieur MUNOZ (CGT) : Le problème est celui de la double hiérarchie : le Conseil Général et l'Education Nationale. Les EPI sont payés par le Conseil Général et les outils par l'éducation nationale. C'est à la fin de l'année civile que les budgets des collèges sont votés mais les agents arrivent en septembre, et de septembre à décembre ils n'ont pas leurs EPI pour travailler dans de bonnes conditions.

Madame ROLLET (CGT) : Ce n'est pas la première fois que nous demandons lors d'un Comité Hygiène et Sécurité plénier que la dotation des EPI des agents des collèges soit attribuée en fonction de l'année scolaire et non pas de l'année civile. Lors de toutes les délégations CHS sur les collèges ce fut demandé mais ce n'est toujours pas le cas.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : L'intérêt du Comité Hygiène et Sécurité plénier n'a pas pour but unique de proposer un compte rendu, et d'entendre des points de vue. Il est organisé pour que suite aux débats, des décisions soient prises, dans le but de tenter d'améliorer les problèmes que nous soulevons lors de cette instance. Quant à la double hiérarchie qui existe dans les collèges et qui nous a été imposée suite à l'acte II de la décentralisation, nous ne pouvons pas intervenir. Nous aurions peut être intérêt en tant que Collectivité, lorsque nous rassemblons les principaux de collèges ainsi que les gestionnaires, de rappeler ce qu'ils doivent effectuer concernant les agents dont ils ont la responsabilité. De notre point de vue, nous leur laissons trop de libertés. Il faut leur rappeler les impératifs qu'ils doivent respecter concernant les équipements de protection individuelle mais aussi les dotations de matériel. Lorsque je constate qu'un agent qui fait de la manutention n'a pas de chariot, cela me questionne.

Monsieur CONTE : Nous insisterons en ce sens auprès de Madame Ecochard malgré le fait que Monsieur le Président ait déjà donné des instructions en ce sens.

Monsieur VALLI (FO) : Nous avons la possibilité d'attribuer la dotation en fonction de l'année scolaire, il faut se préoccuper de cette problématique. Toutefois nous aimerions que vous adressiez un courrier au recteur pour qu'il effectue le nécessaire auprès des chefs d'établissement et des gestionnaires afin que les consignes données par le Conseil Général soient respectées. La double hiérarchie est une difficulté, et le dialogue est rompu avec certains chefs d'établissement qui ne veulent rien entendre sous prétexte qu'ils n'appartiennent pas à notre administration. Nous remplissons quant à nous notre mission, et nous aimerions qu'en tant que Président du Comité Hygiène et Sécurité, vous saisissiez le recteur à ce sujet.

Monsieur CONTE : Nous allons le faire.

Madame BARET (FO) : Concernant les agents des routes, quand je fais deux enquêtes « accident de travail » sur le site de Saint Rémy de Provence pour les mêmes raisons, je suis étonnée que les préconisations ne soient toujours pas suivies d'effet. Nous savons combien les accidents du travail coûtent à la Collectivité. Pour réaliser des économies, il faut veiller à la prise en compte des préconisations.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : J'aimerais apporter un éclairage supplémentaire sur la problématique de la double hiérarchie. Dans chaque collège existe un fonds de réserve, et le gestionnaire arrive à capitaliser, sur la dotation que le Conseil Général verse, une somme parfois égale à 30.000 ou 40.000 euros sur une année. De notre point de vue, lorsqu'une dotation de fonctionnement est versée à un collège, il faut que la somme soit utilisée à bon escient. Nous ne comprenons pas pourquoi les gestionnaires capitalisent des fonds de réserve si importants et que le personnel ne dispose pas des moyens adaptés pour travailler dans de bonnes conditions.

Madame BARET (FO) : Nous regrettons qu'il n'y ait pas aujourd'hui de représentants de la DEC et de la DR. Les Comités Hygiène et Sécurité pléniers se tiennent deux fois par an et toutes les directions sont concernées.

Monsieur BONO : Nous n'allons pas régler le problème de la double hiérarchie au cours de notre Comité Hygiène et Sécurité. Lorsque les collègues ont été transférés, la situation était différente. Aujourd'hui la situation s'améliore notamment grâce aux postes de renfort, mais aussi grâce aux formations habilitation électrique, HACCP et gestes et postures, auxquelles les agents participent de plus en plus. Et comme vous le savez, l'organisation des collègues rend difficile la mise en place des formations. La situation s'améliore, mais je m'engage à prendre contact avec la direction de l'éducation et des collègues pour assurer un meilleur suivi des préconisations du Comité Hygiène et Sécurité et des mesures de prévention. Nous en parlerons également à Madame Ecochard. Il faut considérer que la situation a évolué positivement, notamment au niveau du suivi médical des personnels des collègues.

Monsieur VALLI (FO) : Il ne faudrait pas qu'il y ait une confusion, nous ne sommes pas ici pour critiquer l'action du Comité Hygiène et Sécurité ou des préventeurs, bien au contraire. Nous avons tout à l'heure félicité les actions menées par les préventeurs et les services de la DRH. Nous sommes conscients de l'effort considérable fourni par la Collectivité, du travail réalisé au niveau administratif, technique et des structures syndicales. Il faut cependant essayer d'aller plus loin.

Monsieur CONTE : Il faudra demander aux quatre directeurs généraux adjoints qu'à chaque Comité Hygiène et Sécurité il y ait un représentant de chaque service.

Madame BARET (FO) : Nous le demandons depuis dix ans. Concernant les rapports ACFI, est évoquée une réunion de la direction des routes. Cette direction n'est pas présente aujourd'hui, c'est dommageable parce que nous aurions pu en discuter.

Madame CALIFANO : Je vous rappelle que la direction des routes est toujours présente lors des Comités Hygiène et Sécurité pléniers. Nous avons organisé ce CHS plénier alors que les représentants de la Direction des Routes participent à une réunion importante concernant la prévention du risque, cela explique leur absence. Il ne faut pas faire de faux procès.

Monsieur CONTE : Il y a beaucoup de réunions et il faut le prendre en compte.

Monsieur ZAMMIT (CGT) : Vous dites habituellement que nous sommes excessifs dans nos propos, aujourd'hui c'est l'Administration et l'élu qui le sont. Nous ne faisons le procès de personne. Le Comité Hygiène et Sécurité débat, et nous n'employons pas des termes excessifs. Je suis étonné.

Madame CALIFANO : Je répondais à l'intervention de Madame Baret qui s'étonnait de ne pas voir la direction des routes. Il ne faut pas dire que la DR n'est jamais présente alors qu'elle l'est toujours.

Monsieur CONTE : Parfois nous nous exprimons comme vous, un peu violemment. L'important est d'avancer et je suis satisfait parce que nous avançons vraiment, même si parfois nous nous interpellons.

- **Indicateurs sécurité**

Monsieur CARAMANNO : Il vous est présenté, comme chaque année au premier Comité Hygiène et Sécurité, les indicateurs en santé sécurité au travail. Nous avons voulu cette année vous proposer un historique pour rappeler la progression, et comparer nos données avec celles des autres collectivités territoriales.

- l'indice de fréquence des accidents de service : nous nous situons bien en-dessous de la moyenne nationale,
- les indices de fréquence des accidents de trajets : nous sommes bien au-delà des taux des autres collectivités,
- l'indice de fréquence des maladies professionnelles : nous nous situons bien en-dessous des autres collectivités, malgré une augmentation notable,
- le taux de gravité des accidents de service : nous commençons à dépasser la projection linéaire,
- les accidents de trajet : nous étions bien en-dessous mais nous tendons à nous rapprocher des résultats nationaux,
- les maladies professionnelles : nous étions bien en-dessous mais sur la dernière année nous progressons plus rapidement que la moyenne nationale.

Monsieur CONTE : Avez-vous analysé ces progressions ?

Monsieur CARAMANNO : Concernant les maladies professionnelles nous sommes sur une très petite base, et peu sont recensées dans la Collectivité, dès que nous en rajoutons une ou deux, elles modifient grandement nos indicateurs.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Nous avons avec ce dossier l'exemple type du dossier qui concerne toutes les directions. Il n'est donc pas nécessaire que des points particuliers soient mis à l'ordre du jour pour que certaines y participent. Nous réitérons notre demande : lors du Comité Hygiène et Sécurité pléniers, toutes les directions doivent être représentées.

Nous constatons sur le document une augmentation assez importante des accidents de trajet. Nous n'acceptons pas la synthèse présentée indiquant que leur fréquence et leur gravité sont sensiblement dans la moyenne des taux nationaux. Lorsque nous avons un bilan national s'élevant à 5.9% et un bilan local concernant les accidents de trajet à plus de 9.77%, nous ne pouvons pas dire que ces taux sont égaux. Il y a au Conseil Général un nombre trop important d'accidents de trajet et le Comité Hygiène et Sécurité doit se pencher sur les raisons qui les génèrent ainsi que sur leurs conséquences.

Lorsqu'il y a des restructurations, des modifications de service, des changements d'affectation, nous demandons que soient pris en compte les trajets que vont devoir effectuer les agents suite à la décision prise par la Collectivité. Cela permettra de réduire le nombre d'accidents de trajet.

Enfin, nous constatons un nombre plus important que la moyenne nationale de maladies professionnelles et il est nécessaire que le Comité Hygiène et Sécurité en tire toutes les conséquences.

Madame BARET (FO) : La Collectivité a, avec le Plan de Déplacement de l'Administration, fait des efforts pour éviter aux agents de prendre leur véhicule pour aller travailler. La prise en charge est de 70 %. Il faudrait sensibiliser à nouveau les agents sur les transports en commun. C'est un travail à mener en Comité Hygiène et Sécurité.

Monsieur ZAMMIT (CGT) : Je partage l'intervention de la FSU, et j'aimerais prendre les exemples des MDS. Les agents de Port de Bouc et Miramas sont constamment sur la route avec leur véhicule personnel. Nous ne pouvons pas faire diminuer les accidents de trajet à effectifs constants. Nous ne pouvons pas demander aux agents de travailler sur deux postes en même temps, ce qui est la conséquence d'une politique d'effectifs constants. Ils sont systématiquement sur la route, et cela engendre une augmentation des accidents de trajet. Si nous voulons les diminuer il faut tenir compte du lieu du résidence du personnel.

Concernant les maladies professionnelles, nous demandons depuis des années que soit mise en débat la souffrance au travail. Notre organisation syndicale a fait circuler un questionnaire relatif à cette problématique dans tous les services de la Collectivité. A ce jour, nous avons collecté 800 réponses. Et nous constatons malheureusement que les MDS, et notamment les assistantes sociales sont particulièrement touchées en raison de leur travail difficile.

Quand les agents des Maisons de la Solidarité rencontrent des usagers en situation de précarité absolue, il y a de la tension et de l'agressivité. Le personnel vit tous les jours avec cette souffrance. Cela engendre de nombreuses dépressions et la Collectivité doit prendre en compte cette situation, car beaucoup d'agents ont peur lorsqu'ils viennent travailler.

Cette enquête que nous vous remettrons Monsieur Conte ainsi qu'à Monsieur Guérini, a pour but de lancer le débat sur la souffrance au travail. Le rôle du Comité Hygiène et Sécurité est de prendre en considération toutes ces souffrances. Vous avez étudié l'alcoolémie et c'est intéressant, il faut continuer et faire de même pour la souffrance au travail. Le Comité Hygiène et Sécurité doit donner des perspectives aux agents pour qu'ils ne viennent pas travailler en ayant peur. Le nombre d'agressions se multiplie parce que nous sommes le département le plus pauvre de France. Si nous ne prenons pas en compte ce phénomène, cela risque de s'aggraver.

Monsieur CARAMANNO : Je vous invite à comparer les données qui sont en rouge pour 2011 pour la collectivité avec la fin du tiret pour l'indice de fréquence.

Monsieur CONTE : Nous sommes dans un département très accidentogène, il faudrait inciter le personnel à utiliser les transports en commun.

Monsieur ZAMMIT (CGT) : J'ai posé une question et j'aimerais qu'une réponse positive ou négative soit apportée. Nous demandons que le Comité Hygiène et Sécurité s'arrête sur la problématique de la souffrance au travail car nous n'avons jamais eu de débat sur le sujet. Une délégation de CHS pourrait aussi être organisée.

Monsieur CONTE : Je veux bien qu'une délégation soit organisée, mais quel objectif aurait-elle ? Je tiens à préciser que le travail se fait actuellement.

Monsieur BONO : La souffrance au travail a été évoquée à plusieurs reprises lors de Comités Hygiène et Sécurité précédents. Je ne parle pas de cas individuels mais de façon globale. Nous n'allons pas mettre en place un séminaire de recherche sur la souffrance au travail. Notre travail est de résoudre les problèmes qui se posent et mettre en place des mesures de prévention.

Les médecins du travail et la psychologue du travail reçoivent régulièrement des personnes considérées comme étant en souffrance. Nous avons développé dans les formations d'accompagnement au management un aspect prise en compte des difficultés appelé « souffrance au travail ». Un organisme extérieur intervient également pour organiser des médiations en cas de conflit, et mettre en place des accompagnements particuliers en cas de problèmes dans les équipes de travail.

La souffrance au travail est prise en compte dans la gestion de la Collectivité. Vous avez réalisé un questionnaire que vous allez nous transmettre. Nous l'étudierons avec intérêt. Toutefois, il ne faut pas dire que cette problématique n'est pas prise en compte dans la Collectivité.

Monsieur VALLI (FO) : Une psychologue du travail pour le Conseil Général, c'est très peu.

Madame ROLLET (CGT) : Systématiquement en Comité Hygiène et Sécurité plénier est abordée la souffrance au travail et systématiquement il est dit que le service de médecine préventive est tout à fait en mesure de prendre en charge les agents pour des situations individuelles. En effet, la psychologue du travail intervient régulièrement mais au niveau du Comité Hygiène et Sécurité avec les syndicats rien n'a été réalisé. Nous n'avons jamais travaillé en commun sur ce dossier alors que nous l'avons toujours demandé. Nous souhaitons travailler notamment sur le livret en cas d'agression et sur la posture à adopter. Ce livret a été publié aux agents mais sans être validé en délégation Comité Hygiène et Sécurité alors que nous l'avons demandé.

Madame CALIFANO : C'est une mise à jour des numéros de téléphone qui a été effectuée, aucun changement n'a été apporté sur le fond au dossier que vous avez validé il y a quatre ans.

Madame ROLLET (CGT) : Nous avons demandé que ce livret soit remanié, en concertation avec tous les partenaires.

Madame CALIFANO : Il n'a pas encore été remanié et je ne peux pas laisser dire que nous avons effectué des modifications sans qu'il soit présenté au Comité Hygiène et Sécurité. Nous avons mis à jour les numéros de téléphone, et les coordonnées des tribunaux, mais nous n'avons absolument pas modifié le guide. Lorsqu'il le sera sur le fond, il vous sera bien entendu présenté.

Madame ROLLET (CGT) : Chaque fois que nous parlons du dossier de la souffrance au travail, nous parlons de prévention, et jamais de la prise en charge d'un cas individuel. Or, en ce qui concerne de manière globale le côté prévention de la souffrance au travail de notre Collectivité, nous ne pouvons pas dire qu'à l'heure actuelle un travail est réalisé au niveau du Comité Hygiène et Sécurité.

Les quatre syndicats sont force de proposition sur des axes qui pourraient être mis en place au niveau de la prévention de la souffrance au travail, notamment sur le thème de la mobilité. Quand une assistante sociale travaille dans un service avec énormément de difficultés ou de problématiques engendrant une souffrance, le fait qu'elle doive rester trois ans sur le poste qu'elle occupe peut être abordé en Comité Hygiène et Sécurité. Des solutions préventives peuvent être mises en place, élaborées au sein du Comité Hygiène et Sécurité. Cela a systématiquement été demandé chaque année, mais n'a jamais été réalisé.

Madame ODOUARD (CFTC) : Un groupe de réflexion « tempérance 13 » a été mis en place, un groupe pourrait donc être mis en place sur la problématique de la souffrance au travail.

Monsieur BIDEZ (SDU13/FSU) : Lors du Comité Hygiène et Sécurité plénier de l'année dernière nous avons demandé qu'une réflexion soit engagée par la DRH sur les méthodes de management. Il n'est pas la seule conséquence des problèmes de souffrance au travail mais cela en est une. Nous avons demandé à la DRH d'engager une réflexion car des chefs de service ou des directeurs sont un peu trop autoritaires envers les agents, trop directifs. Nous avons à la FSU un nombre très important de dossiers individuels à traiter et nous pensons qu'il est impératif d'avoir une réflexion sur la question du management.

Monsieur FILATRIAU : Je profite que vous me donniez la parole, Monsieur le Président, pour vous remercier des propos aimables que vous avez tenus à mon égard concernant le site d'Arenc. Je voudrais cependant partager ces remerciements avec la DPMAB qui est très présente, ainsi que le Service Batiments, Hygiène et Sécurité de la Direction de l'Action Territoriale et de l'Administration. Et si les années se suivent j'espère qu'elles ne se ressembleront pas trop car l'été de l'année dernière a laissé quelques traces dans nos mémoires. En outre, je précise que si j'ai été absent lors de la dernière séance du CHS c'est parce que j'avais une réunion à Paris et je m'en excuse. Toutefois, je prends l'engagement d'être présent à tous les Comités Hygiène et Sécurité pléniers.

Suite aux propos des représentants du personnel, je souhaite indiquer que concernant la souffrance au travail, il n'y a que des avantages à travailler sur cette problématique. C'est une réalité à la DGAS, qui repose sur différents aspects : la vie personnelle, professionnelle, les contraintes de l'une et de l'autre qui viennent s'entremêler et il faut avoir conscience que c'est compliqué.

Sur les mobilités, nous avons à la DGAS créé une commission d'examen des mobilités et nous avons d'ailleurs restitué aux organisations syndicales, dans le cadre d'autres instances, le travail fourni. Nous avons sur la dernière année cent quarante deux mobilités autorisées qui étaient bloquées, mais maintenant cette fluidité est une véritable ressource, un atout. Elles permettent de rapprocher souvent le lieu de travail du domicile des agents.

Nous avons des règles mais nous y dérogeons parfois : et il faut savoir que lorsque c'est le cas, c'est souvent suite aux rapports de la médecine de prévention, pour rapprocher le lieu de travail du domicile. La règle des trois ans peut être étudiée quand la situation fait l'objet d'alerte de ces médecins.

Pour revenir sur le cas de Port de Bouc qui a été évoqué tout à l'heure, nous avons deux sortes de Maisons de la Solidarité : vingt et une Maisons de la Solidarité de territoire, et des Maisons de la Solidarité de proximité car le Conseil Général souhaite mieux servir nos concitoyens. En effet, de temps en temps, compte-tenu des permanences, les travailleurs sociaux se déplacent pour tenir des consultations sur différents sites. Je suis tout à fait conscient que les collaborateurs de la DGAS se déplacent beaucoup notamment pour transporter des enfants dans le cadre de la protection de l'enfance. Toutefois le Conseil Général des Bouches-du-Rhône, contrairement aux autres Conseils Généraux, n'a pas mis un coup de frein sur les effectifs de la DGAS.

Au cours des trois dernières années, dans le cadre de la réorganisation, ce sont plus de cent postes budgétaires qui ont été affectés dans les Maisons de la Solidarité, ces données sont vérifiables et suivies par les partenaires sociaux. A ces chiffres, devraient s'ajouter les postes d'auxiliaires qui viennent en compensation des absences notamment. Concernant la gestion des effectifs, je me réjouis d'avoir une écoute très attentive de la gouvernance du Conseil Général des Bouches du Rhône.

Pour revenir sur l'agressivité verbale et physique, sur la violence au quotidien des travailleurs sociaux des Maisons de la Solidarité, il faut dire que c'est une réalité. Et le grand questionnement pour nous tous reste l'augmentation de cette agressivité qui est beaucoup plus intense. L'agressivité verbale et physique sont le quotidien des Maisons de la Solidarité.

Un groupe de travail comprenant des responsables de Maisons de la Solidarité s'est penché sur ces questions. Nous avons plusieurs pistes, et souhaitons en priorité faire en sorte que l'accueil dans les Maisons de la Solidarité soit efficace et apaisant. Quand les gens entrent dans les salles d'attente, ils viennent avec leurs angoisses, leur détresse, leur questionnement et nous devons tout faire pour essayer de bien les accueillir, même si nous ne pouvons pas régler tous les problèmes sociétaux et familiaux. L'accueil est l'un des objectifs prioritaires de la réorganisation et c'est repris ainsi dans le rapport du CTP. Nous essayons d'améliorer l'accueil des usagers dans le cadre de la certification de l'accueil, en organisant des formations, et mettant en place des outils informatiques permettant de suivre, de mieux comprendre et de gérer les délais de rendez-vous.

Nous devons également assurer la sûreté des sites et leur sécurité en faisant appel à des vigiles, et en mettant en place une organisation appropriée, car ce n'est pas toute l'année, tous les jours, et à toutes les heures de la journée que nous rencontrons des tensions. Nous travaillons en ce sens sous l'autorité de Madame le Directeur Général des Services.

Il est également très important de travailler sur la dissuasion, c'est à dire essayer de faire comprendre qu'il vaut mieux rester calme, mais ce n'est pas toujours facile. Il

est possible qu'en travaillant sur la dissuasion nous puissions atténuer les actes d'incivilité qui se traduisent par des agressions verbales et parfois physiques. Elle repose sur des systèmes vidéos, chacun reconnaît qu'à partir du moment où il y a des traces vidéos, les gens peuvent mieux contrôler leurs pulsions même si les plus agressifs sont dans la plus grande détresse.

Enfin, ces questions de violence et d'agressions sont traitées dans le cadre du document unique.

Madame BARET (FO) : Concernant la sûreté et la sécurité des sites, nous avons évoqué en délégation Comité Hygiène et Sécurité des difficultés à prévoir pour la nouvelle MDS treizième ouest. Nos craintes se confirment, des difficultés liées à la sécurité sont apparues, et l'agent de sécurité va partir. Nous avons prévu un certain nombre de problèmes qui aujourd'hui se matérialisent.

Monsieur MOULY : Les agents de sécurité qui partent seront remplacés. C'est un des aspects qui concourt à la sûreté, la sécurité, l'amélioration de l'accueil des usagers. Nous travaillons en partenariat complet avec la DGAS en ce sens pour faire en sorte d'être le plus possible à l'écoute et de répondre avec nos moyens. Mais il est hors de question de laisser à l'abandon qui que ce soit et quel que lieu que ce soit.

Monsieur VALLI (FO) : Nous parlons de la DGAS mais j'aimerais revenir sur les collègues pour lesquels j'ai saisi la DRH. Nous rencontrons dans certains établissements, de véritables règlements de compte envers les agents d'accueil. Quand nous évoquons la souffrance au travail, les agressions physiques et verbales, je prends pour exemple un agent qui s'est fait agresser, dont la petite fille de huit ans a été menacée de mort : elle est allée porter plainte, son mari a été agressé physiquement et a dû se rendre à l'hôpital. Nous atteignons une limite dans l'escalade de la violence physique, verbale, morale.

Je profite de ces interventions pour tirer la sonnette d'alarme et interpeller les élus que vous êtes et l'Administration dans sa globalité pour mettre un terme à cette situation et demander que les moyens soient donnés à nos agents de travailler en toute sécurité dans des zones dites sensibles. En effet, ils se retrouvent confrontés à des gens qui ne respectent rien, qui ne se respectent pas eux-mêmes.

Nous sommes devant un problème important et je souhaiterais que nous y travaillions de manière sérieuse et rapidement sinon nous allons arriver à des extrêmes, et il ne faudrait pas qu'un décès soit à déplorer. Il faudrait organiser un groupe de travail pour travailler ensemble.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Les questions de souffrance au travail peuvent se régler de plusieurs façons et nous réfléchissons sur les méthodes et les moyens.

Concernant le personnel chargé d'accueil dans les Maisons de la Solidarité ou les collègues, tout le monde n'a pas la même résistance face à l'adversité, à la violence verbale. L'homéostasie est différente suivant chaque agent, nous n'avons pas la même capacité de prendre du recul sur la façon dont nous sommes traités, ou les propos qui nous sont adressés.

Pour résoudre les problèmes de souffrance au travail il faut proposer des effectifs en nombre suffisant, et la collectivité peut le faire. Je constate qu'il manque des agents dans les collègues, que des postes ne sont pas pourvus.

C'est d'ailleurs la raison pour laquelle ces agents se sont mobilisés, et ils vont continuer à se mobiliser parce que dans certains collèges la situation est insoutenable.

Madame MONTANERA (CGT) : Concernant les pistes d'amélioration de la sécurité du personnel de la DGAS, je constate que rien n'est travaillé par rapport aux effectifs. Je me rends compte quotidiennement, travaillant dans une Maison de la Solidarité, que le motif majeur de l'agressivité auprès des travailleurs sociaux, générateur de souffrance au travail voire de dépression, est le fait que les gens attendent parce que l'assistante sociale n'est pas disponible, et que la permanence dure des heures.

Il y a le premier, le second accueil mais aussi les entretiens qui se passent individuellement avec les travailleurs sociaux et l'agressivité peut éclater parce que le public a trop attendu, est revenu trois ou quatre fois avant de rencontrer la personne adéquate qui était absente ou non disponible. Les moyens donnés aux travailleurs sociaux pour apporter des réponses ne sont pas adaptés, et le public est dans une précarité de plus en plus importante. Bien souvent, quand la réponse est vague, l'assistante sociale en supporte les conséquences.

Et même si le travail continue à se faire à effectif constant, le remplacement des absences est difficilement gérable, il est difficile d'adapter les moyens proposés pour résoudre les problématiques posées par le public reçu.

Monsieur VALLI (FO) : Les agents d'accueil sont logés par nécessité absolue de service à l'intérieur du collège, relativement proche de la grille. Concernant les collèges Giono et Mallarmé, en pleine nuit des jeunes se sont fait tuer par arme à feu à proximité immédiate du collège. Ils sont situés dans des zones très dangereuses, notre personnel se fait agresser à l'intérieur et à l'extérieur du collège et la dangerosité est avérée, reconnue.

Force Ouvrière qui est à l'initiative de la demande de passage de la classification C 1 en C 2 sous certaines conditions, s'est vu répondre que les agents d'accueil ne craignent rien, que leur métier n'est pas dangereux.

Au regard du contexte actuel, il faudrait reconsidérer cette position, reconnaître enfin la dangerosité du métier des agents d'accueil.

Monsieur BONO : Malgré l'engagement de tous au Comité Hygiène et Sécurité, nous n'arriverons pas à résoudre les problèmes liés au contexte dans lequel se trouvent nos établissements. Il faut différencier les difficultés d'accueil et de logements dans les collèges, de celles de la DGAS qui sont de nature différente.

Il faut souligner les efforts de la Collectivité dans un contexte budgétaire difficile qui a renforcé les personnels des collèges à un moment où l'Etat supprimait les surveillants. Un effort a également été réalisé pour renforcer les personnels auxiliaires qui remplacent les agents indisponibles à la DGAS. Mais parallèlement, nous assistons à une dégradation des conditions socioéconomiques qui font que la réalité de l'accueil est de plus en plus difficile.

Des groupes de travail auxquels participent la DPMAB et la DGAS pour réfléchir à une sécurisation de l'accueil sont mis en place, et pour les collèges nous prenons en compte les difficultés croissantes depuis un certain nombre de mois. Antérieurement, ce n'était pas le problème le plus évident mais maintenant la sécurisation de nos personnels de loge est un vrai souci. Nous avons d'ailleurs tendance sur

préconisation de notre service médical et recommandation des partenaires sociaux d'y affecter des agents en position de reclassement médical, ce qui pose aujourd'hui de nouvelles difficultés, mais nous allons nous attacher à régler cela.

Concernant la souffrance au travail, nous avons travaillé sur divers axes notamment la formation au management des cadres, car nous considérons que c'est un aspect important. Mais il existe également des problèmes de souffrance au travail qui résultent de problématiques personnelles et/ou professionnelles, parfois liées. Il existe également des conflits dans les équipes.

Quotidiennement nous recevons des agents en difficulté sur leur poste, nous essayons de trouver des solutions avec des intervenants de la DRH qui travaillent ensemble (les assistantes sociales, la médecine préventive, les agents en charge de la mobilité, la psychologue du travail, les agents en charge du comité médical). Nous ne vous en parlons peut être pas assez mais nous sommes prêts à la rentrée à vous présenter les actions mises en œuvre pour apporter des réponses concrètes et précises aux problèmes posés.

Nous essayons d'en tirer des leçons pour développer des actions préventives afin d'éviter d'intervenir dans l'urgence, pour développer des réflexes d'identification des problèmes, l'objectif étant d'éviter que les problèmes se produisent. Je propose d'organiser une délégation CHS à la rentrée pour évoquer ces problématiques.

Monsieur CONTE : Au fil des Comités Hygiène et Sécurité nous nous sommes rendu compte que la souffrance au travail s'amplifie, il faut expliquer les actions nombreuses que nous menons, et essayer de voir ensemble comment améliorer la situation.

Madame ROLLET (CGT) : Pourrions-nous envisager de faire un travail avec tous les partenaires sociaux et la médecine préventive comme pour « tempérance 13 », centré sur la souffrance au travail ?

Monsieur CONTE : Il faut faire attention à la façon d'aborder le sujet. Il faudrait peut être modifier la façon actuelle de travailler mais en faisant attention à ce qu'elle n'ait pas un effet inverse. La solution n'est pas toujours facile à trouver. En groupe c'est peut être plus difficile qu'isolément par des médecins, des responsables. Faut-il mettre le problème sur la place publique ? Il faut réfléchir entre nous à la façon d'intervenir.

Madame SIMMARANO (FO) : Nous ne demandons pas que tout soit mis sur la place publique mais peut être faut-il mettre en place une communication différente afin que les agents sachent tout ce qui existe.

Monsieur VALLI (FO) : Nous vous félicitons, Monsieur le Président, pour votre intervention et félicitons Monsieur Bono qui annonce des réunions dès le mois de septembre. Concernant la DGAS il faut évoquer la souffrance au travail mais aussi la sécurité. Nous demandons à être associés au travail qui sera effectué sur ces sujets si importants.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Lorsqu'on a répertorié les problèmes générant une souffrance au travail, lorsque les raisons sont dénoncées et expliquées, il arrive que les problèmes ne soient pas résolus. Aucune structure ne met en application les

décisions que nous avons prises. Lorsqu'un agent est en souffrance au travail depuis plusieurs années, que les problèmes ont été isolés du point de vue matériel, de la hiérarchie, du bureau qu'il occupe, de l'espace où il travaille, de la charge de travail, et que sa situation aujourd'hui n'est toujours pas réglée, cela révèle des difficultés à résoudre les problèmes.

Monsieur CONTE : La souffrance au travail évolue au fil des réunions, nous nous en rendons compte.

Madame SIMMARANO (FO) : Concernant les solutions qui pourraient aider la direction générale adjointe de la solidarité pour régler les problématiques de souffrance au travail, n'est-il pas envisageable de mettre en place un groupe intercadre ou intersyndical qui permettrait de recenser les initiatives prises par les directeurs et chefs de service qui travaillent sur la souffrance au travail et qui, au jour le jour arrivent à trouver des solutions ponctuelles aux problématiques des agents ? La DRH pourrait recenser les expériences et les méthodes qui ont permis de résoudre des problèmes, afin de les généraliser à l'ensemble des directions.

Monsieur BONO : Des dispositifs permettent de régler les situations, de faire disparaître progressivement le ressenti de la souffrance au travail, et cela peut passer par des mobilités, des formations, des aménagements spatiaux, des modifications de rattachement hiérarchiques. Vous connaissez certains cas, nous réglons beaucoup d'autres cas sur saisine de la hiérarchie. En effet, dans les formations de chefs d'équipe désormais un module est mis en place concernant le suivi de la prévention de la souffrance au travail. Des actions sont menées, qui ne sont pas connues de vous, dont nous parlerons à la rentrée pour apporter des améliorations.

- **Formation**

Madame CALIFANO : Vous est présenté l'axe prévention du PADC. Ces formations sont basées sur les obligations réglementaires et sur les besoins exprimés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels. Et comme à l'habitude nous nous apercevons que les responsables demandent que les formations soient mises en place, que le service formation s'en charge, mais que les agents ne s'y inscrivent pas.

Nous avons évoqué la possibilité de les rendre obligatoires, car nous dépensons de l'argent sur ces formations, sans résultat.

Monsieur VALLI (FO) : J'aimerais poser deux questions concernant la liste des ACMO notamment ceux des collègues. Avons-nous une liste établie ?

Des négociations sont en cours avec le CNFPT, pourrions-nous avoir un point d'information ?

Madame CALIFANO : Nous avons la liste des ACMO des collègues que nous voulons former. Le service formation est en train de négocier avec le CNFPT puisque nous devons passer par cet organisme pour ces formations. C'est compliqué, nous devons rencontrer le CNFPT dans les prochains jours, nous allons expliquer à quel point il est important de mettre en place ces formations.

Monsieur VALLI (FO) : En synthèse, aujourd'hui nous n'avons pas encore d'issue.

Monsieur BONO : Nous sommes optimistes parce que nous allons rencontrer le CNFPT au mois de juin et nous allons régler ces problèmes. L'objectif est d'arriver à adapter les contraintes des collègues à celles de cet organisme mais nous y arriverons.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Mon intervention est récurrente puisque chaque année j'interviens sur les problèmes d'utilisation des produits phytosanitaires dont j'ai demandé la liste. Je réitère mon intervention de l'année dernière. Nous trouvons anormal voire même aberrant d'utiliser dans la collectivité ces produits. De nombreuses collectivités n'en utilisent plus, y compris le désherbant chimique, et pour rappel notre Collectivité avait invité toutes les collectivités du département à ne plus utiliser les désherbants chimiques qui polluent les nappes phréatiques. Je réitère cette intervention et demande à nouveau la liste des produits phytosanitaires que nous utilisons. Et d'autant plus que désormais existe un service agenda 21 et celui-ci est très clair sur cette utilisation : aucun produit phytosanitaire.

Madame CALIFANO : Nous avons indiqué lors du Comité Hygiène et Sécurité que la DSG doit transmettre au SMP la liste des produits et leur fiche technique. La médecine préventive prévient en cas de vrai souci avec les produits utilisés et nous en étions restés là. Nous ne sommes pas des spécialistes, il était logique que la médecine préventive s'en empare et c'est ce qu'elle a fait.

Madame BARET (FO) : Concernant les formations obligatoires, nous ne sommes ni pour ni contre mais certaines devraient être obligatoires comme par exemple celle abordant le travail en hauteur. Nous avons réalisé des enquêtes accidents de travail qui concernaient des agents qui ont coupé un arbre avec une scie de menuiserie.

Monsieur CONTE : Aucun agent ne s'est inscrit à la formation.

Madame BARET (FO) : Quand des agents font du travail spécifique, en effet ils devraient être formés de manière obligatoire.

Monsieur VALLI (FO) : Il ne faut pas faire une généralité mais nous avons été confrontés à diverses reprises à des agents qui ont voulu participer à des formations, mais qui, pour des raisons de service n'ont pas pu s'y inscrire.

Madame CALIFANO : C'est anecdotique, nous n'avons qu'une inscription à la formation à l'exposition aux vibrations, aucune au travail en hauteur, cinq aux expositions au bruit, douze à l'ergonomie aux postes de travail, c'est peu.

Monsieur VALLI (FO) : Pour les ATC, la vibration ne les concerne pas mais deux ont été accidentés car ils ont fait de l'élagage. Des formations leur sont refusées sous prétexte qu'elles ne sont pas en lien avec les missions, mais à l'arrivée les tâches effectuées sont en lien direct avec les formations proposées.

Madame BARET (FO) : Le CACES est une formation pratiquement obligatoire, pourquoi n'en serait-il pas de même pour la formation relative au travail en hauteur ?

Monsieur LAMINE : J'ai été demandeur sur le travail en hauteur d'une formation pour l'élagage mais celle qui a été proposée ne validait pas le fait que les agents puissent ensuite monter. Nous travaillons sur la définition d'une formation certificative, diplômante, mais il faut également qu'elle soit validante.

Monsieur BONO : Les services vont travailler ensemble à nouveau mais il faudra aussi écouter les délégataires qui connaissent les conditions de travail et les risques. Les formations seront ainsi plus adaptées et cela incitera les agents à y participer. S'il le faut certaines seront rendues obligatoires. Nous sommes satisfaits que vous ayez évolué sur ce point, antérieurement nous nous posions en effet la question de rendre les EPI obligatoires, nous en sommes aux formations, c'est un projet intéressant.

Monsieur LAMINE : Les forestiers sapeurs ne monteront pas s'ils n'ont pas la formation certificative et les EPI concernés, c'est obligatoire. Actuellement, nous sous-traitons ce genre de tâches, c'est dommage mais c'est une question de définition. J'aimerais préciser que le service formation de la DRH n'y est pour rien, le stage du CNFPT est mal dimensionné, nous obligeant à un travail de définition et de négociation avec le CNFPT. De plus une évolution réglementaire rend le dossier plus complexe.

Madame BARET (FO) : Merci Monsieur Lamine de nous donner cette information. Mais cette formation élagage n'est pas toujours suivie dans les collèges où certains agents taillent les arbres.

La formation élagage est-elle comprise dans la formation « travail en hauteur » ou est-elle spécifique ?

Monsieur CONTE : Pour les collèges c'est la mairie qui s'en occupe me semble-t-il.

Monsieur MUNOZ (CGT) : Des équipes mobiles dans les collèges sont spécialisées pour les élagages, la tonte de la pelouse, il faut y faire appel et faire en sorte que les agents ne montent sur les arbres pour les couper.

- **Rapports d'activité**

Madame PERETTI : En septembre le service ne comptait plus qu'un médecin, mais cela n'a pas empêché la réalisation de l'ensemble des visites médicales obligatoires, des surveillances médicales renforcées, des visites de recrutement, des visites de réintégration et des visites à la demande qui représentent d'ailleurs 26% des visites. Je vois alors les problèmes de postes de travail, de souffrance, d'où une écoute importante et des solutions particulières. L'hygiène alimentaire rencontre beaucoup de succès avec cent douze consultations annuelles. L'unité mobile a effectué pour les forestiers sapeurs quinze sorties, dix huit pour la direction des routes, une pour le musée d'Arles et deux pour la garde à cheval, permettant d'être toujours au plus près des agents et ainsi de rester informée des conditions de travail.

Le tiers temps a été diminué étant donné les conditions, j'ai tout de même réussi à accompagner les agents ayant des problèmes de handicap, de mobilité, d'aménagement des postes, ou présentant une addiction.

Pour certaines situations particulières j'ai pu me rendre sur place, notamment pour des conflits entre agents, ou des aménagements de poste. Je me suis également rendue sur le site d'Arenc. Enfin, j'ai participé à différentes réunions : document unique, Comité Hygiène et Sécurité, etc...

Monsieur CONTE : Toutes les consultations et les visites obligatoires ont pu être réalisées.

Monsieur BIDEZ (SDU13/FSU) : La FSU voudrait remercier et saluer le travail réalisé par les agents du SMP malgré des problèmes d'effectif. C'est un exploit qui a été réalisé par le personnel de ce service.

Nous profitons de ce CHS, pour saluer et souhaiter la bienvenue aux deux nouveaux médecins qui ont rejoint la Collectivité. En participant à ce Comité Hygiène et Sécurité, ils peuvent se faire une idée de la réalité, et de ce qu'ils devront réaliser ces prochains mois, ces prochaines années.

Nous avons une revendication à formuler qui émane directement du personnel. Pour l'année 2012, la Collectivité devrait proposer aux agents la vaccination contre la grippe. Nous savons que ce sera difficile, car cela génère un travail supplémentaire mais nous estimons qu'il y a un intérêt notamment par rapport à l'absentéisme, et aux problèmes de santé rencontrés par certains agents. Il est important de remettre en œuvre cette vaccination.

Monsieur BONO : Nous avons dû arrêter en 2011 la vaccination contre la grippe parce qu'en 2010 nous avons recensé seulement trois cent quatre vingt vaccinations pour près de sept mille agents. Nous pouvons dire que ce dispositif n'a pas rencontré le succès espéré.

Madame ROLLET (CGT) : Nous vous avons fait parvenir des questions diverses dont deux concernent le service de médecine préventive et le rapport d'activités, et plus précisément la prise en charge des agents du laboratoire départemental et des ATC.

Monsieur BONO : L'an dernier vous aviez évoqué l'externalisation de la médecine préventive, qui comme vous le savez, n'a pas été mise en place. Le laboratoire départemental d'analyse est suivi en interne par le service médical et les ATC sont toujours suivis par les médecins du service de médecine préventive. Je tiens donc à vous rassurer sur vos craintes.

Madame BARET (FO) : Je voudrais saluer les deux nouveaux médecins, et saluer également le bon travail accompli en sous effectif par le service de médecine préventive.

Je souhaite aussi évoquer la consultation de la médecine préventive sur le site d'Arenc, qui ne peut pas fonctionner correctement au vu des éléments suivants :

- Le service n'est pas doté de la table permettant d'effectuer les examens visuels,
- un vidoir doit être installé dans un local pour permettre les analyses d'urine,

- il n'y a pas de vraies consultations médicales,
- le changement des deux vestiaires rouillés des infirmières est à prévoir,
- il n'y a pas de signalétique indiquant l'emplacement du service de médecine préventive, il n'y a pas de stores aux fenêtres du médecin et pas de réfrigérateur pour garder les vaccins.

Ils ne peuvent pas travailler dans de bonnes conditions, et je demande que ces questions soient étudiées.

Madame ROLLET (CGT) : De plus, je vous informe qu'il n'y pas d'insonorisation entre le bureau médical et celui des infirmiers. La confidentialité n'est donc pas assurée. Le service de la médecine préventive du site d'Arenc n'a pas pu être ouvert pendant deux jours consécutifs suite à un problème informatique. Enfin, il y a un problème de sécurité au niveau des WC dans lesquels il est possible de rester coincé.

Monsieur CONTE : Ces problèmes ne devraient pas être évoqués en CHS plénier, ils devraient être réglés avant.

Madame BARET (FO) : En effet, cependant toutes les demandes ont été effectuées mais pas satisfaites.

Monsieur MOULY : Nous nous occuperons de ces demandes dès la fin de cette réunion, afin que ces problématiques soient résolues dans les meilleurs délais.

Monsieur BLANC : La DSG se charge de faire le nécessaire pour les deux vestiaires et la table.

Monsieur MUNOZ (CGT) : Concernant les visites annuelles en surveillance médicale renforcée concernant les cuisiniers des collègues, d'autres agents travaillent en restauration, il y a aussi les agents polyvalents qui travaillent en cuisine de six heures à quatorze heures trente et malheureusement ils n'en bénéficient pas et je demande aujourd'hui que ces agents en puissent être suivis en SMR.

Monsieur VALLI (FO) : Nous nous félicitons du rapport d'activités très complet et nous espérons qu'avec l'arrivée des deux médecins les études concernant les postes aménagés vont reprendre. Des dizaines de principaux attendent leur venue pour les aider, car des agents doivent être positionnés sur des postes aménagés mais les principaux ne sont pas en capacité d'appliquer les consignes médicales. Ce retard crée des tensions importantes entre les agents et les principaux. Les principaux attendent l'aide rapide des médecins pour calmer les tensions.

Monsieur BONO : C'est un problème qui va s'accroître avec la réforme des retraites. L'allègement des postes de travail des personnels polyvalents va poser problème, et qu'il soit suivi ou pas, il entraîne toujours des tensions au sein de l'équipe qui prend en charge les activités qui ne sont pas assumées, et cela pose le problème du suivi des préconisations du service de médecine préventive.

Ce service vient d'être renforcé, et nous allons reprendre ce travail avec celui-ci, avec les préventeurs et le service de gestion des compétences de la DRH, avec la DEC, pour trouver des solutions acceptables pour le fonctionnement des collèges, permettant aux agents qui ont réellement des difficultés à fonctionner, de bénéficier d'allègement de postes.

Monsieur VALLI (FO) : Je serais d'avis de mettre en place une procédure concernant ces aménagements de postes de façon à ce qu'un mode de fonctionnement soit établi pour le service médecine, pour les agents, les principaux, et les gestionnaires.

Monsieur HARROUE : Les bilans de la sécurité incendie sont assez fournis, je vous propose d'insister sur quelques points particuliers, puis de répondre à vos questions. Nous avons relancé les sessions de PSC 1 en 2011, actuellement nous arrivons à trois par mois sur recommandation de la DRH concernant des agents prioritaires, comme par exemple les agents des collèges et d'autres sites du département.

Nous réussissons à coupler chacune de nos visites dans les bâtiments départementaux hors collèges avec un exercice d'évacuation, ils sont donc plus nombreux et plus fréquents.

Nous avons connu une petite rupture de notre suivi prévention dans les collèges, mais cette activité a été reprise en main, et nous travaillons sur les quelques collèges présentant des avis défavorables attribués par la commission.

Nous travaillons aussi au niveau des équipes locales de sécurité dans l'Hôtel du Département suite au déménagement de nombreux agents sur le site d'Arenc, et à l'arrivée d'agents en provenance de sites extérieurs sur l'Hôtel du Département. Au fur et à mesure des exercices qui se font régulièrement, nous essayons de reformer des équipes.

Nous sommes complètement associés au renouvellement du système de sécurité incendie qui est un dossier important dans les mois et l'année à venir. En effet, outre le remplacement des matériels et des systèmes il y aura également un suivi de la sécurité pendant les travaux.

Enfin, concernant l'ensemble des bâtiments extérieurs mais avec un point plus important sur les collèges, nous nous penchons sur la notion d'espaces d'attente sécurisé (EAS). Suite à la loi handicap de 2005 qui va entrer en vigueur en 2015 il y aura la notion d'EAS dans les bâtiments, que nous essayons d'anticiper pour ceux du Conseil Général.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Nous avons pris connaissance de ce document qui est très bien fourni, qui démontre une activité très importante de la part du service de sécurité incendie et notamment de la mission conseil. Nous pouvons en tirer une première conséquence : nous sommes bien protégés dans toutes les structures du Conseil Général où il y a du personnel voire même des usagers.

Néanmoins, nous aimerions ouvrir un débat qui nous semble très important concernant la sécurité dans les collèges. Et nous regrettons qu'à ce titre il n'y ait personne qui représente cette direction car à la lecture du document, du rapport qui nous est transmis, nous sommes très étonnés de voir des dysfonctionnements mettant en péril la sécurité des usagers, des élèves, de notre personnel. Nous sommes très étonnés que des libertés soient prises par les gestionnaires des collèges, voire par les entrepreneurs, sur des travaux qui ont été décidés par des

organismes payés par le Conseil Général. Ces petites libertés sont prises sans en référer à la commission de sécurité ou à la mission conseil.

De notre point de vue, il est grand temps que nous disions aux gestionnaires des collèges et aux principaux, qu'ils n'ont pas la capacité, la possibilité de faire ce qu'ils veulent dans les collèges, surtout lorsque des travaux ont été décidés par des commissions, des services, des directions. Ils n'ont pas à intervenir auprès des entrepreneurs. Si telle est leur volonté, il faut que la mission conseil soit clairement avisée, interpellée en regard du maintien d'un niveau de sécurité et de protection des usagers et du personnel qui doit être à son maximum. Nous avons des questions à poser à Monsieur Harroué car dans le document a été clairement stipulé que des libertés sont prises, notamment sur les travaux, sur des chantiers. Page 4, *visite de chantiers : il s'avère également essentiel de suivre les travaux sur un chantier car très souvent des modifications sont effectuées par les entrepreneurs et d'autres personnes*. Nous avons mené l'enquête auprès des services concernés et ce sont les agents et la direction des collèges qui se permettent de petites modifications alors que la mission conseil, le service de sécurité incendie n'étaient pas avisés, le technicien et/ou l'ingénieur chargés du suivi des travaux n'étaient pas informés.

En aucun cas ne peuvent être modifiés des travaux commandés et validés par une commission.

Enfin, le problème soulevé par la mission conseil nécessite de notre point de vue une réflexion plus approfondie sur la façon de travailler collectivement lorsqu'il est décidé de faire des travaux concernant la sécurité des usagers et du personnel. J'ai appris en intervenant auprès des personnels concernés qu'il n'existe pas de plan prévention dans les collèges. Et c'est un manque qu'il faut résoudre au plus vite. Comment se fait-il que dans les cent trente huit collèges il n'y en ait pas ? Un plan de prévention intervient lorsque deux entreprises effectuent des travaux. C'est un risque que nous faisons courir aux usagers et aux personnels. Nous remercions Monsieur Kartner et Monsieur Gabéran de nous avoir transmis un document précis sur les difficultés rencontrées. Et en tant que membres du Comité Hygiène et Sécurité nous devons veiller à la bonne résolution des problématiques que je viens d'évoquer. Merci de nous donner la parole, merci de nous transmettre des documents et des informations que nous ne connaîtrions pas sans ce Comité Hygiène et Sécurité.

Monsieur MOULY : C'est une sage préconisation mise en œuvre depuis peu qui ne concerne pas que les collèges mais aussi la maintenance des bâtiments, et les travaux qui sont réalisés. Depuis un mois, mensuellement une réunion à l'initiative de la mission conseil réunit l'ensemble des directions ressources qui travaillent sur le bâti, la direction des collèges, la DAC pour la construction et la DPMAB concernant la maintenance de tous les autres bâtiments. Cette réunion mensuelle n'empêchera pas la mise au point et le règlement des cas particuliers. Elle aura pour objet, avec des comptes-rendus, d'étudier tous les cas litigieux, difficiles, particuliers, que la mission conseil ou les techniciens ont pu relever lors des visites, et de planifier dans un deuxième temps toutes les visites en fonction des urgences de la mission conseil, ou de l'établissement. La prochaine réunion aura lieu d'ici une semaine ou deux, puis les prochaines se tiendront tous les mois avec des rapports détaillés afin d'éviter qu'au cours du Comité Hygiène et Sécurité les problèmes soient posés.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Excusez-nous d'anticiper sur les moyens mis en place pour résoudre ces dysfonctionnements. Mais quand nous regardons comment sont structurés certains services et notamment celui concernant les techniciens des collèges chargés de la rénovation, de la réhabilitation, de la maintenance, nous regrettons de ne pas avoir eu un vrai débat sur la restructuration imposée dans cette direction. Elle a transféré les techniciens des collèges dans une autre direction.

Il y a un réel souci du point de vue des effectifs, un technicien de collège chargé de la rénovation, de la maintenance, et de la réhabilitation gère dix collèges au minimum, parfois douze. Et ce n'est pas qu'une question d'organisation, de bilan, il faut aussi anticiper. Il y a aussi un problème d'effectif, il faut donner tous les moyens aux techniciens pour qu'ils mènent à bien leurs missions en direction de la sécurité des usagers et des agents.

Madame BARET (FO) : Je déplore que seulement dix sept agents aient suivi la formation de secourisme. Je rappelle que cette formation est basée sur le volontariat. Il faudrait peut être faire une information pour que cette formation intéressante soit davantage suivie. Apparemment certains agents s'inscrivent, mais il n'y aurait pas de prestataire pour mettre en œuvre ces formations. Pouvez-vous nous communiquer des précisions à ce sujet ?

Monsieur MOULY : La mission conseil dépend de la DPMAB c'est pourquoi je me permets de prendre la parole. Nous nous sommes concentrés sur l'ensemble de nos obligations et en termes de prévention elles se sont portées sur les exercices d'évacuation, la visite des établissements, la mise au point des commissions de sécurité. Nous nous sommes recentrés avec nos moyens sur ces missions qui nous semblent la priorité. Nous entrons à nouveau dans une période où nous avons à nouveau du personnel, et nous allons donc travailler sur ces formations qui sont une nécessité.

- **Mesurer le risque**

Monsieur CARAMANNO : Ce projet vous a déjà été présenté en détail en délégation Comité Hygiène et Sécurité et en Comité Hygiène et Sécurité plénier.

Cette étude se fait dans le cadre d'un retour d'expérience du premier document unique sur les directions impactées à savoir la direction des routes, les forestiers sapeurs de la direction de l'environnement, et la direction des services généraux. Nous avons quelques difficultés à quantifier le risque puisque nous ne disposons pas de données objectives et brutes. Je rappelle que les risques visent l'exposition acoustique, vibratoire et aux polluants atmosphériques.

Le phasage de l'étude se présente comme suit : élaboration de la stratégie de mesures c'est à dire définir des groupes d'exposition homogènes, des missions, des fonctions similaires pour chacune des directions. Puis, réalisation par sondages des mesures d'exposition aux bruits, aux vibrations et aux polluants atmosphériques et enfin étendre les résultats de ces études à l'ensemble des opérateurs.

Nous avons réalisé des prélèvements durant le premier semestre, et la dernière campagne se déroule cette semaine pour les polluants atmosphériques. Dans un deuxième temps nous expliciterons les résultats à l'Administration et aux représentants du personnel.

Les groupes d'exposition homogènes identifiés ont été :

- pour la direction des routes les agents amenés à conduire des engins autoportés, les mécaniciens, les chaudronniers, les agents amenés à faire du balayage mécanique, la maintenance des glissières, l'utilisation d'équipements portatifs, les carrossiers et les agents en charge de la signalisation horizontale,
- pour la direction de l'environnement les agents amenés à conduire des engins autoportés, les mécaniciens de l'unité, les agents amenés à travailler avec des équipements portatifs, les mécaniciens de l'atelier départemental,
- pour la direction des services généraux : les mécaniciens du parc auto et les reprographes.

Du 19 mars au 20 avril, ont été effectuées les campagnes de mesure des vibrations soit deux cent vingt heures, avec des mesures ambulatoires qui concernent l'opérateur qui porte le capteur, et des mesures fixes où le micro est positionné dans une enceinte. Les mesures relatives aux polluants atmosphériques se terminent ces jours ci. Le retour et l'explicitation des résultats se feront en délégation Comité Hygiène et Sécurité au mois de juin. Les polluants atmosphériques quant à eux demandent plus de travail au prestataire de service, les résultats se feront donc à la rentrée prochaine.

Madame BARET (FO) : Je me félicite de ce beau dossier, le Comité Hygiène et Sécurité se préoccupe maintenant de vrais problématiques. Merci aux préventeurs qui travaillent en ce sens.

Monsieur ZAMMIT (CGT) : Une enquête a-t-elle été faite quant aux nuisances sonores situés sur le site d'Arenc concernant le personnel qui travaille à l'accueil de la MDPH ? En effet, l'aquarium génère un bruit insupportable pour les usagers et le personnel de l'accueil de la MDPH.

Monsieur MOULY : Sur l'aquarium il y a un caillebotis métallique qui accueille cinq moteurs, anciens qui génèrent un bruit insupportable. Nous avons eu l'occasion avec Monsieur Filatriau et Madame Nguyen de nous rendre sur place près de l'aquarium, pour écouter un à un ces moteurs pour voir ce qui pouvait être fait. A l'extrémité un moteur a été changé il y a moins d'un an, de nouvelle génération, posé sur des cylindres-blocs qui ne fait plus de bruit. Chaque moteur ayant un coût de 400 euros environ, nous avons décidé de les changer immédiatement. Nous avons missionné Climatec qui est l'exploitant sur place pour changer les 4 moteurs anciens. Les travaux seront réalisés avant l'été.

D'autre part un accueil provisoire de la MDPH n'est pas encore agencé de manière harmonieuse, et ne rend pas le service attendu. Nous avons donc été légitimement sollicités par la DGAS, et nous lançons un marché de maîtrise d'œuvre pour repenser l'accueil afin qu'il soit esthétiquement dans l'esprit de la rénovation du bâtiment et surtout pour qu'il réponde à tous les impératifs fonctionnels de confidentialité, d'insonorisation, de traitement de la lumière.

Nous avons un budget déjà alloué au budget principal de 100.000 euros. La maîtrise d'œuvre sera désignée à la fin juin, des études se feront pendant l'été en étroite relation avec les agents, Madame Nguyen et Monsieur Filatriau pour un démarrage des travaux à la fin de l'année.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Nous prenons acte de ce qui est relevé, de ce qui est proposé à l'étude et nous ne manquerons pas de participer aux différentes réunions programmées en étudiant les dossiers qui nous seront transmis.

Il nous semble que concernant les routes et les services de l'environnement, il manque un risque très important : les risques liés aux problèmes climatiques. C'est une revendication : pourquoi ce problème lié au climat n'est-il pas mesuré sur ce dossier ?

Madame CALIFANO : Il était clair dès le départ que le projet « mesurer le risque » concernait les bruits, les vibrations et les polluants atmosphériques. Nous n'avons évoqué la température à aucun moment. Nous y travaillerons peut être ultérieurement mais dans ce dossier l'ambiance thermique ne peut pas être intégrée par rapport au cahier des charges.

- **Tempérance 13**

Monsieur QUIDEAU : Le projet « tempérance 13 » vise la prévention et la gestion du risque alcool au sein de notre collectivité. La phase 3 du projet correspondant à l'élaboration des outils d'intervention est maintenant terminée. Un règlement de gestion du risque alcool comportant sept fiches réflexes a été élaboré, il est soumis actuellement à Madame le Directeur Général des Services, ainsi qu'à Monsieur le Directeur Juridique, puisqu'il comporte un volet juridique important et nous avons besoin de la validation de ce service avant de vous le soumettre pour avis.

Les sept fiches réflexes traitent des thématiques suivantes :

- la gestion des situations de travail dégradé liées à la consommation d'alcool,
- le constat des incidents liés à la consommation d'alcool,
- la conduite de l'entretien au retour de l'agent à son poste de travail,
- la demande d'organisation d'un évènement comportant la consommation de boissons alcoolisées,
- les acteurs internes et externes intervenant dans la gestion de la prévention du risque alcool pour le Conseil Général des Bouches-du-Rhône,
- l'accompagnement d'un agent en difficulté avec l'alcool.

Le but du projet est de répondre à l'ensemble des questionnements opérationnels que se posent les encadrants et les agents dans les différentes directions. Il sera terminé en élaborant dans une quatrième phase un guide de l'encadrant qui est en cours d'élaboration sur la base de ce qui a été étudié avec l'ensemble des groupes du travail et un support de sensibilisation diffusé à l'ensemble des directions. Ce support d'utilisation et ce guide de l'encadrant viendront compléter le projet dans sa finalisation.

Monsieur CONTE : Je voudrais remercier Madame Baret et Monsieur Zammit qui ont beaucoup travaillé sur ce projet.

Madame BARET (FO) : Je suis très fière d'avoir participé à ce projet mais le problème d'alcool sur le milieu professionnel est grave, car beaucoup d'agents ont une addiction à l'alcool aussi bien à l'Hôtel du Département que sur les sites

extérieurs. Il faudra former les encadrants, cela permettra de ne pas stigmatiser les agents. L'objectif est de les aider car le problème est difficile à aborder. Je regrette que ce projet n'ait pas encore été validé par Madame la DGS, mais je remercie Monsieur Quideau pour le travail effectué sur ce projet.

Monsieur ZAMMIT (CGT) : Dans peu de temps le Comité Hygiène et Sécurité s'appellera CHSCT et il est très important en tant que représentants du personnel que nous nous soyons inscrits dans ce projet « tempérance 13 », qui concerne les conditions de travail, tout comme la souffrance au travail. La CGT sera représentée et travaillera sur l'ensemble des dossiers et projets qui seront mis en place par la Collectivité et qui concernent les conditions de travail comme : « tempérance 13 », ou la souffrance au travail. Nous avons travaillé en transparence avec la DRH et nous nous en réjouissons, et il faut que le Département arrive à un tel résultat sur la problématique de la souffrance au travail.

1) PROGRAMME D' ACTIONS 2012

- Information sécurité incendie

Madame CALIFANO : C'est un document qui vous a déjà été transmis il y a environ trois ou quatre ans, pour validation. Aujourd'hui, nous le remettons à jour. Nous l'avons repris pour expliquer la procédure relative aux attestations « information sécurité incendie » et nous mettons en place trois types d'attestations : une concernant l'Hôtel du Département, une les sites hors Hôtel du Département et une pour les collègues.

- Maintien dans l'emploi des agents territoriaux des collèges

Monsieur QUIDEAU : Cette communication a pour objet de vous présenter synthétiquement les démarches de réhabilitation en cours, initiées au sein de la direction de l'éducation et des collèges qui a été prise comme direction pilote pour ce projet expérimental. La réhabilitation vise des agents souffrant d'inaptitude physique, notamment de troubles musculo-squelettiques et de pathologies dorso-lombaires pour tenter de restaurer au maximum les capacités physiques initiales pour les maintenir dans leur poste de travail de façon pérenne, avec ou sans aménagement de poste. Dans le support qui vous est présenté vous pouvez remarquer que les agents concernés ont des âges différents, des fonctions différentes, et des durées d'arrêt initial de travail différentes. Il est un peu tôt pour tirer des conclusions, car ce projet a débuté il y a quelques mois seulement et le marché passé avec le prestataire de services spécialisé dans les réhabilitations court jusqu'en 2014 s'il est reconduit.

Madame BARET (FO) : Avons-nous réalisé un bilan des réflexions engagées sur le maintien de l'emploi sur les forestiers-sapeurs ? De petits inconvénients avaient été notés, y a-t-il eu une amélioration ?

Monsieur QUIDEAU : Le prestataire est tenu de faire un compte-rendu mensuel pour chaque agent. Toutes les données médicales sont envoyées au service de médecine préventive, je n'en ai absolument pas connaissance, j'ai seulement en ma

possession des données concernant l'état de la prise en charge, mais pas le contenu des pathologies, des tests d'effort, et de la réhabilitation.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Nous ne découvrons pas ce dossier, nous avons été informés en effet de l'arrivée de ce prestataire extérieur, mais nous n'en comprenons pas l'organisation, nous n'avons pas beaucoup de lisibilité sur la démarche. L'intérêt est présent mais nous ne voyons pas vraiment la mise en place, l'organisation, c'est obscur.

Monsieur QUIDEAU : Un grand nombre de données n'est pas communicable, en raison du secret médical. Nous ne pouvons pas vous fournir des informations personnelles qui sont des pièces à verser au dossier médical.

Monsieur VALLI (FO) : Les chefs d'établissement ont tout intérêt à être intéressés. Je vous ai demandé tout à l'heure de faire un courrier à destination du rectorat, il faudrait demander également que les chefs d'établissement facilitent la démarche des préventeurs et du Comité Hygiène et Sécurité. Tout est fait pour travailler dans de bonnes conditions, et pour leur donner les moyens de mieux travailler. La Collectivité a embauché énormément de personnes pour combler le taux SRE. Les chiffres sont corrects lorsque les agents travaillent et sont en bonne santé. Mais malheureusement ce n'est pas le cas avec de plus en plus d'accidents de travail dans les établissements, des maladies professionnelles, de problèmes concernant les gestes et postures. Un travail en amont est à mener pour endiguer ces éléments en leur facilitant le travail.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Le document qui nous est transmis nous questionne. La démarche de réhabilitation actuellement négociée avec les potentiels bénéficiaires a été transmise le 26 janvier 2012. Nous ne demandons pas le dossier médical de l'agent mais nous pourrions savoir ce qui est inscrit dans le protocole. Et nous pouvons nous étonner qu'un dossier transmis le 26 janvier c'est à dire il y a cinq mois ne soit pas signé par l'agent.

Madame CALIFANO : Lors de la délégation nous avons dû vous communiquer ce document mais nous pouvons tout à fait vous le faire parvenir à nouveau.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Nous aimerions savoir les raisons pour lesquelles certains agents n'ont pas signé le document.

Monsieur BONO : La finalité de la démarche est simple : accompagner les agents à se maintenir dans l'activité professionnelle. S'il y a le constat d'une inaptitude professionnelle à tout emploi, l'agent est radié avec peut être une pension d'invalidité très faible qui ne lui permettrait pas de vivre. Nous disons que l'agent en difficulté physique pour exercer ses activités sera accompagné pour qu'il se maintienne au travail. C'est un protocole dans lequel il doit s'engager, il bénéficiera d'une aide et d'un accompagnement.

Monsieur ZAMMIT (CGT) : Le titre est important : *maintien dans l'emploi des agents des collèges*, nous serons très vigilants au « maintien de l'emploi ». Nous partageons l'intervention de Monsieur Bono.

Monsieur CONTE : L'important est de réussir.

Madame BARET (FO) : Nous souhaitons que le travail effectué pour les forestiers sapeurs de la DENV et les collègues, soit étendu dans les années à venir aux agents de la Direction des Routes.

Monsieur CONTE : Nous y arriverons, mais pour l'heure il faut se concentrer sur le dossier relatif aux agents des collèges.

- **Registre unique de santé et sécurité au travail**

Monsieur CARAMANNO : Je vous invite à lire la page 3 qui définit sa genèse et son constat. Nous avons relevé :

- une réglementation foisonnante en matière de santé sécurité au travail,
- un nombre conséquent de supports que nous nous devons de positionner sur chacun des sites d'emploi, pour que le délégataire et l'assistant de prévention puissent mener à bien les diligences normales en vue d'assurer la sécurité des agents,
- un nombre important d'acteurs internes au sein de la collectivité sur le qui fait quoi, notamment sur le bâti et la vérification périodique, les équipements de travail en lien avec le bâti.

Nous vous proposons de mettre en place le registre unique santé sécurité au travail inspiré du travail de la CNRACL assez connu au niveau national, les objectifs de ce support sont les suivants :

- identifier pour le délégataire l'ensemble des acteurs internes à la Collectivité,
- permettre une évaluation éclairée du risque professionnel en ayant les supports, notamment les vérifications périodiques réglementaires en lien avec son site d'emploi,
- positionner sur le site les documents et registres réglementaires qui pourraient être demandés par l'ACFI ou vous-mêmes quand vous êtes amenés à faire une visite.

Ce registre contient :

- la santé sécurité au travail avec le contexte de la nomination par note et par un arrêté signé par l'autorité territoriale d'un délégataire et d'un assistant de prévention sur chacun des sites d'emploi,
- des documents généraux de la Collectivité en matière de santé sécurité au travail,
- l'évaluation des risques professionnels qui prendra la forme d'un classeur reprenant :
 - le document unique actualisé du site d'emploi,
 - la fiche du risque professionnel qui doit être mise en œuvre,

- deux registres :
 - l'ancien registre hygiène et sécurité appelé aujourd'hui registre santé sécurité au travail,
 - le registre de signalement des dangers graves et imminents.
- les vérifications périodiques. Nous avons travaillé avec les directions de moyens pour définir dans le détail les interlocuteurs des délégués,
- les formations en lien avec l'activité professionnelle avec une traçabilité des formations dont devront bénéficier les agents des sites d'emploi,
- les autres écrits de la prévention c'est à dire les notes et consignes du délégué sur les problématiques spécifiques à son site d'emploi,
- les notices de postes de travail sur une approche santé sécurité au travail,
- les comptes-rendus des visites ou réunions de travail liées à l'hygiène et la sécurité faites par le Comité Hygiène et Sécurité et les ACFI,
- les fiches individuelles d'exposition alimentées par le projet de métrologie permettant la traçabilité de l'exposition d'un agent tout au long de sa carrière,
- les fiches de prévention des expositions avec la nouvelle réglementation de 2011,
- les accidents et maladies professionnelles, l'organisation des secours, les fiches réflexes témoins,
- l'analyse des accidents de service avec les préconisations qui en découlent,
- l'intervention des entreprises extérieures avec les plans de prévention,
- le protocole de sécurité pour les opérations de chargement et déchargement.

Le classeur sera distribué sur chacun des sites d'emploi. Il sera mis à jour par les délégués par l'envoi par les directions de moyens et notamment à la DPMAB des vérifications périodiques réglementaires, mais nous ferons également des veilles réglementaires via le réseau des délégués et des assistants de prévention.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Nous espérons que le Comité Hygiène et Sécurité sera destinataire d'un tel document pour en prendre connaissance, et éventuellement l'amender.

Madame BARET (FO) : Nous n'avons rien à rajouter, juste des remerciements, c'est un beau dossier, nous avançons très bien et les préventeurs sont vraiment très efficaces.

- **Déploiement de l'information auprès des directions tests et formation des utilisateurs**

Madame CALIFANO : Nous avons été très optimistes quand nous avons mis ce point à l'ordre du jour, nous espérons pouvoir l'évoquer. Or, nous avons toujours un problème d'interface et nous ne pouvons pas en parler maintenant, nous espérons pouvoir le faire en septembre mais nous dépendons de la DSIT et de notre prestataire extérieur.

- **Questions diverses**

Monsieur BLANC : Concernant le nettoyage des toilettes et des bureaux à l'Hôtel du Département, je confirme que la DSG met en œuvre tous les matins le nettoyage de ces sanitaires. Des équipes tout au long de la journée sont ensuite appelées si besoin. Cependant il y a beaucoup de sanitaires sur le site, et il y a du passage dans les toilettes, et cela complique les choses. Il ne faut pas hésiter systématiquement à appeler le #1, afin que l'information soit répercutée immédiatement à la DSG et qu'une équipe intervienne.

J'ai consulté les documents du dièse 1 concernant ces activités, en 2011 et début 2012 il n'y a qu'une seule demande d'intervention pour le nettoyage.

Madame BARET (FO) : De mon côté j'appelle régulièrement. Cependant, ma demande ne concerne pas directement les toilettes mais le nettoyage dans sa globalité. Les carreaux ont besoin d'être nettoyés, en outre au troisième étage à côté du syndicat nous sommes restés trois jours sans balayette dans les sanitaires, comment voulez-vous qu'elles ne soient pas sales ? Il faudrait cependant procéder à un nettoyage en profondeur.

Monsieur BLANC : Nous faisons des nettoyages réguliers avec l'entreprise de nettoyage et nous allons continuer.

Monsieur CONTE : Il est important que le nettoyage soit correctement effectué.

Madame BARET (FO) : La problématique des savons n'a pas été réglée, sur quatre porte-savon un seul fonctionne. D'après les femmes de ménage le savon est trop épais, il faudrait changer de produit.

Monsieur BLANC : Tout dépend effectivement de la qualité du savon, nous essayons d'en changer systématiquement, nous y retravaillerons à nouveau.

Madame DIETTE : Concernant les questions diverses relatives à la DGAS :

- la MDS de Miramas

Un projet de relocalisation est en cours d'étude. Nous avons répondu favorablement au projet, mais nous souhaitons connaître les conditions financières.

- les DASRI à Bougainville

La gestion se fait par le service de la maintenance des bâtiments, une visite a été effectuée sur place il y a trois mois, le technicien est revenu fin mai, le chiffrage est en cours pour des travaux qui pourraient être réalisés courant juillet.

- la classothèque d'Arenc

Nous avons pris du retard, nous avons prévu un règlement intérieur de gestion de la classothèque. Le service des archives a mis beaucoup de temps à s'installer sur le bâtiment, il n'est véritablement en place que depuis trois mois.

- Site de Romain Rolland

Nous avons fait remonter les dysfonctionnements au propriétaire, une rencontre a eu lieu sur place la semaine dernière avec son représentant. Il semble plutôt à l'écoute et nous sommes optimistes sur la mise en place des différentes demandes. Nous suivrons cela de près.

Monsieur MOULY : Concernant les vols d'ordinateurs sur Arenc, nous avons depuis la livraison, enregistré le vol d'un seul ordinateur portable. La procédure est la suivante : en cas de vol nous allons le déclarer à la police, et nous informons les assurances ainsi que les équipes de sécurité pour traitement.

Un service sureté sécurité travaille 24 x 24 heures sur le site d'Arenc, mais tous les bureaux sont ouverts, tout doit rester accessible. Des ordinateurs portables sont souvent disposés sur les bureaux parfois sans cordon de sécurité. Il existe toutefois un cordon spécifique adapté avec une clé, mais la problématique se pose pour les nouveaux écrans avec un disque dur externe.

Monsieur FIDALGO (CFTC) : J'ai posé cette question au regard de vols d'écran. Les plaintes seront prochainement déposées. En outre, parfois des personnes entrent dans le parking sans que le service de sécurité ne les identifie. Il faudrait remédier à ce problème.

Madame BARET (FO) : Nous pouvons rentrer sur le site d'Arenc facilement, notamment là où sont situés les bureaux syndicaux. Un monsieur a même été retrouvé par Madame Riccio assis dans le couloir.

Madame CALIFANO : Concernant la restauration rapide du site d'Arenc, la DRH a fait le nécessaire pour que notre prestataire remette un agent qui encaisse le prix des sandwichs pour éviter que les agents fassent la queue lorsqu'ils achètent un sandwich.

Madame BARET (FO) : Concernant Miramas, il faut s'en préoccuper avant l'hiver. Je me suis déplacée en période de froid car les agents m'ont interpellée, et les fenêtres ne sont pas étanches. Les agents ne peuvent pas travailler dans ces conditions. Si le déménagement de Miramas n'est pas prévu prochainement il faudrait trouver une solution d'attente. Un courrier est d'ailleurs parti en ce sens et demeure à ce jour sans réponse.

L'ordre du jour étant épuisé, Monsieur Conte remercie les participants et lève la séance.

Le Président du Comité d'Hygiène et de Sécurité

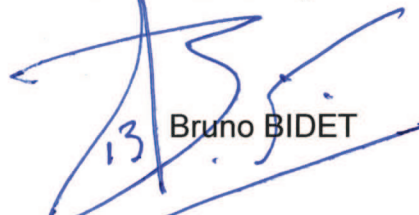
Daniel CONTE



Le Secrétaire de Séance


Jean Michel BONO

Le Secrétaire Adjoint de Séance


13 | Bruno BIDET