

**PROCES VERBAL DU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE  
ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL  
SEANCE DU 06 NOVEMBRE 2018**

Le mardi 06 novembre 2018, à 14 heures 30 s'est réuni le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, sous la présidence de Monsieur Patrick BORÉ, premier vice-président du Conseil Départemental.

Étaient présents :

**I – Représentants de la Collectivité**

***Membres du Conseil départemental***

Titulaires :

M. Patrick BORÉ, Vice-président du Conseil départemental  
Mme Véronique MIQUELLY, Conseillère départementale  
M. Maurice DI NOCERA, Conseiller départemental

***Fonctionnaires***

Titulaires :

M. Roger CAMPARIOL, Directeur général adjoint de la solidarité  
Mme Sophie MASSELIN, Directrice des services généraux  
Mme Annie RICCIO, Directrice des territoires et de l'action sociale  
Mme Isabelle MARTEL, Directrice du laboratoire départemental d'analyses

**II - Représentants du personnel**

***Syndicat CFTC***

Titulaires :

Mme Nadine BOYER, Rédacteur principal 1<sup>ère</sup> classe  
M. Patrick TORRESI, Attaché

Suppléant :

Mme Farida BOUZID, Attaché

***Syndicat CGT***

Titulaires :

M. Alain ZAMMIT, Agent de maîtrise principal  
M. Jean-François GAST, Agent de maîtrise  
Mme Lydia FRENTZEL, Adjoint administratif territorial

***Syndicat FO***

Titulaires :

M. Henri AIME, Agent de maîtrise principal  
M. Claude POITEVIN, Agent de maîtrise  
Mme Nathalie VIVIER, Adjoint administratif principal 2<sup>ème</sup> classe

Suppléants :

M. José DA SILVA, Technicien  
Mme Martine DALLEST, Adjoint administratif principal 2<sup>ème</sup> classe  
M. Louis FERNANDEZ, Agent de maîtrise

***Syndicat FSU***

Titulaire :

M. André NARJOZ, Adjoint technique principal 1<sup>ère</sup> classe des établissements d'enseignement

Suppléant :

M. Bruno BIDEZ, Technicien

***Syndicat UNSA***

Titulaires :

Mme Annie PAPAIZIAN, Technicien paramédical de classe supérieure

Suppléant :

Mme Sandra TOCI, Technicien paramédical de classe supérieure

**Participent également à la réunion :**

Experts désignés par l'Administration

Mmes Sylvie CALIFANO, Julie ALLOUCH, Myriam BEN FREDJ, Brigitte PÉRETTI et Coralie VIAL-PEUTIN, MM. Pascal POUGET et Fabrice LO PINTO (DRH)

Experts désignés par les syndicats

Pour FO : M. Nicolas VALLI

Mme CALIFANO procède à l'appel. Le Président constate que le quorum est atteint, enregistre la désignation de Mme Nadine BOYER (CFTC) comme secrétaire adjoint de séance et déclare la séance ouverte.

**M. Patrick BORÉ :** M. GUBIAN retenu est excusé.

**1/ APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DU CHSCT DU 3 JUILLET 2018**

**M. Patrick BORÉ :** S'agissant du procès-verbal du 3 juillet, avez-vous des observations ?

**Mme Nadine BOYER (CFTC) :** En ce qui concerne la préparation des fiches de bonnes pratiques pour le CIRD (p.9), la DRH avait soulevé la problématique de l'espace et évoqué un réaménagement. Nous avons noté que des fiches doivent nous être présentées en janvier 2019. Les plans fournis pourraient être modifiés, et nous nous interrogeons sur le démarrage de ces travaux.

**Mme Sylvie CALIFANO :** En effet, l'échéance des fiches de bonnes pratiques avait été fixée pour janvier 2019. En raison notamment des élections professionnelles, nous préférons en concertation avec la Direction des routes et des ports, fixer l'échéance au 1<sup>er</sup> trimestre trimestre 2019. Concernant la suite du travail, une nouvelle réunion avec la Direction des Routes et des Ports est prévue.

**M. Pascal POUGET :** Concernant le CIRD, nous avons rencontré à plusieurs reprises les opérateurs et la hiérarchie afin que chacun puisse faire part de leurs souhaits.

Comme vous le savez, la question de l'ergonomie a été traitée en priorité mais ce sujet doit être étudié en lien avec l'aménagement de l'espace. L'aboutissement du dossier sera donc un peu retardé.

***VOTE : le PV est adopté à l'unanimité.***

## **2/ SUIVI DU PLAN DE PRÉVENTION DES RPS**

**Mme Sylvie CALIFANO** : Deux principaux éléments dans ce dossier : le suivi du plan de prévention, et les indicateurs de fonctionnement. Ces derniers ont été remis à jour pour 2015, 2016 et 2017 comme vous l'aviez souhaité. Je vous rappelle qu'en février, nous avons travaillé ensemble lors d'une délégation CHSCT au cours de laquelle nous espérons pouvoir analyser ces indicateurs. Nous avons fait le constat que l'analyse était difficile à réaliser.

Nous avons convenu que les représentants du personnel au CHSCT nous communiqueraient des seuils d'alerte. Nous attendons que vous nous les transmettiez. Nous pourrions ensuite échanger sur ce sujet en délégation de CHSCT ou en séance plénière.

Nous avons également préparé une autre représentation graphique de ces indicateurs et souhaitons connaître votre avis sur cette nouvelle présentation.

Nous vous proposons d'établir des indicateurs de janvier à décembre et de les travailler lors du premier CHSCT de l'année suivante.

Concernant le plan de prévention, nous avons suivi les leviers d'action et nous avons noté l'état d'avancement des travaux. Les deux seuls points où nous accusons un retard concernent la contextualisation des fiches DGAFP sur les réunions régulières d'information des agents par leur encadrement et la valorisation de l'action des agents sur les dossiers. Nous vous proposons une délégation en janvier sur le guide « Agression : que faire ? » que nous avons actualisé.

**M. Jean-François GAST (CGT)** : Le graphique dont vous nous parliez est-il bien celui concernant le taux d'absentéisme ? Pour la délégation CGT, nous pensons qu'il convient de le conserver.

Ce qui nous a surpris dans l'examen de ce graphique, c'est que sur trois années, nous avons plusieurs directions que nous n'avons pas l'habitude d'avoir dans les autres indicateurs du CHSCT, et qui ont des records au niveau du taux d'absentéisme pour raison de santé en maladies ordinaires :

- La direction de la Communication : au-delà de la situation particulière de l'année 2015, nous nous attendions à ce qu'il y ait sur 2016 et 2017 une situation différente. Or, nous restons à des niveaux très importants,
- la direction des Finances, qui n'a jamais fait parler d'elle, reste à des niveaux tout à fait extraordinaires et atypiques,
- le service des assemblées, qui présente sur trois années consécutives des niveaux très importants,
- la direction des Collèges, qui connaît un absentéisme impressionnant.

Il nous semble quand même qu'il y a un grand intérêt à avoir ce type de tableau. Nous souhaiterions que la DRH et les directions concernées nous communiquent des éléments sur ces pics, et des explications sur ces situations anormales d'absentéisme. Nous sommes étonnés par ces chiffres, notamment dans certaines directions qui semblaient a priori non concernées par l'absentéisme. Cette problématique est confirmée lorsque nous croisons les chiffres de l'absentéisme avec le nombre de mobilité.

Aujourd'hui pouvez-vous nous dire où en est la situation dans la collectivité ? La dernière fois, il a été dit que la situation se normalisait dans la collectivité, mais quand nous regardons

les indicateurs, y compris de l'année 2017, nous voyons bien qu'il y a peut-être eu une stabilisation au niveau de la collectivité, mais que nous avons des situations extrêmes qui sont inquiétantes.

Nous demandons à la DRH, et plus précisément au service de médecine préventive, de nous expliquer ces situations et cette explosion sur un certain nombre d'indicateurs.

**Mme Sylvie CALIFANO :** L'ensemble des syndicats devait communiquer ce critère des seuils d'alerte. Nous allons engager une réflexion ensemble sur ce point. Une délégation de CHSCT sera donc planifiée.

**M. Bruno BIDEF (FSU) :** Le document qui nous a été transmis est d'une très bonne qualité et il nous donne une belle photographie de la situation de la collectivité dans le domaine de la santé au travail. Un glossaire pourrait-il être ajouté ?

Les syndicats doivent se réunir avant de vous communiquer les seuils d'alerte.

**Mme Sylvie CALIFANO :** C'est ce que nous avons convenu.

**M. Bruno BIDEF (FSU) :** Il nous faudra encore du temps. Les pourcentages sont parfois trompeurs. Le taux de rotation dans la collectivité est excellent, puisque nous avons bien plus de recrutements que de départs. En tant que syndicats et en tant que fonctionnaires territoriaux, plus nous serons nombreux à effectuer nos compétences obligatoires et facultatives, mieux ce sera (pour le personnel et les usagers).

Mais s'agissant du taux de rotation du document, nous ne pouvons pas faire la différence entre ce qui est cadre d'emploi statutaire et contractuel, ou non titulaire. En effet, quand en 2015, nous procédons à 256 recrutements, ce ne sont certainement pas 256 recrutements de cadre d'emploi statutaire. Il nous faut donc affiner encore un peu plus les documents, savoir exactement quelle collectivité territoriale nous préparons pour demain. Donc, sur les taux de rotation, nous pouvons féliciter la collectivité qui a recruté beaucoup d'agents, mais ce ne sont pas des cadres d'emploi statutaire, ce sont des emplois précaires qui ne seront pas pérennisés. Concernant les situations dégradées, il faudra que nous engagions une réflexion sur les difficultés managériales qui engendrent des situations signalées à la psychologue du travail. Sur l'année 2017, sur 33 situations dégradées déclarées, 26 concernent des difficultés managériales.

**Mme Sylvie CALIFANO :** Le document est complet et relève les différentes situations.

**M. Bruno BIDEF (FSU) :** Nous aimerions connaître les situations liées aux difficultés managériales. Est-ce du côté du chef d'équipe, du directeur, du chef de service que le problème se pose, ou plutôt du côté de l'agent ? Pour nous, c'est assez obscur, mais le CHSCT devra quand même s'interroger sur ce sujet qui est fondamental pour l'avenir.

Ensuite, nous avons un commentaire à faire sur le taux d'absentéisme, notamment sur les accidents de service. Nous souhaitons pouvoir différencier les accidents de service et les accidents de trajet. Ici, les accidents de trajet sont comptabilisés dans les accidents de service. Il faut engager un travail permettant de lutter contre les accidents de trajet, car ils sont trop nombreux. Dans tous les cas, nous constatons qu'en 2017, il y a plus de 7 000 jours en plus d'accidents de service. Nous ne pouvons ignorer que la Direction de la forêt et des espaces naturels relève le plus grand nombre d'entre eux.

Nous constatons également que le nombre d'accidents de service de la Direction de l'éducation et des collèges a diminué.

Nous tenons à rappeler, que nous avons subi au 1<sup>er</sup> janvier 2018 la remise en place du jour de carence. Nous demandons une nouvelle fois que la collectivité réfléchisse sur ce problème,

car c'est une véritable injustice. Monsieur le Président, vous savez très bien que dans le privé, ce sont les employeurs qui prennent en charge les jours de carence. C'est une réflexion que nous devons engager à l'issue des élections professionnelles. En effet, il semble anormal qu'une femme enceinte soit pénalisée de la sorte, lorsqu'elle a un arrêt en lien avec sa grossesse.

Nous sommes aussi étonnés du nombre d'agressions dans les MDS et les structures de la DGAS. Les chiffres montrent qu'il y a un problème récurrent depuis plusieurs années à la MDS de La Viste : 14 agressions en 2015, 11 agressions en 2016, 16 agressions en 2017. Il en est de même pour la MDS du Vallon de Malpassé. La FSU demande donc ce que vous proposez pour faire reculer ce nombre d'agressions dans ces structures. Est-il envisagé un surplus de protection ? Je pense qu'il faut engager une réflexion là-dessus.

**M. Patrick BORÉ** : Vous m'avez interpellé sur le secteur privé. En effet, nous imaginons souvent que les jours de carence sont pris en compte par l'employeur dans le secteur privé. Mais permettez-moi de vous rappeler qu'en France, il y a plus d'emplois dans l'artisanat et les petites structures que dans les grandes entreprises. Et pour les personnes qui travaillent dans les petites structures privées, les trois jours de carence ne sont souvent pas pris en compte par l'employeur. Les grandes entreprises peuvent se permettre d'avoir une politique sociale plus développée et prennent en compte ces jours de carence, mais les employeurs du secteur de l'artisanat, sont souvent dans l'incapacité de le faire.

**Mme Lydia FRENTZEL (CGT)** : Il a été constaté par notre organisation syndicale des problématiques de mobilité en cas de difficulté dans le service. Les agents en grande souffrance ont besoin d'être accompagnés et suivis très régulièrement par la médecine et par la psychologue. L'affectation des agents pour une durée de trois ans complexifie parfois les situations. Lorsqu'ils obtiennent des mobilités, ils sont souvent en difficulté dans leur nouvelle affectation. En effet, les difficultés qu'a pu connaître un agent vont le suivre dans sa future affectation. Il semblerait opportun d'assouplir les règles des trois ans. Il faudrait mettre en place une gestion au cas par cas des agents en difficultés, pour éviter que les situations deviennent plus difficiles et que les agents soient positionnés en maladie. Il faut être attentif à ces risques psychosociaux particuliers en prévoyant un suivi et un accompagnement particulier.

**M. Patrick BORÉ** : En effet, il existe des problématiques particulière pour les personnes qui sont en mobilité parce qu'elles ont subi des chocs. Pour reprendre un terme entrepreneurial, dans les entreprises, il y a des front-offices et des back-offices : y a-t-il un turnover entre les front-offices et les back-offices ? Peut-être faudrait-il prévoir des moments d'échanges entre les MDS très exposées aux difficultés, et celles moins exposées.

**Mme Lydia FRENTZEL (CGT)** : dans le cadre de la protection de l'enfance et d'un placement d'enfant, la situation peut être toute aussi difficile à La Ciotat, à Malpassé ou à l'Estaque. Il peut arriver que les parents soient très en difficulté, et agressent la personne qu'ils estiment être responsable.

**M. Patrick BORÉ** : Je pense qu'il y a des lieux où il y a moins de tensions que d'autres et que cela ferait peut-être du bien aux agents qui sont en tension d'aller dans les lieux où il y a moins de tension, et inversement.

**Dr Brigitte PERETTI** : Je voulais dire que le service de médecine préventive met en place un accompagnement. Nous sommes aussi en contact avec les médecins généralistes et autres

professionnels de santé. Nous sommes à l'écoute et nous leur proposons notre collaboration s'il y a problème.

**M. Patrick TORRESI (CFTC) :** Concernant la courbe des maladies, elle est assez explicite. Il faudrait peut-être mettre seulement deux années et pas trois, et à la limite, faire des comparatifs sur les deux dernières années. Par exemple, nous pourrions avoir 2017 et 2016, et 2015-2014. Ce serait beaucoup plus lisible.

Le document des indicateurs est complet, mais que faisons-nous du constat ? Est-ce que nous le diffuserons ? Si nous le diffusons, à qui le diffusons-nous ? Dans quel but ?

Nous aimerions qu'il y ait un après-indicateur, avec des actions à engager dans certains domaines. Je n'arrive notamment pas à comprendre comment il peut encore y avoir autant d'agressions dans les services de la collectivité, comment il peut encore y avoir autant d'accidents chez nos collègues forestiers-sapeurs. À ce jour, avec tous les équipements dont nous pouvons bénéficier au niveau des ouvriers, notamment des forestiers, je n'arrive pas à comprendre comment nous pouvons encore avoir autant d'accidents de service.

Concernant la mobilité, sur le plan de prévention des RPS, et plus précisément sur l'action n°6, je pense qu'il faudrait faciliter la mobilité des agents par la parution de tous les postes à pourvoir. Aujourd'hui, nous nous interrogeons sur l'optimisation de cette action, en sachant qu'un grand nombre de postes est diffusé sur des sites Internet propres à l'emploi public et pas en interne au Conseil départemental des Bouches-du-Rhône. Il y a un point que je n'arrive pas à comprendre : pourquoi ne favorisons-nous pas déjà la mobilité au sein de notre structure. La plupart des postes sont occupés par des contractuels de droit privé. Cela me semble aberrant. Je discutais dernièrement avec un agent qui a réussi deux concours et qui cherche un poste. Il est à l'extérieur de la collectivité et il m'a parlé de postes que moi-même je ne connaissais pas au sein de la collectivité et qui n'étaient pas diffusés dans notre Intranet.

**Mme Farida BOUZID (CFTC) :** Concernant la page 2, sur la mobilité, nous avons le nombre de mobilités inter-directions, par direction. Pouvons-nous ajouter le nombre de demandes de mobilité par direction ?

**Mme Sylvie CALIFANO :** Si les directions ne transmettent pas les demandes de mobilité ayant reçu un avis défavorable, il nous est compliqué de les connaître.

**Mme Farida BOUZID (CFTC) :** N'y a-t-il pas de possibilité pour la DRH de demander aux directions combien elles en ont reçu ?

**Mme Sylvie CALIFANO :** Vous aviez demandé le nombre de mobilités par direction et par service, aussi nous l'ajouterons dans les prochains indicateurs.

**Mme Farida BOUZID (CFTC) :** Sur la page 3, le taux de mobilité est-il aussi le taux de mobilité inter-directions ou par direction ? Si je m'intéresse au détail, c'est pour pouvoir travailler ces indicateurs. Sur la page 4, sur les relations sociales, nous n'avons pas compris pourquoi nous n'avons pas le détail sur les grèves. S'agit-il de grèves nationales ou de grèves spécifiques aux services.

**Mme Sylvie CALIFANO :** Ce sont les grèves locales.

**Mme Farida BOUZID (CFTC) :** Sur la page 13, nous avons 2015 et 2016, avec des indicateurs par direction, et 2017, par DGA. Nous étions un peu ennuyés pour pouvoir faire un comparatif exhaustif sur ces trois années.

**Mme Sylvie CALIFANO** : Par rapport à cette question, il est important de vous préciser que la psychologue du travail a mis en avant sa déontologie. Il était plus judicieux pour elle de parler de la DGA que de la direction. Nous pourrions en discuter avec elle par la suite et voir comment nous pouvons envisager de préciser ces données.

**M. Henri AIME (FO)** : Nous soulignons le travail remarquable qui a été fait par la DRH. Concernant les maladies ordinaires, si nous lisons les chiffres bruts, nous pouvons remarquer que la maladie ordinaire est restée stable dans la collectivité ; par contre, ce document nous montre les amplitudes par rapport aux services et aux directions. Je pense que cela a un intérêt particulier et qu'il faut donc le garder.

En ce qui concerne les seuils d'alerte, pour nous, il est difficile de donner un seuil d'alerte. J'avais évoqué lors du dernier CHSCT plénier la situation des chauffeurs, mais la question demeure pour tous les services. Je pense qu'à partir de 25%, nous pouvons considérer que cela commence à être inquiétant.

Pour ce qui concerne les accidents de service, nous pouvons remarquer qu'ils sont en hausse globalement, tout comme les congés de longue maladie/ longue durée, et les maladies professionnelles. Le taux de visite chez le médecin de prévention est resté stable. Pour ce qui est des violences sur agent, elles sont en baisse. Mais que faisons-nous de ces chiffres ? Quelle analyse en faisons-nous ? Quelles précautions prendrez-vous pour faire diminuer les chiffres trop élevés ? Pour ce qui est des leviers d'action, vous en avez souligné six et j'en ai trouvé cinq. Je ne sais pas ce qu'est devenu le n°3.

**Mme Sylvie CALIFANO** : Le levier qui manque, concerne une action prévue en 2019. Ici, nous vous avons uniquement présenté l'état d'avancement de 2018.

**Mme Farida BOUZID (CFTC)** : Concernant le point des marchés « Accompagnement au changement » et « Coaching individuel prévu pour les cadres » : « quelle est la procédure pour pouvoir accéder à cette possibilité d'accompagnement ? ». Est-ce dans le cadre d'une formation qui est inscrite ou est-ce une demande particulière, spécifique ? Comment a été communiquée cette possibilité aux différents services ?

**Mme Sylvie CALIFANO** : Ces possibilités apparaissent dans le PADC. Les directions et les chefs de service peuvent faire la demande auprès de la DRH lorsqu'il y a un besoin de coaching ou d'accompagnement au changement.

**Mme Farida BOUZID (CFTC)** : Nous vérifierons si ces agents sont informés de cette possibilité.

**M. Bruno BIDET (FSU)** : Nous considérons que la communication de ce document est prématurée, car il faut l'analyser plus en détail. Je m'interrogeais sur le nombre de jours d'arrêt de maladie ordinaires des 4 182 agents : 115 152 jours, cela fait 27 jours par personne en moyenne. Vous savez que désormais, pour chaque accident de service, les agents sont en maladie avant qu'il soit reconnu imputable au service. D'ailleurs, beaucoup d'accidents de service sont refusés dans la collectivité. En tout cas, il y a des accidents survenu sur le lieu de travail qui ne sont pas reconnus imputables et sont donc pris en charge en maladie ordinaire. J'aimerais savoir comment cela se passe lorsqu'un accident de service est qualifié en maladie ordinaire avant d'être validé en accident de service. Reprenez-vous les jours déclarés en maladie ordinaire en accident de service ? Combien de refus d'accident de service y a-t-il aujourd'hui ? Communiquer un tel document sans avoir *in fine* une analyse des chiffres que vous nous transmettez ne me semble pas du tout nécessaire.

**M. Alain ZAMMIT (CGT) :** C'est un document très intéressant. Je soulève toutefois la problématique de la direction de la Forêt (difficultés managériales). Une fois que le document fait le constat des difficultés managériales et mobilités, nous souhaitons connaître les suites, le suivi. Les représentants du personnel au CHSCT n'ont eu aucun retour concernant la direction de l'Environnement. Pouvez-vous m'expliquer pourquoi ?

En outre, au-delà des chiffres, qu'avons-nous fait ? Qu'avons-nous proposé ? Les situations se sont-elles améliorées ou pas ? Lors des conflits, qu'il concerne l'encadrement (ou pas), deux agents, il est régulièrement proposé une mobilité à l'un ou à l'autre. À certains moments, la mobilité est nécessaire pour ne pas que la situation se dégrade. L'ensemble des membres du CHSCT doit approfondir la réflexion.

Vous comparez régulièrement les secteurs public et privé. La collectivité à la possibilité de prendre la décision de faire voter une délibération au Conseil départemental pour supprimer le jour de carence. Nous le demandons d'ailleurs depuis des années.

Enfin, lorsque vous faites venir un cabinet extérieur pour réaliser une enquête sur les risques psychosociaux, nous vous demandons d'être associés.

**Mme Sylvie CALIFANO :** Nous tentons de définir des seuils avec vous, mais cela semble difficile.

**M. Jean-François GAST (CGT) :** Pourquoi dans le bilan social de la collectivité 2017 sur les actes de violence, rien n'apparaît ? Dans les indicateurs, nous avons au moins deux pages de chiffres, je n'arrive pas à comprendre pourquoi les chiffres ne sont pas concordants.

**Mme Sylvie CALIFANO :** Nous avons deux personnes qui avaient été agressées selon le critère du bilan social. En effet, il convenait de comptabiliser les agents ayant subi une violence physique et ayant été arrêtées. L'indicateur qui vous est proposé est plus large : l'ensemble des éléments sont comptabilisés : agression verbale, menace physique et menace verbale.

**M. Jean-François GAST (CGT) :** J'ai malgré tout des difficultés à comprendre pourquoi dans le bilan social, nous n'avons pas ces indicateurs RPS obligatoires.

**Mme Sylvie CALIFANO :** Vous savez que nous ne pouvons pas modifier le bilan social.

**M. Roger CAMPARIOL :** Monsieur le Président, sur la question des agressions, je voudrais d'abord souligner qu'il s'agit d'une question extrêmement grave. Il est vrai qu'un certain nombre d'agents, particulièrement dans les Maisons départementales de la solidarité, font régulièrement l'objet d'agressions. Mais ce ne sont pas que les agressions physiques. Il y a aussi des agressions verbales et certaines situations qui se déroulent devant les sites d'emploi. Tout agent confronté à ce type de situation est reçu par sa hiérarchie, et nous faisons une évaluation de la situation. Notre collectivité a également fait le choix de mettre en place des protections actives pour nos agents. Plus de 80 agressions en 2017, c'est évidemment beaucoup trop, et nous savons qu'il y a des secteurs plus touchés que d'autres.

Parfois, nous arrivons à faire baisser l'agressivité, d'où l'intérêt de la formation des agents d'accueil.

**VOTE :** Le rapport est adopté.

### **3/ DOCUMENTS UNIQUES D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS – ÉTAT D'AVANCEMENT EN 2018**

**Mme Sylvie CALIFANO** : Ce sont les documents uniques que nous avons présentés au deuxième semestre 2018. Nous avons notamment travaillé sur l'homogénéisation des cotations, les notions d'activité, de situations dangereuses. Nous remercions les délégataires et les assistants de prévention pour leur collaboration et le travail réalisé.

**M. Jean-François GAST (CGT)** : Nous voulons insérer sous une forme ou sous une autre dans ce document la situation des assistantes familiales. C'est une question de cohérence et de continuité de notre revendication sur cette profession et ce travail particulier. Du point de vue de la collectivité, ce serait aussi une exigence, parce que le Département n'arrive pas à recruter suffisamment d'assistantes familiales. Ces cinq dernières années, l'ensemble des plans que la collectivité avait en termes de recrutement des assistantes familiales ont tous été des échecs.

Ensuite, concernant les assistantes familiales, d'une manière plus globale, nous sommes préoccupés par les infections de punaises de lit. Ce n'est pas le problème des ASFAM, ce sont les enfants de la collectivité qui sont infectés, qui ont des habits, des bagages et des jouets qui sont infectés, et qui transportent l'infection de punaises à l'intérieur des maisons des ASFAM. La désinfection d'un appartement coûte entre 800€ et 1 000€ ; que les frais pour laver et changer toutes les literies, les duvets, coûtent entre 500€ et 1 500€. Il faut aborder cette question relative aux conditions de travail, la prise en charge, la méthode de prévention.

Nous avons été assez surpris de découvrir que la DIMEF avait une procédure très précise pour lutter contre l'infection et pour mettre à l'abri les familles, les enfants et les maisons de la DIMEF. La question que nous voulions poser aujourd'hui est : comment se fait-il que nous ne nous appuyions pas sur cette procédure ?

Nous avons également été très surpris de l'infection des punaises à la Bibliothèque et aux Archives départementales, car personne n'y dort et il n'y a pas de literie. Il nous a fallu deux mois de lutte intensive aux ABD pour éliminer complètement les punaises qui avaient contaminé la moitié des ABD. Comme c'est un problème que nous avons dans toutes les Bouches-du-Rhône, et notamment à Marseille, il nous semble important de s'en préoccuper.

**Mme Sylvie CALIFANO** : Je ne vous répondrai pas aujourd'hui sur les assistantes familiales, car c'est la première fois que nous en parlons. En revanche nous pouvons commencer à vous répondre sur les punaises de lit. La DRH et la DSG travaillent sur ce dossier suite à l'infestation des punaises de lit aux ABD. Nous sommes en train de rédiger des fiches de bonnes pratiques que nous vous présenterons début 2019.

**M. Bruno BIDEZ (FSU)** : Les délégués du personnel ont largement contribué au travail réalisé dans le cadre des documents uniques. Il faudrait faire connaître ce travail et ces documents dans les services et les directions, parce qu'aujourd'hui, pratiquement aucun agent ne connaît leur existence. Il serait assez important que les chefs des services fassent savoir à leurs agents que les risques liés à leur fonction sont analysés.

**Mme Sylvie CALIFANO** : Nous pourrions rappeler aux délégataires dans le cadre du réseau que le document unique doit être mis à disposition des agents.

**Mme Lydia FRENTZEL (CGT)** : Les documents uniques nous sont communiqués en amont, ce qui nous permet de rencontrer et de travailler avec les agents. Cela leur permet de relever certaines choses non identifiées par leur chef de service. C'est vraiment nécessaire pour les équipes. Cela permet également de croiser les informations lors des délégations.

**M. Alain ZAMMIT (CGT) :** Concernant la problématique des punaises de lit rencontrée par les ASFAM, la collectivité que vous représentez aujourd'hui, Monsieur le Président, ne peut-elle pas prendre en charge ce défraiement ?

**M. Patrick BORÉ :** Je ne peux pas vous répondre aujourd'hui.

**Mme Lydia FRENTZEL (CGT) :** C'est nécessaire.

**VOTE :** Le rapport est adopté à l'unanimité.

#### **4/ DÉROGATION POUR LES TRAVAILLEURS ÂGÉS D'AU MOINS 15 ANS ET DE MOINS DE 18 ANS EN FORMATION PROFESSIONNELLE POUR EFFECTUER DES TRAVAUX DITS RÉGLEMENTÉS**

**Mme Sylvie CALIFANO :** Ce dossier est un point d'information. Règlementairement, il ne sera pas soumis au vote.

Ce sont nos jeunes stagiaires qui sont affectés à la direction de la Forêt et des Espaces naturels, sur les missions d'ouvriers forestiers. La DRH a présenté une délibération le 19 octobre que nous pourrions vous communiquer si vous le souhaitez.

**Mme Nadine BOYER (CFTC) :** La CFTC met l'accent sur la vigilance à porter sur la nécessité de fournir les EPI adaptés pour les jeunes. Envisageons-nous la mise en place de fiches de bonnes pratiques dans ce cas-là ?

**Mme Coralie VIAL PEUTIN :** Sur les équipements, les jeunes qui viennent en formation ont déjà leur propre équipement.

**M. Bruno BIDEZ (FSU) :** Ce point n'est pas soumis à un vote, et pourtant, ce point nous soumet une importante responsabilité. En effet, nous allons valider l'activité professionnelle d'apprentissage d'adolescents qui ont entre quinze et dix-huit ans. Personnellement, je regrette de ne pas pouvoir donner un avis. Nous avons pris connaissance du décret que vous citez. Nous nous demandons comment vous avez pu ajouter dans le document les travaux concernés, car ils ne sont pas répertoriés dans le décret ?

**Mme Sylvie CALIFANO :** C'est dans l'annexe du décret.

**M. Bruno BIDEZ (FSU) :** Nous allons faire travailler des jeunes de quinze à dix-huit ans, les exposer à des agents chimiques dangereux. Je vous dis non, c'est hors de question. De les soumettre et de les exposer à des rayonnements, je vous dis non, c'est hors de question. En milieu hyperbare, idem, ce n'est pas possible. Nous allons consulter l'annexe. Est évoqué le travail au contact du verre ou du métal en fusion et je ne vois pas quelle activité le permet. Je ne vois pas ce que vous entendez par « températures extrêmes ».

**Mme Coralie VIAL PEUTIN :** Tous les jeunes qui seront accueillis n'exerceront pas ces activités. Elles se limiteront à celles qui sont prévues dans le service des domaines départementaux.

**M. Bruno BIDEF (FSU) :** Ce n'était donc pas la peine de l'ajouter dans le document de présentation au CHSCT.

**Mme Coralie VIAL PEUTIN :** Dans l'annexe au rapport qui est présenté à l'assemblée départementale sont listés les travaux dangereux qui seront éventuellement exercés.

**M. Bruno BIDEF (FSU) :** Il est dommage que nous ne votions pas.

**Mme Coralie VIAL PEUTIN :** Ce ne sont pas tous les travaux mentionnés dans le décret qui seront exercés par les jeunes dans notre Collectivité.

**M. Bruno BIDEF (FSU) :** Pourquoi l'avoir ajouté dans le document de présentation ? Je ne comprends pas.

**Mme Coralie VIAL PEUTIN :** Ce n'est pas ce qui est dans le rapport à l'assemblée départementale dans lequel nous avons listé les travaux dangereux qui peuvent être effectués par les jeunes qui sont accueillis en stage.

**M. Bruno BIDEF (FSU) :** Nous n'avons pas ce document. C'est peut-être celui-là que nous aurions dû avoir.

**Mme Coralie VIAL PEUTIN :** Il a été voté le 19 octobre à l'assemblée départementale et nous vous le communiquerons.

**M. Bruno BIDEF (FSU) :** Bien sûr, mais il est quand même étonnant que l'on puisse prendre une décision sans en débattre au préalable.

**Mme Sylvie CALIFANO :** C'est une obligation réglementaire de présenter aux membres du CHSCT un point d'information sur la formation de ces jeunes.

**M. Bruno BIDEF (FSU) :** En tous les cas, nous tenons à rappeler qu'en 2009, dans la collectivité, nous sommes intervenus pour interdire l'utilisation du glyphosate. Nous n'allons pas changer de cap et exposer des agents à des problèmes chimiques et dangereux.

**M. Nicolas VALLI (FO) :** Nous sommes satisfaits que ces jeunes puissent bénéficier d'une formation ou d'un stage dès l'instant où cela leur permet d'évoluer, d'apprendre, de progresser, d'obtenir un diplôme et de prétendre demain à une carrière. C'est un dossier que nous suivons, et il est vrai que par rapport à la liste qui est mentionnée, nous étions déjà au fait que certains de ces jeunes n'étaient pas dans l'obligation d'effectuer l'intégralité des tâches. Le but est de leur permettre d'être formés, de passer un diplôme et de pouvoir prétendre à un travail. Dès l'instant où les choses sont faites dans le respect des règles et que cela leur permet de prétendre à avoir un avenir professionnel, nous ne pouvons que nous en féliciter.

**M. Alain ZAMMIT (CGT) :** Peut-être qu'il y a un amalgame, car il est bien marqué « *apprenti ou titulaire d'un contrat de professionnalisation* ». Apprenti, que l'on soit sapeur forestier ou ouvrier forestier, je partage l'idée qu'il faut donner une formation à ces jeunes, mais si c'est apprenti, ce n'est pas pareil. Pour un apprenti, il y a des écoles spécifiques. Apprenti et stagiaire sont deux choses différentes.

J'ai lu le document et sur le fond, nous étions contre les apprentis, car la collectivité a décidé actuellement d'embaucher des CDD. Or, nous sommes contre les CDD et nous sommes

contre les apprentis, car nous avons déjà des écoles. Alors, recrutons. Vous avez des centaines de jeunes qui sortent diplômés avec des CAP, des BTS agricoles, des BTS de l'environnement, des BTS d'émondeurs.

Comme le terme « apprenti » est mentionné, nous ne sommes pas d'accord. Il aurait été bon d'avoir la continuité du décret.

**Mme Sylvie CALIFANO :** La réglementation indique que nous devons « *définir des modalités pour accueillir des jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans* » Nous aurions dû mettre des tirets, en effet :

- « *Apprentis ou titulaires d'un contrat de professionnalisation* » – ce n'est pas le cas ;
- « *stagiaires de la formation professionnelle* » – cela pourrait être le cas ;
- « *élèves et étudiants préparant un diplôme professionnel ou technologique en vue de leur confier des travaux réglementés* ».

Nous ne parlons pas des apprentis dans ce document. Nous avons donné le contexte réglementaire qui nous contraints à mettre en place cette délibération.

**M. Jean-François GAST (CGT) :** Il faudra rédiger de la façon suivante : « *Le conseil départemental des Bouches-du-Rhône définit des modalités pour accueillir des stagiaires de la formation* ».

**Mme Sylvie CALIFANO :** C'est un problème de forme.

**Mme Coralie VIAL PEUTIN :** Quand ils sont en apprentissage, ils sont à moitié à l'école et à moitié chez un employeur. Sans contrat d'apprentissage auprès d'un employeur, ils ne peuvent pas valider leur diplôme. Dans le cadre de l'apprentissage, ils sont obligatoirement accueillis chez un employeur. C'est obligatoire et il y a un maître d'apprentissage.

**Mme Lydia FRENTZEL (CGT) :** Il convient aussi de former les tuteurs.

**Mme Nadine BOYER (CFTC) :** Il est indispensable que le jeune soit équipé et que son tuteur veille à ce qu'il porte son équipement. Nous sommes surpris par la phrase « *Seule la sous-direction des espaces naturels de la DFEN souhaite recevoir des travailleurs [...]* ».

**Mme Sylvie CALIFANO :** Parce qu'ils s'appellent « *travailleurs âgés d'au moins quinze ans* ». Nous mettrons des « jeunes » la prochaine fois.

## **5/ BILAN DE L'EXPÉRIMENTATION DU TÉLÉTRAVAIL POUR LES PERSONNELS RQTH**

**Mme Coralie VIAL PEUTIN :** Nous avons dix personnes en expérimentation télétravail que nous avons élargie à douze. Deux questionnaires ont été transmis : l'un aux télétravailleurs, l'autre aux télé-managers. Nous avons eu le retour des questionnaires qui ont permis de proposer un bilan.

Globalement, c'est un résultat positif de cette période d'expérimentation, car les télétravailleurs ont exprimé leur satisfaction tant au regard de l'aménagement de leur poste de travail, qui était la demande initiale, que de la réduction de leur fatigabilité, car cela permet de réduire leurs trajets domicile-travail. Comme ce sont des personnes en situation de handicap, il y a souvent des problématiques importantes de santé. Il y a aussi un temps de travail plus

calme qui est constaté dans les jours de télétravail, moins de perturbations. L'agent peut organiser plus sereinement son travail.

Au niveau des télé-managers, il y a eu une vigilance accrue sur le lien à maintenir avec l'agent, tant au niveau de l'équipe de travail qu'avec son supérieur hiérarchique, soit avec un contact téléphonique fréquent, des mails, l'organisation de réunions qui se font lorsque l'agent est en présentiel sur le site. Des points plus réguliers sont faits avec l'encadrant sur le suivi des dossiers, de manière à conserver ce lien.

**M. Nicolas VALLI (FO) :** Il est vrai que le télétravail fait partie des nouveaux dispositifs mis en place au sein de notre collectivité et qu'il faisait partie des demandes des syndicats. Ce bilan est établi sur la base de douze agents. Pour autant, cela demeure nettement insuffisant. Autant notre collectivité est bienveillante et avant-gardiste sur de nombreux points, autant ici, nous sommes un peu en retard. Le document présenté fait état dans ce bilan de la partie positive et la partie négative du télétravail. J'entends par rapport à l'exposé qui vient de nous être présenté l'isolement, notamment. C'est quelque chose qui peut être défendu dans le sens où certes, l'agent peut être considéré isolé en étant chez lui, et d'un autre côté, cela permet à ce même agent de garder un lien avec le domaine du travail et ses collègues. De fait, pour nous, l'agent ne se retrouve pas complètement isolé. Au contraire, cela maintient un lien avec la vie active, avec les collègues de travail, avec le domaine professionnel.

Ces agents qui ont bénéficié de cette expérimentation pourraient être impactés par les congés longue maladie ou longue durée. Ce sont des agents qui sont impactés par des pathologies assez lourdes. Je pense que compte tenu des chiffres qui nous ont été présentés, il y a une forte demande au niveau de notre collectivité pour les agents qui souffrent, mais qui veulent garder un lien avec le domaine professionnel. Cela permet aussi, d'un point de vue psychologique, de se sentir toujours utile, toujours investi. Le fait de se rendre aussi au travail leur permet de continuer à avoir une vie active, professionnelle, plutôt que d'être obligés, malheureusement, d'être à la maison en congé longue durée.

Pour nous, nous demandons dès aujourd'hui que ce dispositif soit étendu le plus largement possible. Nous avons déjà des agents dans la collectivité qui sont en parfaite santé et qui travaillent en dehors des heures de travail, qui travaillent pour certains pendant les congés, qui répondent à des mails, et qui répondent même le week-end. Grâce à ce système que nous pouvons considérer comme du télétravail, l'activité professionnelle s'effectue, les tâches sont accomplies, les missions sont réalisées. Qu'attendons-nous pour pouvoir l'étendre à la totalité des agents qui le demandent ?

Chaque agent du groupe EDF peut bénéficier jusqu'à onze jours de télétravail dans l'année. Dès l'instant où les missions sont remplies, je ne vois pas en quoi cela serait bloquant, dès l'instant où l'agent bénéficie d'un accès Internet, qu'il bénéficie des accès autorisés par la collectivité. C'est un bon dispositif. C'est quelque chose qui peut et qui doit être élargi, et nous avons les moyens de le mettre en place au niveau de notre collectivité.

Pouvez-vous nous faire un point sur les aidants familiaux ?

**Mme Sylvie CALIFANO :** Pour les aidants familiaux, il n'y a eu que trois demandes de télétravail.

**M. Nicolas VALLI (FO) :** Nous devons faire un point ultérieurement sur ces demandes. Pour toutes les raisons que j'ai évoquées antérieurement, il faudrait développer le télétravail dans la collectivité. En outre, cela permettrait de proposer un service public de qualité.

**M. Patrick TORRESI (CFTC) :** Monsieur le Président, je voudrais revenir sur un point que nous avons abordé lors du CHSCT plénier du 3 juillet, qui concernait l'étude que l'on devait réaliser concernant la prise en charge des frais de connexion dans le cadre du télétravail. Le

CD13 est le deuxième département de France en matière de budget. Le coût des connexions internet pour douze télétravailleurs s'élève à 2 880€ par an (en moyenne 20 euros par mois par agent). Le CD13 n'est-il pas en capacité de payer 2 880€ par an à des télétravailleurs ? Qui est le référent de la collectivité au niveau des télétravailleurs ?

**Mme Coralie VIAL PEUTIN** : C'est le service des positions qui est référent, puisqu'il y a à la fois les télétravailleurs qui sont aidants familiaux, et à la fois les télétravailleurs qui sont reconnus travailleurs handicapés.

C'est plus précisément M. CARAMANNO, qui est le chef de service des positions qui est désigné référent. La correspondante handicap est Mme DULUC, qui est au service gestion des effectifs. Elle ne gère pas que le télétravail, mais la globalité des aménagements des postes de travailleurs handicapés, les problématiques liées au handicap.

**M. Patrick TORRESI (CFTC)** : Le CD13 va-t-il pérenniser et étendre ce dispositif ?

**M. Patrick BORÉ** : Il convient de dire que nous avons fait une expérimentation et qu'il faut sortir de l'expérimentation. Peut-être est-il envisageable de le développer à l'ensemble des travailleurs RQTH.

**Mme Lydia FRENTZEL (CGT)** : Et les aidants ?

**Mme Sylvie CALIFANO** : Nous n'avons pas encore effectué le bilan des aidants. Cette possibilité est plus récente.

**M. Bruno BIDEET (FSU)** : Il y a effectivement un aspect bénéfique pour les douze agents concernés, mais le dispositif est trop restrictif. Il suffit pour s'en convaincre de lire les commentaires. Je vois que sur la chronotique, il y a des efforts à faire par la collectivité. Concernant le commentaire : « *Très souvent, je fais plus d'heures et ce n'est malheureusement pas comptabilisé* », la collectivité devrait pouvoir faire un effort sur cette question. Pour pouvoir aborder autre chose que l'expérimentation, nous pensons qu'il faut déjà résoudre un certain nombre de problèmes. Il suffit de lire les commentaires : « *Beaucoup plus de travail et appels téléphoniques plus fréquents pour prouver ma téléprésence* ». Cela veut-il dire que les douze agents sont beaucoup plus contrôlés pour savoir s'ils sont présents ?

**M. Patrick BORÉ** : Est-ce un commentaire général ou un commentaire isolé ?

**M. Bruno BIDEET (FSU)** : Ce n'est certainement qu'un commentaire. Mais avant de sortir de l'expérimentation, il faut prendre en compte ce qui pose question, comme par exemple la chronotique. Il est inadmissible que les agents ne soient pas rémunérés sur leur temps de travail, même s'ils font du télétravail.

Sortir de l'expérimentation voudrait dire qu'il faudrait ouvrir beaucoup plus la présence à domicile du télétravail. Lisez le commentaire de l'agent qui est à mobilité réduite et qui demande à travailler cinq jours chez elle. Aujourd'hui, ce n'est pas possible.

**Mme Coralie VIAL PEUTIN** : C'est légalement impossible.

**M. Bruno BIDEET (FSU)** : Alors, arrêtons l'expérimentation et passons à autre chose. C'est restrictif, il faut le reconnaître.

**M. Patrick BORÉ** : Pour permettre ce que vous demandez, il faut que les députés changent la loi.

**M. Louis FERNANDEZ (FO) :** Le retour de cette expérimentation est plus que positif, aussi il faut étendre le dispositif. Nous avons des remontées d'agents qui ne sont ni RQTH, ni aidants familiaux et qui sont vivement intéressés par le télétravail. Nous demandons officiellement qu'une réflexion soit menée sur l'extension à tous les agents volontaires de la collectivité qui ont des missions télétravaillables.

**M. Jean-François GAST (CGT) :** L'ensemble des organisations syndicales au niveau national a en concertation avec l'Etat et les ministères concernés mis en place une charte sur le télétravail. Nous avons fait en sorte de baliser le télétravail, pour éviter les difficultés rencontrées dans plusieurs pays du monde. L'objectif est de faire correctement notre travail dans la collectivité, de proposer un service public de qualité. Quand on ferme des services publics, c'est une problématique.

Quand il a été examiné en CTP le dossier de l'élargissement du télétravail au niveau des aidants, au-delà d'un certain nombre de préoccupations et d'inquiétudes que nous avons exprimées sur le télétravail, nous avons souhaité que la collectivité nous présente ses ambitions et ses objectifs sur la globalité du télétravail. L'expérimentation a permis à douze agents de télétravailler. Cela reste insuffisant.

Nous sommes interpellés aussi bien sur les travailleurs que sur les télémanagers. Il y a un petit résumé sur la page 9 : « *Néanmoins, les managers demeurent vigilants sur les risques liés au télétravail* ». Nous aurions souhaité savoir quels sont les risques liés au télétravail. Au vu de certains commentaires, il faut aller plus loin dans l'analyse : « *Ainsi, tous les encadrants évoquent en premier lieu le risque d'isolement des personnes, ainsi que la perte d'état d'esprit d'équipe* ». Cela mérite que nous allions au-delà de cette première approche au niveau du constat. Je lis également : « *Les difficultés d'organisation sont aussi citées pour assurer la continuité du service ou le contrôle de l'activité* ». Il faut que nous échangions avant de prévoir ou pas, l'extension du télétravail.

En outre, nous souhaitons connaître combien d'agents rentrant dans les critères de l'expérimentation ont formulé une demande. Nous connaissons toute une série d'agents qui avaient tous les critères remplis, et qui, suite au refus de leur hiérarchie, n'ont pas été pris en compte.

**Dr Brigitte PERETTI :** il y a encore six agents qui peuvent prétendre au télétravail.

**Mme Farida BOUZID (CFTC) :** Dans la conclusion, on parle « d'ajustements ». Je suppose qu'ils seront effectués sur la base des retours des agents ou des encadrants. Que se passe-t-il en cas d'accident de travail ? C'est la question que nous nous sommes posée en termes de protection de l'agent. Comment est accompagnée cette prise de fonction en télétravail au niveau du service et au sein de l'équipe ? En effet, nous avons des retours selon lesquels il y a des conflits avec l'équipe, de l'isolement. Je connais quelqu'un qui est en télétravail et pour qui cela s'est très bien préparé au niveau de l'équipe, et il n'y a aucun conflit.

Comment cela se passe-t-il, à part le fait d'être accepté par la DRH dans ce dispositif ? Des procédures sont-elles mises en place ? Comme il va y avoir des ajustements, nous aimerions avoir des bilans réguliers, aussi bien pour les RQTH que pour les aidants. Cela permettra de pouvoir avoir une réflexion et pouvoir voir avec ces agents comment ils peuvent exercer leur mission le plus sereinement possible. Nous avons l'impression que c'est un privilège, alors que c'est aussi une possibilité pour la collectivité de gagner de la place, d'éviter des accidents de trajet. Il y a également un intérêt commun à ce télétravail. Certains agents culpabilisent de bénéficier du télétravail.

**Mme Annie RICCIO :** Je me permets de prendre la parole, parce que j'ai une de mes très proches collaboratrices qui est en situation de télétravail, et pour un directeur, une assistante de direction, c'est très important. Je vais vous décrire la façon dont a été pris ce mode de travail tout à fait inédit. Je pense que si nous nous référons aux critères actuels de la collectivité, cela veut dire que si on peut prétendre au télétravail c'est soit qu'on est malade, soit on est aidant. Nous ne pouvons pas parler de privilège.

Il faut que ce soit accompagné par le cadre de proximité, quitte à revoir les tâches qui sont effectivement sans impact fort en télétravail, identifier celles qui peuvent être préjudiciables. Il est certain que si l'on est sûr de l'accueil du public ou de l'accueil téléphonique, il faut passer à autre chose.

Enfin, par rapport au ressenti qui pouvait être évoqué, je pense que non seulement nous faisons appel à des valeurs que nous devrions tous partager au quotidien (la solidarité dans le travail, la compréhension de l'activité, voire l'empathie dans les difficultés). Le télétravail ne solutionne pas les raisons qui font que les agents sont positionnés en télétravail. Pour ma part, cela ne pose aucun souci dans les services, même les services à forte charge de travail.

**Mme Coralie VIAL PEUTIN :** Sur le retour des agents, nous avons la correspondante handicap qui fait le lien, et s'il y a une problématique, souvent les agents la contactent. Elle peut être amenée à faire le lien avec le service d'origine de l'agent. Concernant le bilan du dispositif, les douze agents en situation de télétravail veulent maintenir leur situation de télétravail.

**Mme Annie RICCIO :** Je voulais préciser que pour les accidents de travail, lorsque nous remplissons le dossier, nous ciblons avec l'agent les horaires de travail. Il est bien spécifié dans l'imprimé qui est signé à la fois par l'agent et le n+1 ou le n+2, le cadre de référence, pour éventuellement pouvoir répondre à l'imputabilité d'un éventuel accident. La consigne, pour l'avoir expérimentée, est de se conforter à ce qui est écrit et de se conformer aux procédures qui sont introduites dans le dossier de demande de télétravail.

**M. Nicolas VALLI (FO) :** Nous venons d'entendre la réalité de ce dispositif.

Nous avons les moyens de le mettre en place rapidement, et de l'élargir au plus grand nombre et de faire en sorte que le maintien de services publics puisse se faire dans de bonnes conditions. Je pense que nous en avons les moyens, il suffit d'en avoir la volonté.

**Mme Annie PAPAZIAN (UNSA) :** Il existe un nouveau décret que nous avons transmis à la DRH, instituant une période de préparation au reclassement professionnel, pour les fonctionnaires territoriaux inaptes à exercer leurs fonctions. Il a été validé par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. Il va paraître incessamment au *Journal officiel* et sera applicable à ce moment-là. Cette période de préparation au reclassement est une démarche d'accompagnement individualisé de l'agent vers l'exercice de nouvelles fonctions. Cela devient donc une obligation de notre collectivité de mettre tout en œuvre. La pyramide des âges du CD13 nous confrontera à cette problématique qui deviendra rapidement majeure. Le reclassement professionnel a toujours été pour l'UNSA un objectif important. Nous l'avons abordé à plusieurs reprises, malheureusement sans retour à l'heure actuelle. Nous attendons donc de notre collectivité qu'elle agisse promptement pour la mise en place de cette démarche.

**Mme Sylvie CALIFANO :** Concernant ce décret, tous les acteurs de la DRH vont se réunir pour avancer. Comme vous le savez, le reclassement doit être volontaire. Les agents doivent en faire la demande.

**Mme Annie PAPAZIAN (UNSA) :** Merci.

**M. Bruno BIDET (FSU) :** Monsieur le Président, nous avons demandé un point d'information sur la situation du pôle d'insertion « Mazenod ».

**Mme Sylvie CALIFANO :** En effet, la FSU a demandé que nous fassions un point d'information sur le pôle d'insertion, rue Mazenod, qui doit déménager rue Brochier, et rue d'Hozier, et entre-temps, ils seront à la rue Saint-Sébastien. Je vous adresse prochainement des éléments par mail, et nous prévoyons la visite et une délégation de CHSCT le 21 novembre. Par contre, nous ne pourrons pas encore visiter Saint-Sébastien, en raison de travaux en cours.

**M. Bruno BIDET (FSU) :** Nos exigences sont un déménagement avant le 30 novembre.

**Mme Sylvie CALIFANO :** C'est ce qui est prévu.

**M. Patrick BORÉ :** Tous les points ayant été abordés, je lève la séance.

Le Président du CHSCT



Patrick BORÉ

Le Secrétaire de Séance



Roger CAMPARIOL

Le Secrétaire Adjoint de Séance



Nadine BOYER