Le vendredi 11 avril 2014, à 9 heures s'est réuni le Comité Hygiène et Sécurité départemental sous la présidence de Monsieur Daniel Conte, premier vice-président du Conseil Général.

I – Représentants de la Collectivité
Membres du Conseil Général
M. Daniel Conte, Vice président du conseil général
M. Denis Barthelemy, Conseiller général
M. Richard Eouzan, Vice président du conseil général

Fonctionnaires
Titulaires :
M. Jean-Michel Bono, Directeur des Ressources Humaines
M. Eric Bertrand, DGA de la Solidarité
M. Nicolas Mouly, Directeur de la Protection, de la Maintenance et de l'Acquisition des Bâtiments
Mme Christine Roman-Belliard, Directrice de l'éducation et des collèges
Mr Michel Spagnulo, Directeur des routes

Suppléants :
M. Georges Blanc, Directeur des Services Généraux
Mme Annie Riccio, Directeur de l'Action Territoriale et de l'Administration

II - Représentants du personnel
Syndicat CFTC
Titulaires :
Mme Catherine Odouard, Rédacteur principal 1ère classe
Mme Nathalie Lamaze, Assistante Médico Technique Classe Supérieure

Syndicat CGT
Titulaires :
M. Xavier Munoz, ATC
M. Alain Zammit, Forestier sapeur
M. Christian Olivero, Agent d'exploitation des routes

Syndicat FO
Titulaires :
Mme Jocelyne Baret, Technicien
Mme Fabienne Simmarano, Attachée
M. Nicolas Valli, Adjoint administratif

Suppléant :
M. Claude Poitevin, ATC

papier recyclé

Syndicat SDU13/FSU
Titulaires :
M. Bruno Bidet, Technicien
M. Alain Augarde, ATC

Participent également à la réunion :
Experts désignés par l'administration
Mmes Guyonnet, Califano, Péretti, Abastado, MM Caramanno, Quideau, Pouget (DRH), Mme Cigna (DSG)
MM Harroué, Marchand (Mission conseil)
Mmes Brévitaz et Drebel (CDG13)

Experts désignés par les organisations syndicales
CGT : Mr Linsolas, Mme De Smet
FO : Mme Combret
SDU13/FSU : Mme Velissarides, M. Spinazzola

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

1/ APPROBATION DU PROCES VERBAL DU CHS DU 9 DECEMBRE 2013
Pas d'observations.

2/ BILAN DES ACTIVITES 2013
DELEGATIONS DE CHS
Madame CALIFANO : 21 délégations ont été organisées en 2013.

Monsieur ZAMMIT : A ma connaissance manquent plusieurs délégations sur la légionellose. *Mme Califano répondra en cours de séance à M. Zammit en indiquant que celle concernant la légionellose porte le n° 15, CER Vitrolles + un suivi le 4 octobre*

Madame CALIFANO : La DPMAB gère le dossier « legionelle » et nous organisons en urgence des délégations de CHS dès qu'un problème de ce type est connu. Y sont conviés la DPMAB, le LDA qui effectue les prélèvements et le responsable du site. Nous y expliquons aux représentants du personnel notamment ce qui est fait en partenariat avec la médecine. Trois délégations ont déjà été organisées sur ce thème en 2014.

Monsieur CONTE : Il faudrait donner des ordres afin que les robinets soient ouverts de temps en temps.

SYNTHESE DES ANALYSES ACCIDENTS DU TRAVAIL
Monsieur ZAMMIT : Lors de l'enquête CHS sur la RD15 concernant un accident de trajet, l'administration n'avait pas l'enquête de gendarmerie. Je rappelle qu'il a été dramatique avec le décès d'un agent. J'avais demandé à l'administration le rapport

de gendarmerie que je n'ai pas à ce jour. Je réitère donc ma demande : je souhaite avoir le rapport de gendarmerie concernant cet accident qui s'est déroulé en 2013 c'est à dire il y a un an. Il a dû être établi.

Monsieur CONTE : Nous allons le demander à nouveau.

Monsieur SPAGNULO : Il n'est pas certain que la gendarmerie donne le rapport : en effet seul le procureur de la république peut ou pas le faire sortir de la gendarmerie, c'est une procédure judiciaire, nous n'y avons pas accès de droit.

Monsieur ZAMMIT : Je reformule plus précisément ma demande : si la gendarmerie ne veut pas donner le document, je demande que l'administration m'en informe. Nous prendrons nos responsabilités envers la gendarmerie afin qu'elle nous le donne. Si c'est le procureur, il faut nous le dire car il y a décès et il faut que nous ayons tous les éléments pour élucider ce dramatique accident.

Madame BARET : Concernant les enquêtes accidents du travail, j'aimerais prendre pour exemple le collège Grande Bastide où les préconisations consistent à supprimer les containers de 660 litres. Je voudrais savoir si cela est effectif et si l'administration prévoit de petits containers de 360 litres avant d'avoir à nouveau à déplorer des accidents du travail.

Madame ROMAIN BELLIARD : Je vais me renseigner pour vous répondre.

Monsieur ZAMMIT : Concernant le collège de la Capelette toutes les mesures préconisées ont-elles été suivies d'effet ? Au sujet de l'unité de forestiers de Peynier et plus largement de toutes les unités de forestiers sapeurs, la nouvelle législation interdit de passer sous les fosses dont certaines ont été bouchées. La collectivité a-t-elle acheté des ponts élevateurs ? En effet, les unités de forestiers sapeurs ont des tracteurs, des broyeurs, ces ponts doivent donc être à disposition car conduire les véhicules au garage central est une perte de temps, d'autant plus qu'il n'y a qu'un pont et plus de 60 bulldozers. Pour les vidanges et les petits travaux, nous souhaitons donc, les fosses étant bouchées, que soient achetés des ponts pouvant soulever une certaine charge.

Monsieur MOULY : Je peux apporter quelques précisions : si les fosses sont supprimées c'est pour la sécurité des agents. Travailler en fosse est interdit, elles sont donc bouchées systématiquement. Mais il faut pouvoir intervenir sur les véhicules et je crois savoir que notre DGA, M. Taverni, et le DGA de l'Economie, M. Taillandier, essaient de mettre en place une mutualisation des équipements pour regrouper des garages afin de ne pas traverser le département pour assurer l'entretien des véhicules et sans acheter des ponts élévateurs dans toutes les unités.

Monsieur ZAMMIT : Nous avons des tracteurs et des bulldozers : leur vidange sur site prend aux chauffeurs 25 minutes alors que l'administration veut leur faire traverser tout le département. L'achat de ponts élévateurs pouvant soulever un certain poids va dans le bon sens : faciliter le travail des agents et éviter que, sur nos routes, les engins passent régulièrement.

Il faut surtout que la collectivité interdise aux agents d'aller sous les tracteurs ou les broyeurs. En effet, certains – et je ne sais pas si c'est un ordre de la hiérarchie qui leur a imposé de faire les vidanges sur place – l'ont fait et ont reçu des plaques sur la tête. Il faut l'interdire clairement ! Si vous ne voulez pas acheter des ponts pour que les vidanges soient faites dans les unités, il est hors de question que les sapeurs passent sous les engins pour les effectuer.

Monsieur BONO : La question est posée depuis un certain temps, nous allons saisir à nouveau la direction de l'environnement. Nous vous adresserons un écrit ainsi qu'aux autres membres du CHS sur le suivi de l'enquête accident de trajet. Et plus globalement, nous soumettrons à la signature du Président Conte un courrier rappelant aux directeurs la nécessité d'effectuer un suivi des préconisations et de nous en informer.

Madame BARET : Je suis complètement d'accord avec mes collègues de la CGT. En effet, nous avons fait une enquête sur l'accident de travail d'un agent passé sous un tracteur et nous n'avons aucun retour. Nos collègues nous disent que rien n'a changé, faut-il attendre un nouvel accident pour intervenir ?

Madame DE SMET : Je voudrais revenir sur le premier et dramatique accident : il y avait une offre avec priorité aux agents qui ont des trajets domicile/lieu de travail importants de stages de conduite préventive, sont-ils mis en place ?

Madame CALIFANO : Les formations de conduite existent : certains s'y inscrivent, d'autres pas puisque je vous rappelle qu'elles ne sont pas obligatoires.

Monsieur LINSOLAS : Concernant la direction des routes, il s'avère que des accidents de travail n'apparaissent pas dans le tableau.

Madame CALIFANO : Ce tableau fait état des enquêtes menées conjointement par les représentants du personnel, la médecine préventive, les préventeurs, l'administration et non pas de l'ensemble des accidents de travail de l'année.

Monsieur LINSOLAS : Concernant le centre de Chateaurenard, les préconisations effectuées après enquête comme l'achat de nouveaux matériels pour éviter les accidents ne sont pas suivies. Une équipe ne pourrait-elle pas être mise en place pour suivre ces préconisations ? Aujourd'hui en effet toutes les préconisations restent seulement des préconisations.

Monsieur BONO : Comme je viens de vous l'indiquer, nous allons rappeler aux directions par courrier signé par M. Conte qu'il est nécessaire d'avoir un retour du suivi des préconisations. En effet, souvent elles sont mises en œuvre mais nous n'en sommes pas informés.

Monsieur LINSOLAS : N'est-il pas possible par les équipes d'avoir un suivi physique de ce qui a été mis en place ? Je prend l'exemple de l'unité de Chateaurenard : le chef de centre est-il informé des préconisations ? J'y travaille et je n'en suis pas certain.

Monsieur BONO : Nous avons un réseau de délégataires santé et sécurité au travail, ils sont nos interlocuteurs et devront répondre de la mise en œuvre des mesures préconisées par les enquêtes CHS.

POINT D'ETAPE DU DOCUMENT UNIQUE D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Madame CALIFANO : Nous vous avons remis le document habituel. Nous continuons à travailler avec la DGAS tout particulièrement sur l'insertion et allons entamer la DPMIS sur 2014.
Pas d'observations.

RAPPORT D'ACTIVITE DU SDIS

Monsieur HARROUE : Je suis à votre disposition pour répondre à vos éventuelles questions. Le bilan concernant l'HD 13 n'est pas joint au dossier. Je vais donc vous en faire une synthèse :

✓ les interventions pour secours à personne sont nombreuses et se maintiennent. Elles sont plus importantes que nos interventions incendie,
✓ nous avons poursuivi en 2013 la formation des équipes locales de sécurité,
✓ les exercices d'évacuation ont été réalisés comme il se doit,
✓ nous avons entamé le recensement des différentes entités des sous-sols puisque nous voulons constituer des ELS partout dans le bâtiment ; nous organiserons également un exercice général d'évacuation pour l'ensemble des sous-sols,
✓ côté incendie, rien de particulier, c'est notre travail de les éviter,
✓ nous avons été très occupés en 2013 par le remplacement du système de sécurité incendie : tous les détecteurs ont été remplacés et l'ensemble du système a été rénové. Les matériels ont été remplacés demi-étage par demi-étage et il fallait une grande vigilance. Ce chantier est quasiment terminé, nous en sommes au contrôle, puis la commission de sécurité passera.

Monsieur ZAMMIT : Je voudrais saluer le travail remarquable des pompiers. J'ai une question à poser : est-il exact que la formation secourisme a été allouée à une entreprise privée ? La collectivité aurait lancé un appel d'offres pour que le travail de nos camarades pompiers soit donné à une société privée : c'est scandaleux ! On nous parle d'économies, et, alors que le travail des pompiers est remarquable en matière de premiers secours ou en cas d'incident depuis des années, j'apprends que la collectivité a confié à une société privée ces stages ! C'est catastrophique !

Monsieur BIDET : Nous constatons une augmentation assez importante de l'activité, notamment sur les bâtiments, puisque les interventions sont passées de 206 à 326. N'y a-t-il pas un problème d'effectif ?
La mission conseil rencontre des difficultés quand des modifications sont effectuées par des entreprises, qu'elle n'a pas d'information, et cela amène la commission de sécurité à donner un avis défavorable. Peut-on intervenir pour éviter ce problème ?

Monsieur HARROUE : La mission conseil compte 3 préventionnistes : le lieutenant Marchand, le lieutenant BONY et le lieutenant GABERRAND et nous faisons face à notre travail. Le nombre d'actions fluctue car la collectivité vit. La DGAS nous a beaucoup mobilisés, des bâtiments ont été loués, réaménagés, acquis par le Conseil

Général d'où des réunions de chantier, de préparation de dossiers... et globalement il n'y a pas de problème. Nous sommes par contre amenés à resserrer notre action vers l'ingénierie de la sécurité incendie : nous passons peut être moins de temps à faire des exercices d'évacuation, de la formation, de l'information, de la sensibilisation. Nous faisons davantage de prévention en amont.
Concernant la deuxième question, je suis responsable de la prévention du SDIS, dans toutes les commissions de sécurité et nous rencontrons les mêmes difficultés avec tous les exploitants. Nous allons expliquer davantage les procédures administratives à suivre pour éviter de perdre du temps et parfois des situations de blocage. Nous travaillons beaucoup avec les commissions et nous arrivons à éviter au maximum les avis défavorables.
Les procédures d'urbanisme ont évolué, la direction départementale des territoires et de la mer qui fait partie des commissions de sécurité a durci sa position en 2013, ce qui explique les difficultés rencontrées. Certains documents d'urbanisme qui n'étaient pas totalement formalisés dans un dossier d'aménagement ou de permis de construire passaient auparavant... mais ce n'est plus le cas, ce qui explique les difficultés que nous avons pu connaître. Mais globalement nous avons fait un travail d'information et la situation va progresser.
Les élections municipales ont eu lieu et j'ai proposé à un représentant du préfet, président de la commission départementale de sécurité, d'organiser en septembre des réunions d'information avec les nouveaux élus siégeant en commission de sécurité pour les informer sur leur rôle et sur la constitution des dossiers afin d'éviter ces difficultés de forme. Il est dommage d'aller vers un avis défavorable pour des problèmes de forme et non de fond.
Nous sommes présents jour et nuit et c'est une chance pour les agents que la collectivité ait choisi d'avoir des pompiers toujours présents sur le site. Je ne stigmatise absolument personne mais n'hésitez pas à nous appeler, même pour rien.

Monsieur BONO : Sur le secourisme, quand nous étions à la Préfecture, nous achetions les formations de gré à gré, maintenant c'est fini. La mise en place de formation est définie par les textes régissant l'achat public : un MAPA, une mise en concurrence. Le SDIS ne s'était pas positionné parmi les candidats. Nous avons choisi celui qui proposait la meilleure prestation au coût le plus intéressant. Il n'y a aucune volonté d'ostraciser quiconque dans le choix des formations et nous aurions vraiment aimé que ce soit le SDIS qui les dispense.

Monsieur CONTE : Nous leur en avons parlé d'ailleurs.

Madame BARET : Concernant les avis défavorables des collèges Mallarmé et Ruissatel, les problèmes ne semblent pas importants.

Monsieur HARROUE : Les deux avis négatifs ont été levés.

RAPPORT D'ACTIVITE DE LA MEDECINE PREVENTIVE

Madame PERETTI : Avec trois médecins nous avons augmenté les visites périodiques et nous allons essayer de combler une partie du retard. Il est prévu également de nous faire aider par les infirmières pour des consultations intermédiaires, nous permettant ainsi une visibilité de toute la population et de tous les problèmes qui pourraient être rencontrés.

Des chantiers sont en cours :
✓ l'utilisation de CHIMED nous permet d'avoir des données importantes sur les différentes pathologies. Je vous ai donné quelques chiffres sur les pathologies ostéo-articulaires de trois directions assez significatives. Parfois ces pathologies entrainent des aménagements de postes, mais ce n'est pas toujours le cas, notamment lorsque l'agent est en polyvalence, il ne se trouve pas toujours sur le même type de tâches. Il peut très bien alors travailler sans aménagement de poste et l'organisation du travail est importante au niveau de l'équipe.
✓ les vaccinations : Une diminution de leur nombre est enregistrée car le calendrier est différent : 25/45/65 ans puis tous les dix ans d'où une chute des vaccinations.
✓ l'unité mobile : Elle nous permet d'aller au plus près des agents, ce qui est très apprécié, et de comprendre les problématiques de tous les sites.

Monsieur CONTE : Vous avez maintenant trois infirmières, la quatrième arrive lundi.

Monsieur ZAMMIT : Avant de poser des questions, permettez-moi de saluer le travail remarquable de la médecine du travail, même s'il manque des personnels aussi bien docteurs qu'infirmières. Nous souhaitons que des contrôles systématiques de tous les agents soient effectués tous les deux ou trois ans. Et je comprends que cela ne soit pas fait à cause du manque de personnel.
Qui s'occupe des visites médicales des assistants familiaux ? Il s'agit d'un personnel du Conseil Général qui fait un travail remarquable mais qui n'a eu aucun contrôle, aucune visite médicale à ce jour.
Concernant les activités paramédicales, il est souligné que pour l'HD13 tout agent victime d'un accident, incident ou maladie sur son lieu de travail peut être accueilli à l'infirmerie du SMP. Il sera examiné par un médecin de prévention, recevra les premiers soins adaptés et si nécessaire sera orienté en fonction de la gravité des lésions, de la pathologie diagnostiquée.
Je me réjouis de ces propos mais il y a un gouffre avec la réalité. Sans jeter la pierre à la responsable de la crèche, il y a deux mois un enfant a eu un grave accident et la directrice a appelé la maman : son enfant pleurait, il fallait l'amener à l'hôpital. La CGT demande que cela ne se reproduise plus : un enfant accidenté à la crèche doit avoir les premiers secours. Il faut appeler l'infirmière, le médecin du travail ou les pompiers qui seuls peuvent diagnostiquer si l'enfant est transportable vers l'hôpital. Cet enfant a eu la clavicule cassée. Imaginez, Monsieur le Président, qu'il soit tombé sur la tête, que la maman vienne le récupérer, l'amène à l'hôpital et que lors du trajet il décède. Vous rendez-vous compte de la gravité de la situation ? Je demande que systématiquement pour les personnels de la collectivité, pour les enfants de la crèche, les seules personnes habilitées à dire aux parents s'ils doivent transporter l'enfant ou pas soient les pompiers, les médecins, les infirmiers. Et je renouvellerai cette demande tant que vous me répondrez comme vous l'avez fait, Président, j'en suis désolé.

Monsieur CONTE : Je sais que vous avez à cœur ce problème mais je me suis renseigné suite à votre lettre pour connaître le suivi de l'accident : il n'y a pas eu d'anomalie dans sa gestion, aucune faute professionnelle.

Monsieur BONO : Je précise que le SMP n'est surtout pas habilité à faire les contrôles des agents en arrêt maladie puisque vous avez parlé de visites de contrôle,

nous le faisons faire par des médecins agréés pour vérifier que l'arrêt est médicalement justifié.

Monsieur ZAMMIT : Je n'ai jamais parlé de visite de contrôle.

Monsieur BONO : J'étais en effet surpris de votre intervention. Je m'associe d'autre part à l'hommage que vous rendez au SMP dont le Dr PERETTI est responsable désormais.
Depuis le deuxième semestre 2013 ce service a conforté ses pratiques pour améliorer l'efficacité de son travail car une grande partie de l'équipe était nouvelle et il était intéressant de redéfinir de façon participative les modalités de fonctionnement.
Le SMP a travaillé en vue de renforcer ses modalités de travail afin d'être plus efficace au service de la collectivité et des agents. Je lui rends donc hommage et remercie l'équipe qui répond toujours présent quand il lui est demandé de recevoir en urgence un agent en difficulté en lien, par exemple avec notre nouvelle psychologue vacataire.
L'objectif est de faire des visites plus régulières pour suivre la règlementation et d'assurer le suivi au plus près des agents en surveillance médicale renforcée qui depuis l'acte 2 de la décentralisation sont 1.600.
La décision a été prise pour assurer un suivi des assistants familiaux : c'est en préparation à la direction de l'enfance. Vous serez tenus informés de l'avancée de ce dossier, sachant qu'en cas d'urgence le docteur PERETTI a toujours fait face et vérifié les points soumis par la direction de l'enfance sur des cas très particuliers que nous n'évoquerons pas.
Quant à l'accident de la crèche, il s'agit de la chute d'un enfant du fait d'une aspérité dans le sol de la petite cour extérieure. L'enfant ne s'est pas plaint, il a pris d'abord son repas, plus tard nous avons appelé les parents et une fracture de la clavicule a été décelée. Il existe bien une procédure au niveau de la crèche prévoyant la conduite à tenir en cas d'accident. Nous sommes très vigilants et sachez que concernant le problème qui a causé la chute de l'enfant à la crèche, nous y travaillons avec les services de M. Blanc pour gommer et supprimer l'aspérité.
Enfin, le suivi de la crèche est assuré par un médecin de la PMI dédié, un psychologue suit l'équipe et le SMP n'a pas compétence sur les enfants de la crèche.

Monsieur BIDET : Nous tenons à saluer une nouvelle fois la qualité du travail du SMP. En effet, à la lecture du rapport nous constatons que les effectifs au regard de toute la charge de ce service ne sont pas suffisants, il faudrait encore un médecin et le renfort d'infirmiers. Pour étayer et soutenir ce point de vue, j'ai fait le bilan des déplacements des agents du SMP et particulièrement des médecins, appelés à se déplacer sur le département et notamment sur les sites les plus éloignées (routes, DGAS, forestiers sapeurs). Une réflexion est-elle engagée à la DRH pour limiter ces déplacements ? J'aimerais connaître le nombre de kilomètres parcourus qui doit être assez important. Une réflexion doit être menée pour limiter la fatigue liée à ces déplacements.
Concernant la surveillance médicale renforcée, il n'est question dans le document que des chauffeurs du parc-auto, du courrier, de la DGAS. Tous les chauffeurs bénéficient-ils d'une SMR dans la collectivité ou est-elle uniquement limitée aux agents de ces services ? Notre volonté est qu'elle soit élargie.

En 2012 la vaccination contre la grippe a subi une modification de la part de la collectivité puisqu'elle n'était plus prise en charge. Prenez-vous en compte toutes les vaccinations ou seulement celles sur DTP ?

Madame PERETTI : La vaccination antigrippale se fait systématiquement tous les ans, elle recouvre toutes les vaccinations.

Monsieur BONO : Nous proposons la vaccination que les agents refusent et nous le déplorons car c'est un facteur d'absentéisme dans la collectivité.

Monsieur BIDET : Reste un manque de publicité : tous les agents ne disposent pas d'un poste informatique et beaucoup ignorent qu'ils peuvent être vaccinés par le SMP.

Monsieur ZAMMIT : Notre assemblée est le CHS et même si la législation ne permet pas certaines choses, il faut aller plus loin que ce que permet la loi. Concernant la crèche je ne vise personne, certainement pas la responsabilité de la directrice. Je demande simplement qu'il soit acté aujourd'hui que systématiquement au moindre accident il y ait l'intervention des pompiers et du SMP seuls habilités à dire si l'enfant peut être transporté. Ce n'est pas extraordinaire ! Il s'agit simplement d'un protocole que nous devons acter pour nos enfants.

Monsieur CONTE : Dès qu'un incident de ce genre surviendra, il faudra contacter les pompiers.

Madame PERETTI : Dans nos attributions, nous ne pouvons pas le faire, cette compétence concerne les pompiers.

Madame BARET : J'ai travaillé dix ans à la crèche, nous avons eu des accidents, le protocole existe et nous appelions les pompiers en premier lieu.

Monsieur CONTE : Etes-vous d'accord Monsieur ZAMMIT ?

Monsieur ZAMMIT : Oui bien sur.

Madame BARET : Je vous prie de bien vouloir m'excuser de la question que je vais poser qui va vous donner du travail mais je suis interpellée sur la surveillance médicale renforcée : pourquoi dans les collèges seuls les cuisiniers et les seconds de cuisine en bénéficient ? Tous les ATC devraient être en surveillance médicale renforcée !

Madame COMBRET : Au regard du relevé des pathologies, beaucoup concernent le rachis lombaire. Existe-t-il des formations gestes et postures pour toutes les directions confondues ? Ne serait-il pas possible de les rendre obligatoires ?

Monsieur BONO : Le SMP a identifié les services concernés où tout le personnel est convoqué. D'autres agents sont reçus en fonction de leur activité.
Concernant le nombre de kilomètres effectué, l'unité mobile permet au SMP de se rendre dans les collèges, dans les unités de forestiers sapeurs, dans les centres

d'exploitation où les agents sont vus dans le cadre de leur situation de travail, élargissant ainsi le champ de la surveillance médicale renforcée. Un médecin et un infirmier se rendent sur place évitant ainsi le déplacement de très nombreux agents ce qui prévient le risque accident et permet aux médecins d'étudier les conditions et le contexte de travail dans lequel évolue l'agent en lien avec le délégataire ou le principal.
Nous organisons de plus en plus de stages gestes et postures et en partenariat avec la DEC, nous avons mis en place des formations collège par collège, agent par agent sur la base notamment des remontées des entretiens d'évaluation. Par rapport à la culture des collèges où doivent être assurés la demi-pension, l'entretien, nous avons fait évoluer les principaux pour qu'ils libèrent de plus en plus les personnels vers les formations notamment celle concernant les gestes et postures.

Madame ROMAN BELLIARD : Les formations gestes et postures ont été rendues obligatoires et en conséquence les principaux des collèges les libèrent.

Monsieur BIDET : A été mis à l'ordre du jour la question de la gestion des déchets amiantés et il nous semble important de proposer, après débat, que les agents concernés soient en SMR, notamment ceux du service de prestations urgentes.

Monsieur BONO : Ils sont déjà en SMR. Et après l'épuisement de l'ordre du jour du CHS sera étudiée la liste de points soulevés a posteriori par les représentants du personnel.

Monsieur BIDET : Avez-vous des nouvelles de cet enfant accidenté?

Madame GUYONNET : Tout à fait, Océane est retournée à la crèche après que son épaule ait été immobilisée pendant trois semaines. La directrice de la crèche est infirmière, et a donc des compétences propres. Elle a en outre suivi cet enfant quand elle était à l'hôpital.

Monsieur CONTE : La directrice de la crèche est puéricultrice et infirmière, il ne faut pas continuer la polémique et exagérer.

Monsieur ZAMMIT : Nous nous voyons une fois tous les ans, nous entamons un débat, c'est la démocratie, il faut accepter la contradiction.

Monsieur CONTE : Mais ce n'est pas de la contradiction, c'est de l'acharnement !

Madame PERETTI : Je voudrais ajouter qu'il existe une surveillance médicale particulière lorsqu'un agent a une pathologie particulière, en particulier pour les ATC.

MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES AGENTS TERRITORIAUX
Monsieur QUIDEAU : Les agents en réhabilitation professionnelle sont suivis par un prestataire de services spécialisé. Je vous rappelle qu'à la base est établi un premier bilan médical en partenariat avec le SMP qui reprend les capacités résiduelles de l'agent. Et sur la base des contraintes présentées par son poste de travail un programme personnalisé de réhabilitation lui est proposé. La liste des agents bénéficiaires de ce service figure dans le tableau joint.

Madame BARET : J'ai rencontré certains agents qui se plaignent de n'avoir que des correspondants par téléphone. J'aimerais que soit programmée une réunion avec tous ces agents et le CHS pour savoir ce qu'ils pensent de ce dispositif car nous entendons tout et n'importe quoi.

Monsieur QUIDEAU : Nous avons organisé une réunion de coordination avec le SMP pour recadrer le prestataire car nous n'avions pas de remontées très préoccupantes, notamment au niveau de la transmission des données médicales. En effet, cette transmission dépend du bon vouloir de l'agent et le SMP n'était parfois pas destinataire de toutes les informations nécessaires. Tout est entré dans l'ordre, le message a été entendu.
Dans ce processus l'agent doit se prendre en charge, faire les exercices qui lui ont été prescrits, il doit travailler en autonomie. Le prestataire est basé à Nantes, et il n'est pas possible qu'il se déplace à chaque fois pour rencontrer un agent.

Madame BARET : Un agent qui fait partie de ce dispositif, habitant hors du département, a été obligé de se rendre à Valmante pour des examens, il n'a pas su qu'il avait le droit de prendre un taxi. Il a des problèmes de dos et s'est déplacé avec sa voiture. Il y a un manque d'information et mon intervention vise à améliorer le dispositif.

Madame CALIFANO : L'agent doit contacter le SMP... Mais quand les syndicats ont ce type d'information, plutôt que d'attendre le CHS plénier pour nous en informer, il faudrait attirer notre attention sur le problème afin que nous puissions le gérer au fur et à mesure pour la satisfaction des agents, comme vous savez le faire sur d'autres dossiers.

Madame BARET : J'ai eu l'information hier, je vous prie de m'excuser.

Monsieur ZAMMIT : Je me réjouis de ce travail mais il faudrait informer toutes les directions de la collectivité. En effet, il ne faudrait pas qu'un agent qui travaille dans un service pendant 15 ou 20 ans ait une maladie professionnelle reconnue par la médecine du travail et que la collectivité arbitrairement lui propose une mobilité alors qu'existe une procédure permettant de discuter avec le SMP pour que l'agent reste sur son poste de travail avec des aménagements.

Monsieur BONO : Ce dispositif a été développé dans un premier temps sur les forestiers sapeurs. Maintenant il se met en œuvre en direction des personnels des collèges et des routes ; il ne concerne pas l'ensemble des directions. Et la sélection des agents entrant dans ce dispositif est faite par le SMP bien évidemment.

Madame BARET : Beaucoup d'agents des collèges ont des problèmes de dos et ce dispositif est intéressant car nous nous rendons compte que dans certains cas deux, trois, quatre agents doivent bénéficier d'allègement de poste.

Monsieur CONTE : Il faudrait lors du recrutement voir si certains ne sont pas fragilisés.

Monsieur ZAMMIT : C'est de la discrimination.

Madame COMBRET : Avec tout le respect que je vous dois, Monsieur le Président, je ne suis pas certaine que lors du recrutement il soit possible de voir ce genre de chose, ce serait plutôt l'usure et la force du travail qui agissent sur le squelette mais les médecins sont là pour peut être me contredire.
Monsieur CONTE : Les améliorations ont été apportées mais il y a toujours à faire.

Monsieur VALLI : Nous saluons le travail et les efforts de la collectivité, tous les moyens mis en œuvre pour compléter le taux SRE, par exemple par des recrutements extérieurs. Mais ces professions sont pénibles et la collectivité l'a reconnu en accordant la possibilité de la classification C2 à ces agents.
Mais de plus en plus de rapport du SMP font état de reclassements, d'aménagements, d'allègements de postes. Les autres agents sont obligés de compenser... Au collège Arc de Meyran par exemple 4 agents bénéficient d'allègement ou d'aménagement de postes. Les tâches doivent être malgré tout effectuées et ce sont les « valides » qui sont obligés de travailler davantage pour assurer le service public avec des enfants à la clé. Comment comptez-vous gérer ce problème ? Ils sont certes 12 mais 4 ont des soucis de santé, les autres compensent le travail qui n'est pas fait et ils sont épuisés.

Madame ROMAN BELLIARD : Nous connaissons bien les difficultés de nos agents et quand certains sont absents dans les collèges des remplacements sont prévus. Nous travaillons aussi sur le fond avec les gestionnaires et nous essayons de trouver des solutions pour alléger le poids de travail de nos agents. Un service « qualité métiers » se crée : il va travailler sur la posture des agents, peut être sur le matériel à mettre à leur disposition pour simplifier la tâche. En effet, avoir du personnel supplémentaire n'est pas envisageable, sauf pour les nouveaux collèges. Il faut travailler autrement, avec nos agents et identifier nos difficultés.
J'ai rencontré récemment des collègues d'autres départements qui ont identifié que les problèmes se posaient en grappes dans les mêmes établissements. Je propose de mettre en place un groupe de travail pour mieux identifier les problèmes de certains collèges afin de trouver des solutions.

Monsieur VALLI : Nous saluons tous les moyens mis en œuvre par la DEC pour résoudre les problèmes qui sont nombreux. Effectivement, il effectue un travail loin d'être évident, en pleine transversalité. Et comme si la tâche n'était pas assez difficile il faut établir un lien transversal avec les directions des collèges qui ne dépendent pas de notre administration, dont certaines font comme elles veulent.
Il est évident que la situation est bien souvent ambiguë, nous le reconnaissons et saluons le travail effectué. Mais si dans certains collèges tout se passe plus ou moins bien, dans d'autres la situation est carrément difficile pour ne pas dire catastrophique. Des agents bénéficient d'aménagement ou d'allègement de postes et les tâches qu'ils n'assurent plus doivent être effectuées au quotidien par les autres. Mais une personne valide qui va lever 7/800 fois une assiette pour servir les gamins, même en travaillant sur l'ergonomie et avec un matériel adapté, fera ce mouvement autant de fois. Et en définitive, il y aura des fatigues musculaires et squelettiques.

Vous avez évoqué les remplacements ; certes il y en a mais si vous deviez remplacer toutes les personnes des collèges dont la demande est justifiée, il faudrait les revoir à la hausse. Cette question ne dépend peut être pas de vous mais j'interpelle le CHS et la DRH : il faudrait peut être répercuter cette demande à un niveau supérieur pour mettre des moyens supplémentaires financiers, humains afin d'équilibrer les tâches qui sont effectuées.
Il y a en effet un déséquilibre notoire et dans certains collèges même si la DEC met en place d'anciens contrats d'emplois aidés qui effectuent un nombre d'heures limité pour tenter de pallier le manque de personnel ou les aménagements de postes, nous nous rendons compte que les mesures prises sont insuffisantes.

Madame COMBRET : Je vais me glisser dans la peau du candide pour parler d'un domaine que je connais : la DGAS, au sein de laquelle existent des équipes de volantes. Je ne sais s'il est possible de les transposer pour les collèges, mais elles éviteraient de recruter.

Monsieur BIDET : Nous n'avons aucun doute sur le fait que la collectivité assume la situation médicale des agents. Par contre ce n'est pas en recrutant du personnel sur certains critères donnés par le Président que le problème sera réglé. Le travail use et entame la santé des agents, c'est un fait avéré et il faut faire en sorte d'atténuer cet état de fait. Mme Belliard, par rapport à toutes les préconisations faites notamment dans l'amélioration du matériel et des conditions de travail, une dotation est donnée par la collectivité à chaque collège : la double hiérarchie n'est-elle pas un problème pour permettre aux agents d'avoir un matériel correct, de bonnes conditions de travail, des EPI en nombre suffisant ? Il est nécessaire de régler une bonne fois pour toutes ce problème de double hiérarchie.

Madame ROMAN BELLIARD : Nous ne pouvons pas intervenir sur la double hiérarchie ; on a dit que les gestionnaires allaient devenir des agents départementaux, ce n'est pas le cas et c'est très bien ainsi. Nous sommes dans un cadre qui ne simplifie rien mais ce n'est pas pour autant que nous restons les bras ballants en nous disant que nous donnons la dotation et ils font ce qu'ils veulent. Non, nous sommes très présents dans les collèges, nous travaillons beaucoup avec les gestionnaires, nous dialoguons avec eux en cas de difficulté des agents ou autres. Nous le faisons déjà au quotidien, nous imposons tout ce que nous pouvons, nous veillons mais le cadre n'est pas des plus simples.

Monsieur LINSOLAS : Je souhaiterais faire un parallèle avec les agents de la route. L'accidentologie liée à la pénibilité du travail est en augmentation et depuis plusieurs années certains agents partis à la retraite ou en mobilité n'ont pas été remplacés. En moyenne un centre comprend une dizaine d'agents, dans certains ils sont 6, 7, maximum 8. Le travail reste cependant inchangé voire accru avec le nouveau schéma directeur routier. Que mettre en place pour que ces postes à la vacance soient complétés ? Aujourd'hui sur intranet et sur les documents qui nous ont été communiqués, des postes ne sont plus à pourvoir. Notre effectif est donc en diminution et forcément c'est aller à l'encontre de la sécurité des agents et de leurs bonnes conditions de travail. J'aimerais savoir les mesures qui pourraient être mises en place pour que ces postes soient définitivement pourvus.

Monsieur SPAGNULO : Je suis très étonné de vos propos puisque 100% des postes des agents de la route sont systématiquement remplacés. Je voudrais vous rappeler le processus pour montrer qui même s'il est long répond à une demande de transparence des organisations syndicales. Quand un poste est vacant, il fait l'objet d'une publication dans un tour de mobilité qui est attendu puisqu'il est au semestre (2 dans l'année). Des candidats sont recherchés au sein de la DR, s'il y en a plusieurs ils sont départagés suivant des critères très officiels, sinon un second tour de mobilité est organisé. A la fin, s'il n'y a pas de candidat, est procédé à un recrutement externe. Systématiquement, tous les postes sont pourvus mais la transparence implique un délai dans le processus de recrutement mais j'insiste, le Président s'y était engagé : 100% des postes sont pourvus.

Monsieur BONO : Nous sommes très attentifs, avec la DEC, aux conditions de travail des adjoints techniques des collèges. Lorsque ce personnel a été transféré de l'Etat il ne bénéficiait d'aucun suivi médical. Désormais il est mis en place. Les difficultés qui ne remontaient pas à l'époque sont aujourd'hui connues. Des agents souffraient depuis des années de certaines pathologies qui n'étaient pas suivies : il nous appartient aujourd'hui de leur apporter des solutions.
L'Etat ne nous aide pas : j'en prends pour exemple la situation d'une personne qui n'avait pas été transférée au Conseil Général car en congé de longue maladie. L'Etat a engagé une procédure de réforme pour invalidité, refusée par la caisse de retraite de l'Etat. Cet agent, que nous n'avons jamais vu, proche de la retraite, en incapacité de travailler, nous est détaché à partir du 1er mai... Je veux bien que nous n'intervenions pas suffisamment mais nous en faisons déjà beaucoup !
Concernant les effectifs, je précise que le Conseil Général et son Président ont créé 135 postes depuis le transfert, ils correspondent par exemple à des ouvertures de collèges ou à des extensions de demi-pensions. Mais quand l'Etat gérait les collèges, que faisait-il quand il en ouvrait un ? Il récupérait des postes vacants dans d'autres et les redéployait. Nous faisons différemment, nous avons créé des postes et n'avons pas diminué la force de travail des collèges existants.
Pour faire face au taux d'absentéisme, nous avons un volant de 400 remplaçants suppléants que nous sollicitons par un maillage de tout le département. Le remplaçant à Aubagne ne pourra pas intervenir à Arles, nous avons donc un vivier que nous faisons vivre avec la DEC. Nous les faisons travailler dès que le besoin s'en fait sentir en fonction de critères établis par la direction pour répondre aux besoins les plus importants et afin d'assurer la continuité. Ces crédits correspondent à 1.5 million d'euros et nous avons également mis en place à titre expérimental, 3 cuisiniers volants : l'expérience a été concluante, elle va être poursuivie. De surcroit nous travaillons au sein de la DRH dans un groupe pluridisciplinaire à l'examen des agents signalés en difficulté physique, en demande d'aménagement de poste, de restriction d'activité.
Nous essayons de prendre en compte cette situation sachant que notre contrainte vise à maintenir les agents dans leur emploi malgré les difficultés physiques qu'ils rencontrent. L'Etat n'a pas ces scrupules !

Monsieur BIDET : Le désengagement de l'Etat est un fait avéré, nous n'allons pas y revenir et cela ne sert à rien d'aborder cette question ici.

Monsieur CONTE : C'est important pour nous.

Monsieur BIDET : Il n'y a pas que cette seule problématique mais une autre liée directement aux métiers occupés par les ATC : la polyvalence est un système de travail extrêmement usant sur une journée.
Second point et la collectivité doit en prendre sa part : nous sommes face à une population d'agents en situation de paupérisation. Le salaire moyen d'un ATC aujourd'hui se situe entre 1.200/1.300 euros par mois et je peux vous assurer, Monsieur le Président, qu'énormément d'entre eux n'ont pas suffisamment de moyens pour s'occuper d'eux, se soigner, faire en sorte d'être en bonne santé sur leur lieu de travail. Tous ces problèmes doivent être traités.

Monsieur VALLI : J'aimerais savoir si l'agent évoqué par M. Bono va être reçu par le SMP pour savoir s'il est toujours apte. On évoque un travail d'ATC mais il peut ne plus travailler dans un collège, être reclassé ailleurs, bénéficier d'un poste adapté. Je voudrais connaître les possibilités...
Mme Belliard, vous avez évoqué un groupe de travail avec les responsables des collèges : intègrera-t-il les gestionnaires, les principaux et le rectorat ? Des directives sont données par le Conseil Général et certains gestionnaires et principaux des collèges ne font que ce qu'ils veulent. Ils ne saisissent pas les tickets restaurant, un a mis une pointeuse, etc.
Nous ne remettons pas en cause votre bonne foi, ni l'impulsion que vous voulez donner mais encore faut-il que vous soyez suivis. Ils s'abritent derrière la double casquette : leur employeur est le rectorat et non pas le Conseil Général. Nous aimerions savoir si le rectorat vous suit dans cette démarche, s'il adhère complètement à ce dispositif, s'il va tout simplement jouer le jeu.

Madame ROMAN BELLIARD : Quand j'ai parlé de dialogue j'ai indiqué que ce n'était pas simplement sur les problèmes des ATC mais ce peut être très large, au cas par cas dans un établissement. Les problèmes sont identifiés, nous allons à la rencontre de l'établissement et il y a le gestionnaire mais aussi le principal.

Monsieur LINSOLAS : Nous prenons en compte les propos de M. Spagnulo sur le fonctionnement du pourvoi des postes. Nous avons déjà eu cette conversation et je ne lui jette pas la pierre mais il s'en réfère à ses chiffres. Je ne remets pas en doute sa volonté de maintenir les 100% de nos camarades dans les centres d'exploitation des routes. Mais à travers toutes nos démarches, nos visites des centres aujourd'hui il y a une réalité et depuis des années il manque du personnel.
Je ne prends que la démarche intranet la plus lisible aux yeux de tous les agents. Dans certains centres manquent des effectifs qui ne figurent à aucun moment comme postes vacants. Tant que l'information n'apparaîtra pas sur intranet, les postes ne seront pas pourvus en interne et c'est perdre du temps !

Monsieur CONTE : Nous sommes en Comité Hygiène et Sécurité.

Monsieur LINSOLAS : Tout à fait, nous sommes sur les conditions de travail : que pouvons-nous mettre en œuvre pour que ces postes soient mis à la vacance sur intranet et pour réduire la pénibilité endurée par nos camarades qui font le travail de 10 alors qu'ils ne sont que 7 ? Que mettre aujourd'hui concrètement en place puisque nous sommes justement en CHS ?

Monsieur BONO : Une réponse globale aux différentes interventions : le CHS n'est pas le lieu de débat sur le pouvoir d'achat. Je rappelle cependant que le Président dans ses vœux a indiqué que les conditions de passage de la classification C1 à C2 ont été assouplies pour les ATC avec la suppression de la limite de 50 ans et un élargissement du quota de promotions des adjoints techniques de deuxième classe vers la première classe élargi de 30% à 40% désormais. Ces mesures visent bien à reconnaître les difficultés de ces postes même si toutes les questions ne sont pas réglées. Il faut toujours prendre acte des progrès.
Quant aux routes, il n'y a jamais eu de volonté ni d'actes pouvant faire supposer un seul instant qu'on s'acheminait vers une diminution des effectifs indispensables à l'entretien des routes et aux interventions notamment en période hivernale. La DRH est très vigilante et si ce n'était pas le cas, mon collègue de la direction des routes saurait nous le rappeler : il ne manque pas de le faire et il a tout à fait raison.
Je rappelle aussi que nous recrutons des renforts pour la DR qui seront positionnés sur des postes : les emplois d'avenir. Et je ne laisserai pas dire que les agents des routes sont laissés dans la difficulté alors que le mouvement interne de mobilité est très sophistiqué avec un premier tour interne aux routes, un deuxième ouvert à l'ensemble du Conseil Général, un troisième à l'externe.
La collectivité avec ses moyens fait le maximum, notamment pour la politique des routes et des collèges afin de pallier la situation que l'Etat lui a laissé. La compensation au moment du transfert était faite à hauteur de 85% des dépenses. Je précise que tous les renforts de postes ne sont pas compensés, les avancements de grade et à la cadence minimale non plus. La compensation se fait au premier indice du premier échelon du grade : or les agents transférés heureusement bénéficient d'une garantie de carrière, ils ont évolué, ne sont plus au premier échelon du premier grade.

Monsieur VALLI : Vous n'avez pas répondu à la question concernant la personne...

Monsieur BONO : Je n'ai pas répondu parce que je pensais que vous nous faisiez confiance pour exercer nos missions.

Monsieur VALLI : Mais vous avez toute notre confiance, il n'y a pas de problème dès l'instant où vous offrez la possibilité à cet agent de continuer. Nous avons eu le cas d'un ATC qui a pu bénéficier d'une passerelle vers le secteur administratif. Je vous fais entièrement confiance si cette possibilité lui est offerte.

Monsieur SPINAZZOLA : Les tâches des agents des collèges sont pénibles et difficiles puisqu'il s'agit d'entretien des locaux et de maintenance des bâtiments. Je reconnais les avancées faites par la collectivité sur le régime indemnitaire mais je demande cependant la suppression du premier taux indemnitaire qui aux yeux de la FSU représente une misère : 80 euros par mois avec le reliquat de 220 euros.
Actuellement beaucoup d'agents sont dans des procédures de reclassement mais les seules possibilités sont sur des postes d'accueil qui sont insuffisants. Pourquoi ne pas ouvrir des passerelles pour ceux qui ne pourront plus exercer leur mission dans les collèges ?

Monsieur BONO : Le régime indemnitaire n'a pas à être débattu en CHS.

Concernant les reclassements, très peu de postes sur lesquels ils pourraient être effectués sont vacants. Nous avons renforcé les services avec des emplois d'avenir et nous essayons de maintenir les agents en poste grâce aux démarches dont nous avons parlé.

Monsieur MUNOZ : Je voudrais rappeler qu'en C1 la technicité et la dangerosité ne sont pas reconnues et c'est grave, seules les fonctions standard sont reconnues. C'est dommage et je rejoins tout à fait les propos de mon camarade de la FSU pour que cette catégorie soit supprimée.

Monsieur BIDET : Vous nous faites remarquer que le CHS n'est pas le lieu pour débattre du régime indemnitaire : où pouvons-nous en discuter ? Il est prévu dans le CT que nous ayons une discussion annuelle à ce sujet, nous n'en parlons donc pas en CHS mais demandons de les évoquer en Comité Technique Paritaire.

Monsieur BONO : Nous ne faisons pas un débat sur les compétences des différentes instances paritaires. Le CT n'est pas encore mis en place car les élections professionnelles n'ont pas encore eu lieu, elles se dérouleront le 4 décembre. Quand il sera mis en place, il aura alors compétence pour examiner les principes d'attribution du régime indemnitaire qui relève actuellement des compétences du CTP ou du CT, de l'Etat mais pas de celui des collectivités locales.

Madame BARET : J'aimerais que vous confirmiez que les emplois d'avenir sont en renfort et non pas en remplacement, c'est ce que le Président avait annoncé.

Monsieur BONO : Les emplois d'avenir sont en renfort, ils sont actuellement en formation mais ils seront à terme intégrés dans les services.

REGISTRE UNIQUE DE SANTE ET DE SECURITE AU TRAVAIL

Monsieur CARAMANNO : Le RUSST vous a été présenté pour avis en mai 2012 et expliqué en détail lors d'une délégation CHS en mars 2013. La formation des délégataires, assistants de prévention à l'utilisation de ce support a été faite durant le dernier trimestre 2013. Vous avez le pourcentage d'absentéisme de l'ensemble des acteurs ainsi que de présence du support sur les sites déconcentrés.

Madame DE SMET : Nous aimerions un calendrier pour les assistants et délégataires qui n'ont pas encore pu être formés tout comme pour le document unique.

Monsieur CARAMANNO : La formation de rattrapage a été programmée et organisée mais malgré les deux courriers de demande de participation et information de rattrapage des acteurs n'ont pu encore être présents.

Madame CALIFANO : Nous voulons bien organiser des formations balai mais elles ont leurs limites si les agents ne viennent pas !
Concernant le document unique, nous avons d'abord travaillé avec les directions présentant a priori le plus de risques, nous allons maintenant sur d'autres types de directions avec des documents uniques génériques et vous êtes informés via les

délégations de CHS. Nous travaillons actuellement sur la direction de la jeunesse et des sports, nous avançons sur la direction de la vie locale.

3/ PROGRAMME D'ACTIONS 2014
GESTION DES AGES TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Monsieur QUIDEAU : Un allongement des carrières est constaté tout comme un vieillissement des agents de la collectivité couplés à la pénibilité de certains métiers. C'est en devenir une préoccupation assez majeure de la collectivité quant à la gestion des âges. Les enjeux sont multiples : maintien des compétences des agents de la collectivité, valorisation des parcours professionnels, gestion des fins de carrière, maintien dans l'emploi des agents, collaboration entre les différentes générations au travail.
Toutes ces questions vont se poser de façon assez prégnante dans les années à venir. Les objectifs du projet de former les membres du groupe projet aux techniques pouvant être mises en œuvre dans le domaine de la GDA et d'accompagner la collectivité dans un diagnostic mettant en lumière les enjeux par le croisement de données RH et santé, sécurité au travail, données démographiques par secteurs.
Le groupe projet sera aidé pour formuler des propositions concrètes d'actions : il sera accompagné d'un prestataire et une analyse des offres est en cours. Ce projet concerne l'ensemble du cycle professionnel, il n'est pas fait uniquement pour les agents en fin de carrière.

Monsieur ZAMMIT : Chaque fois que je vois qu'il est fait appel à un prestataire extérieur je me demande si nous ne sommes pas en capacité de le faire en interne. Faut-il systématiquement faire appel à un prestataire extérieur alors que nous connaissons les compétences de certains ?

Monsieur BONO : Nous vous remercions pour la reconnaissance de nos compétences mais nous avons besoin d'intervenants extérieurs parce qu'un certain nombre de services ou de directions sont à fédérer. Il y a nécessité d'un maillage entre la DRH et les directions concernées DEC, DSG, DR qui nous font part des problèmes rencontrés par exemple dans la gestion de la cohabitation entre agents, de l'allongement des carrières. Un intervenant extérieur mettra tous ces éléments mieux en forme car il sera plus objectif et arrivera à faire une synthèse.

Monsieur BIDET : La présence d'un prestataire de services certainement rompu aux besoins économiques et financiers de ses clients laisse subsister des doutes. A maintes reprises nous avons eu la possibilité d'attirer votre attention sur le fait que ce n'est pas conforme à notre vision d'un service public de qualité maîtrisant toutes les difficultés rencontrées par rapport aux conditions de travail des agents.
Quant à la gestion des âges tout au long de la vie professionnelle et par rapport aux décisions prises notamment concernant l'allongement de la durée de la carrière, puisque désormais nous envisageons tous de travailler au delà de 63/64 ans pour une retraite décente, l'enjeu est important. En effet, plus de 40% de la collectivité a entre 40 et 67 ans, des agents ont dépassé largement les 65 ans et un impératif est à mettre en place rapidement.
Nous validons la mise en place du comité de pilotage, il n'est pas prévu que nous y participions cependant nous suivrons les propositions. Mais il y a un besoin de délai, nous ne savons pas quand il sera mis en place et une urgence se fait ressentir au

regard de certaines situations, de nombreux agents sont en situation difficile par rapport aux fonctions, aux métiers qu'ils occupent, à leur âge avancé.

Madame SIMMARANO : Je voudrais tout d'abord saluer l'initiative de la DRH. En effet au vu des spécificités de nos métiers, ce comité de pilotage est devenu une nécessité pour toutes les raisons déjà évoquées. Au delà, avez-vous pensé qu'il faudra bien, compte-tenu de la longévité, de l'usure professionnelle, des problématiques de santé et de pénibilité de certains métiers, inventer un nouveau métier ? En effet, entre l'adaptation de nos agents dans leur contexte de santé et les besoins que la société impose à travers tous les métiers de la collectivité, n'est-il pas possible d'imaginer dès maintenant de travailler à ces nouveaux métiers permettant de concilier la réponse aux usagers et les problématiques de santé de certains de nos agents ? Et à l'intérieur des sites mais également en externe.

Madame BARET : Je remercie en forme de boutade M. Quideau d'avoir précisé qu'il ne s'agissait pas d'un plan séniors parce qu'ils ne sont pas toujours malades et je me prends pour exemple !

Madame ODOUARD : Nous serons très certainement informés de la désignation du prestataire, aurons-nous un suivi régulier ?

Madame CALIFANO : En effet, par le biais des délégations de CHS comme d'habitude.

Monsieur ZAMMIT : Pourquoi ne pas travailler avec les élus du CHS ? Vous allez travailler avec un cabinet extérieur. Je demande que les élus soient partie-prenante du travail collectif qui va être mis en place afin d'éviter des conflits. Travaillons ensemble ce document, il sera porté par le CHS, il faut qu'il soit collectif. Il ne faut pas se contenter d'un point, ce n'est pas le rôle du CHS. Je demande que les organisations syndicales soient partie-prenante de ce document.

Monsieur BONO : Il n'y a pas de dessein caché derrière ce projet, nous serons transparents. La collectivité va engager ce travail qui sera long puisqu'il s'agit d'inventorier des situations sous toutes leurs diversités, de lister les actions qui existent, qui sont mises en place, d'assurer leur mise en cohérence pour davantage d'harmonie. Et comme à chaque fois les délégations CHS permettront aux représentants du personnel d'être informés, de donner leur avis.

Monsieur ZAMMIT : Vous dites que vous n'avez rien à cacher... Le cahier des charges va définir le travail du cabinet extérieur, il vaut mieux le rédiger ensemble. Il faut que les organisations syndicales soient partie-prenante de A à Z. Nous nous sommes aperçus sur des audits, des enquêtes données en externe qu'il y avait des différences avec la demande des organisations syndicales. Mais je n'ai aucun doute sur la transparence de la DRH, je demande simplement un travail collectif.

Monsieur BONO : Comme vous le dites souvent quand nous vous demandons votre accord : nous ne travaillons pas dans la cogestion, nous le confirmons. Il faut comprendre qu'on n'a pas demandé à cet organisme de préparer le dégagement des agents mais de faire un inventaire des situations, des difficultés importantes

soulevées par l'allongement des carrières et nous les savons importantes. Nous mettrons en place ce travail que nous guiderons, que vous présenterons en prenant nos responsabilités puisque nous en sommes les commanditaires mais vous serez associés. Nous savons en effet que nous ignorons certaines situations mais vous nous les ferez remonter.

USURE PROFESSIONNELLE

Monsieur CARAMANNO : Concernant l'augmentation des bornes d'âge issues de la réforme sur les retraites de 2009, la règlementation a mis en œuvre des mesures compensatoires qui sont en premier lieu l'interrogation sur la prévention de l'usure professionnelle : tout employeur se doit aujourd'hui de tracer l'exposition professionnelle de ses agents. Ce projet vous a été présenté lors du dernier CHS plénier et vous avez bénéficié d'une sensibilisation le 28 janvier.
Nous sommes actuellement en phase 2 d'élaboration du diagnostic et vous sont présentés les indicateurs retenus par le groupe :

- ✓ de travail d'usure professionnelle a posteriori relevant la trace de l'usure professionnelle existante au sein des agents de la collectivité,
- ✓ d'usure professionnelle a priori,
- ✓ la démarche de prévention.

Vous avez également l'ensemble du projet avec en janvier 2015 une restitution qui vous sera faite. La phase 3 courant 2015 abordera les propositions d'actions préventives voire correctives.

Madame VELISSARIDES : Le sujet a déjà été abordé en janvier. L'usure professionnelle n'est pas simplement physique mais très souvent liée à des facteurs psychologiques qui ne sont pas intégrés dans la loi. Il serait intéressant que la collectivité envisage aussi dans ses démarches de prévention de l'usure professionnelle le facteur psychologique de l'usure au travail qui n'est pas négligeable, surtout actuellement où souvent se rencontrent un manque d'effectif, beaucoup plus de difficultés sur tous les postes de travail.

Monsieur CONTE : J'espère que vous avez tous reçu ce document *(M. Conte fait état du document « santé et sécurité au travail : prévention et protection » élaboré par la DRh et le CHS et adressé à tous les agents.*

Madame CALIFANO : Les risques psycho-sociaux font pleinement partie du document unique d'évaluation des risques professionnels. Ils commencent donc à être pris clairement en compte même si ce n'est pas parfait.
Pour ce qui est du document dont parle M. Conte, il est difficilement reconnaissable par rapport à ce qu'il était auparavant sur 4 pages. C'est un travail que nous avons mené ensemble sur une année. Nous avons eu de nombreux aller/retour, des accords, des désaccords, des modifications, nous avons abouti à un document qui, d'après les premières informations, parait plutôt positif, vous nous indiquerez ce que les collègues que vous avez pu interroger en pensent.

FORMATION DES ASSISTANTS DE PREVENTION

Monsieur QUIDEAU : Cette formation va reprendre en juin 2014, elle était auparavant assurée par un prestataire via le CNFPT. Elle sera reprise en interne par M. Caramanno et moi-même auprès des assistants de prévention. Les premières sessions s'adresseront aux agents de prévention des collèges, elles sont programmées mi-juin, les autres suivront hors collèges dans les mois suivant la rentrée.

FICHES DE BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES DES AGENTS TERRITORIAUX DES COLLEGES

Monsieur QUIDEAU : Il est essentiel pour la DRH d'intervenir sur la prévention des risques liés à l'activité physique des ATC et nous nous proposons dans le cadre de ce projet de réaliser un recueil de fiches de bonnes pratiques faisant état des principes d'économie posturale, de transfert de charge, d'appuis intermédiaires que les agents peuvent déployer au cours de l'activité de maintenance, de restauration ou d'entretien des locaux. Nous nous proposons également d'exposer dans ces fiches les savoir-faire de prudence développés : elles sont donc à visée ergonomique.

Dans une première phase le groupe projet sera formé à l'analyse ergonomique de l'activité dans les services. Dans une deuxième phase nous irons avec les membres du groupe sur site avec le prestataire spécialisé en ergonomie pour analyser les situations de travail, faire des observations, des entretiens verbaux avec les agents. Dans une troisième phase nous restituerons les données au groupe projet et nous arbitrerons par la suite celles qui doivent figurer dans les fiches. Enfin, nous finaliserons la conception de ces fiches en interne avec le studio graphique comme pour d'autres fiches. Vous pouvez rapprocher des fiches de contrats types des forestiers sapeurs qui ont donné de bons résultats, qui sont bien reprises par les référents PRAP dans les différentes unités.

Monsieur BIDET : Nous sommes d'accord sur le fond avec l'idée de la DRH. En revanche nous sommes gênés par le fait que ces fiches serviront pour que le management s'améliore en vue de faire reculer la baisse de motivation, le manque d'intérêt au travail de certains agents alors que le CHS a pour but de veiller à la santé, la qualité des conditions de travail des agents. En aucun cas nous ne pouvons nous servir de ce travail, pour tenter de modifier, de réduire les baisses de motivation ou d'intérêt au travail de certains agents. Ce ne peut pas être un outil pouvant servir à la fois de carotte et de bâton : en effet nous travaillons sur la qualité des prestations et du service public mais en aucun cas nous ne participerons à la réalisation de fiches qui serviront à réduire le nombre de récalcitrants, et à motiver le personnel.

Il est impossible de mélanger les deux aspects : nous faisons le choix d'améliorer les conditions de travail des agents et nous sommes ici pour en discuter, mais en aucun cas ces fiches ne doivent servir à constater, souligner une baisse de motivation des agents. Qui aujourd'hui dans la collectivité n'a pas de baisse de motivation ? Nous ne sommes pas des machines qui peuvent donner une qualité de prestation, d'intervention égale ; il faut accepter des baisses de motivation.

Monsieur VALLI : Une fois de plus nous saluons le travail de la DRH, mais j'aimerais poser une question : vous avez évoqué des partenaires pluridisciplinaires, quels sont ceux associés concrètement à ce projet, les gestionnaires ?

Monsieur QUIDEAU : Dans le groupe projet se trouvent 2 ou 3 gestionnaires, un représentant du service du personnel des collèges, un représentant du service de M. Sanchez, la représentante du SMP.Le document de présentation manque peut être de clarté mais nous visons un renforcement du cadre prescrit d'où une valorisation de la technicité des métiers des ATC qui est à déployer : l'entretien des locaux, la restauration, la maintenance des bâtiments. Nous valorisons donc par le biais de ces fiches le métier exercé par les ATC et nous le constatons fréquemment dans les collèges : il ne l'est pas assez. C'est pourquoi peuvent survenir des phénomènes de démotivation, de manque d'intérêt au travail.

Monsieur MUNOZ : Ces agents travaillent en horaires décalés soit de 6h à 14h45 et ce n'est pas évident. Depuis la décentralisation de 2006, 1.300 postes ont été intégrés à la collectivité ; la moyenne d'âge de plus de 40 ans, avec beaucoup de personnel féminin et la pénibilité du travail peuvent expliquer l'absentéisme, les maladies professionnelles. Un agent en effet entre 6h et 8h a une dizaine de classes à nettoyer, c'est un travail physique et je regrette encore une fois que ne soient pas reconnues la dangerosité, la pénibilité de ces emplois. Il faudrait vraiment supprimer cette catégorie C1.

Monsieur BONO : La motivation est une résultante et le fait de s'occuper des conditions de travail est un minimum : c'est pourquoi nous avons indiqué l'intervention du management. Le fait d'organiser le travail, de prendre en considération les difficultés rencontrées par les agents dans l'exercice de leurs activités est une forme de reconnaissance due à tout salarié, tout agent et en particulier les ATC qui exercent des missions ingrates. Que la résultante soit la reconnaissance du travail a certainement une influence sur la motivation mais l'objectif vise déjà à prendre en compte les difficultés du travail de chacun car le service public en dépend.

Madame BARET : Je voudrais vous remercier pour ce projet qui n'existait pas jusqu'à présent. On se préoccupe des ATC et nous nous battons dans ce sens depuis des années. Je remercie la DRH et les préventeurs de ce travail et nous serons vigilants pour la suite à venir.

4/ QUESTIONS DIVERSES

Madame CALIFANO : Concernant la CFTC : des questions concernant l'HD 13 et les ascenseurs, les sorties des escaliers et sur Arenc diverses problématiques.

Monsieur HARROUE : D'une manière générale, que ce soit l'HD 13 ou les autres sites du Conseil Général comme Arenc, les bâtiments sont conçus pour l'effectif qui y est accueilli, agents ou publics. En matière d'escaliers, de cheminements, de sorties il n'y a pas de difficultés particulières.
Concernant Arenc, la question fait apparaître que lors du dernier exercice d'évacuation des agents ont été regroupés dans le hall d'accueil. Les consignes sont normalement connues le personnel et le service sécurité présent sur le site. Le point de rassemblement n'est pas le hall d'accueil mais la plateforme entre les deux bâtiments qui a largement la capacité de contenir les agents.

Madame ODOUARD : Le rassemblement n'était pas prévu pour être sur la plateforme, la sortie était fermée par une barre et tout le monde est sorti par l'accueil général et a stagné avant de se trouver à l'extérieur.

Monsieur HARROUE : J'ignore pourquoi une barre était posée sur l'autre sortie.
Nous sommes dans l'HD 13 dans un immeuble de grande hauteur où les principes de sécurité entraînent un compartimentage, des sous-divisions du bâtiment en petites boites (compartiments) qui sont les demi-niveaux. Les ascenseurs par demi-niveaux en cas d'alerte continuent à fonctionner mais avec un dispositif de non-stop sur le compartiment sinistré. Les personnes qui se trouvent dans un ascenseur au moment d'un sinistre potentiel dans un compartiment ne s'en aperçoivent pas car il continue à fonctionner mais ne peut plus desservir ce demi-étage considéré.
J'en profite car c'est une norme qui a évolué : progressivement l'entreprise chargée de la maintenance, du contrôle technique des ascenseurs a réalisé des liaisons téléphoniques avec le PC sécurité incendie dans toutes les cabines de l'HD13. Vous entrez en communication téléphonique, le téléphone est relié à notre service puisque nous sommes présents en permanence. Si au bout de 10 sonneries nous venions à ne pas répondre (mais nous décrochons largement auparavant) un basculement serait fait vers la ligne parisienne. Un système garantit une liaison qui se fait généralement avec nous cependant.

Monsieur CONTE : Si un agent se trouve dans un ascenseur bloqué, que se passe-t-il ? L'ascenseur s'arrête-t-il à un étage pour lui permettre de sortir ?

Monsieur HARROUE : Tout à fait.

Monsieur CONTE : Ma question concerne une lettre que j'ai reçue in extremis : les sorties de secours par les escaliers sont-elles adaptées à un nombre d'agents tel qu'il n'y ait pas de bousculades, de chutes dans l'escalier ?

Monsieur HARROUE : Il y a 2 escaliers par compartiment, nous sommes sensés avoir un dispositif de sécurité faisant en sorte que n'est évacué qu'un compartiment voire 2 ou 3 maximum c'est à dire en face et au dessus soit un nombre largement compatible avec la largeur et le nombre des escaliers.

Monsieur CONTE : Les points de ralliement sont-ils bien organisés ?

Monsieur HARROUE : Le point de ralliement pour l'ensemble des bâtiments est l'atrium conçu pour recevoir jusqu'à 4.000 personnes, largement plus que la totalité des effectifs.

Madame ODOUARD : Les difficultés que nous soulevons concernent l'évacuation de tout le bâtiment comme une alerte à la bombe où tout le monde doit sortir. Nous avons la crainte d'une capacité insuffisante des escaliers.

Monsieur HARROUE : Dans un IGH le principe général vise une évacuation partielle. Nous avons cependant tenu compte de certains retours d'expérience comme celle de septembre 2001 : nous savons que nous pourrions être amenés à évacuer l'ensemble. Les escaliers sont conçus pour 500 personnes, ils sont au

nombre de 8 et ils seraient largement suffisants. Dans ce cas, il faudrait, ce qui incomberait aux équipes locales de sécurité et à nous, essayer d'organiser un flux faisant que tout le monde ne se trouve pas au même endroit au même moment. Mais l'alarme fera en sorte que les gens descendent progressivement... la totalité des escaliers permet une évacuation correcte.

Madame ODOUARD : Quel est le point de ralliement en cas de risque d'explosion ?

Monsieur HARROUE : Nous avons tiré les enseignements d'une alerte à la bombe d'il y a quelques années. Nous avons défini alors le point de rassemblement sur l'esplanade côté Dôme, nous avons même établi une convention avec Marseille Aménagement au cas où cette évacuation générale serait due à un problème majeur ne permettant pas le retour assez rapide dans l'HD13. Nous pourrions alors éventuellement nous abriter dans le Dôme, à l'inverse le Dôme en cas d'évacuation pendant un spectacle pourrait éventuellement s'abriter dans l'atrium. Nous avons donc réfléchi à une évacuation totale et durable.

Madame CALIFANO : Les questions diverses de la CGT ont déjà été abordées au cours de la réunion. Force Ouvrière pose des questions sur le Vallon Malpassé, sur les produits d'entretien pour les sites extérieurs.

Monsieur VALLI : Concernant le Vallon de Malpassé :
✓ les agents nous ont saisis concernant l'entrée et la sortie de la MDS, certains ont un problème de bip, plusieurs ont été renouvelés mais il persiste toujours,
✓ un problème également de grande vitesse concernant le passage devant la MDS, il faudrait installer peut être un ralentisseur aux abords de l'entrée mais le CG peut-il intervenir auprès des services compétents d'une autre administration ?
✓ une question concernant les véhicules qui se garent aux heures de pointe devant le portail et dans les abords, empêchant la visibilité en entrant comme en sortant. Il n'y a pas encore eu d'accident sérieux, ce qui tient du miracle, il faudrait résoudre ce problème rapidement.

Monsieur BERTRAND : Il y a donc un problème de bip, en effet certains sont d'ancienne génération et pas très efficaces. Nous allons en commander de nouvelle génération qui permettent au portail de commencer à s'ouvrir avant même d'avoir effectué la manœuvre. Quant à la vitesse excessive car c'est la problématique générale, nous avons saisi nos collègues qui ont travaillé avec la CUM. Un nouveau commandant de police a fait effectuer un certain nombre de contrôles et des procès-verbaux ont été établis. Mais la problématique majeure est d'avoir des potelets, des ralentisseurs ; après négociations, la CUM nous a affirmé que le budget venait d'être voté, et que les crédits étaient disponibles pour les potelets et les ralentisseurs. Concernant le manque de places de parking, la maison régionale de santé voisine est d'accord pour qu'un délaissé de terrain soit aménagé en parking. Assez récemment, mais il faudra renégocier, la mairie des 13è et 14è arrondissements avait donné son accord pour sa mise en œuvre. Désormais tout ce qui pouvait être mis en œuvre est déjà en cours.

Madame BARET : Le manque de produits d'entretien est un problème récurrent. Les services appellent le dièse 1 car les femmes de ménage ont peur de le signaler.

C'est lamentable de les laisser travailler sans produits d'entretien, il faut chaque fois qu'elles réitèrent leur demande et après on se plaint que les bureaux soient sales !

Monsieur BLANC : C'est un problème qui est normalement géré et que je vais encore m'employer à résoudre. Les produits d'entretien sont soit achetés par nous lorsque les agents dépendent du CG, soit achetés et fournis par les entreprises titulaires de marché. Dans tous les cas, des contremaîtres gèrent et doivent suivre de près, faire en sorte que les produits soient en conformité avec ce qui est prévu et ce en quantité normale. Je vais revoir cette problématique mais l'organisation est en place, il faut que tout se fasse normalement sans intervention extérieure et s'il devait y en avoir au regard d'un contremaître absent, un problème passager, notre organisation doit y pallier.

Monsieur ZAMMIT : C'est une démonstration flagrante de la faiblesse des entreprises et des appels d'offres. Le marché a été octroyé à une société qui a juste les moyens de payer les salaires et n'a plus d'argent pour les produits.

Monsieur BLANC : Ce n'est pas le problème. Il peut y avoir de temps en temps des ruptures de stock mais il y a toujours des produits et même s'ils arrivent en retard ils sont fournis, payés. Il s'agit là de problèmes d'organisation.

Monsieur BIDET : Sur Marignane notre intervention concerne le logement de la direction de l'insertion dans les Algécos, avec une promiscuité avérée, qui pose de réels problèmes. Le déménagement devait se faire, or les agents n'ont pas d'informations précises sur sa date.

Monsieur BERTRAND : A Marignane les locaux sont relativement anciens, des Algécos ont été installés sur le parking, y est logé l'ensemble de nos personnels de la MDS, du pôle d'insertion. Et la société qui devait détecter l'amiante ne l'avait repérée que dans une partie du bâtiment, puis dans une deuxième partie. Les travaux sont prévus pour terminer le 31 juillet, les personnels en sont avertis, 3 directeurs vont sur place lundi après-midi pour les rencontrer. En effet, l'équation à résoudre doit tenir compte de plusieurs variables et la problématique des locaux n'est qu'une parmi d'autres. Aucun retard n'est enregistré par rapport à ce qui a été annoncé en début d'année aux agents, en effet il y a eu un décalage, il a fallu faire un marché pour qu'une société revienne faire le désamiantage dans la partie des locaux dans laquelle il était presque certain de ne pas trouver d'amiante puisque des carottages avaient été faits qui n'en avaient pas montré. Cette deuxième partie des locaux a été traitée, et aujourd'hui je ne pense pas qu'il y ait de retard par rapport au phasage, au calendrier qui tient compte du désamiantage de la deuxième partie des locaux de Marignane.

Madame CALIFANO : La FSU pose une question sur l'intervention des agents effectuant des travaux sur les sites contenant de l'amiante et sur la gestion des déchets.

Monsieur MOULY : Je vais en profiter comme la problématique amiante est préoccupante à plusieurs niveaux pour faire un rappel sur notre procédure en la matière à la fois au niveau préventif et à celui des interventions. Tous les bâtiments

propriétés du Conseil Général font l'objet par la DPMAB d'un dossier technique amiante réalisé par un prestataire spécialisé et agréé. Après un examen visuel, il détermine s'il y a dans le bâtiment, des matériaux susceptibles de contenir de l'amiante. Il s'agit des bâtiments antérieurs à 1997 puisqu'après ces matériaux étaient absolument interdits mais nous faisons malgré tout des diagnostics sur les ouvrages postérieurs à 1997. Le diagnostiqueur intervient, s'il rencontre des matériaux susceptibles de contenir de l'amiante, il y a automatiquement prélèvement et analyse. L'amiante est un matériau très performant utilisé pour des problématiques très particulières d'isolation essentiellement et quelques adjuvants comme les colles, etc. Elle se retrouve principalement dans des allèges de construction de bâtiments préfabriqués car il était aisé avec ce matériau d'avoir des panneaux sandwichs très fins. Mais aussi dans les faux-plafonds, dans les dalles pour ses performances acoustiques et thermiques et au niveau de la réaction au feu, dans les colles de sol, dans les descentes de calorifugeage de par ses propriétés très intéressantes au niveau constructif. On examine si des matériaux sont susceptibles d'en contenir et l'analyse en est faite ; s'il n'y en a pas, le dossier est classé. S'il y en a, le diagnostiqueur déterminera par l'analyse si cette amiante est stable, dégradée : il va déterminer conformément à la règlementation une récurrence d'examen tous les ans, les 5 ans ou il va décréter l'enlèvement ou un traitement particulier comme un encapsulage de sol. Il faut savoir que dès que des éléments en contiennent nous intervenons immédiatement pour l'enlever sans démolir tout l'immeuble, sinon nous appliquons un traitement particulier comme préconisé et ceci pour tous les bâtiments du Conseil Général. Pour ceux qui ne nous appartiennent pas, la DSG demande au propriétaire de faire établir systématiquement le DTA. Il nous est transmis, nous l'examinons, nous regardons s'il est conforme à ce que nous en attendons pour assister la DSG qui a plus d'administratifs que de techniques dans sa configuration.
Dans les faits, quand nous réalisons les travaux ou des aménagements, et notamment en cas de travaux lourds, nous nous préoccupons de savoir si le bâtiment comporte de l'amiante ou pas. Mais comme il s'agit d'un examen visuel et que nous n'avons pas détruit le matériau derrière la cloison, s'il y en a nous réalisons un DTA avant travaux. Nous faisons des sondages comme à Marignane avec des carottages de sol, démolition de la cloison, etc. Nous le faisons systématiquement avec une exception en cas de démolition d'une cloison en placoplatre avec rails galvanisés et panneaux : nous ne demandons pas un DTA car il est certain qu'il n'y en a pas. Nous faisons donc un DTA avant travaux systématiquement pour des travaux de destruction. Je vais maintenant évoquer le personnel : pour les agents d'exécution du SPUA directement concernés par une possibilité de travailler sur des matériaux susceptibles de contenir de l'amiante ou à proximité, le chef de service comme son adjoint qui délivrent les bons de travaux avant que l'agent d'exécution aille sur un site se préoccupent de savoir s'il y a de l'amiante. S'il n'y a pas d'amiante (bâtiment postérieur à 1997), il n'y a pas de problèmes, l'agent SPUA intervient. Les interventions concernent les électriciens qui effectuent du relamping, des interventions d'urgence pour remettre en place une disjonction, les travaux de peinture, de serrurerie. Il ne fait pas de travaux de destruction, délégués à une entreprise. Pour ce qui est des entreprises travaillant sur des matériaux amiantés, les marchés sont spécifiques avec des entreprises spécialisées dans le traitement de l'amiante qui interviennent avec travaux de confinement, de ventilation. Nous leur demandons leur agrément chaque année, quelques relances se font ; 2 ou 3 ne les

ont pas donnés, nous ne les faisons donc pas travailler lorsqu'à proximité il y a des travaux même s'ils ne sont pas destructifs. Idem pour le technicien qui reçoit une sensibilisation sur la définition d'un DTA, la nécessité de commander un diagnostic avant travaux. Nous faisons de la maintenance, nous ne démolissons pas, ne reconstruisons pas d'immeubles et je ne peux parler qu'à mon niveau. Mais la connaissance est présente : DTA systématique pour tous les bâtiments propriétés ou en location, DTA avant travaux pour les travaux lourds. Pas de travaux invasifs pour le SPUA, il n'y a pas de traitement de déchets car a priori les agents ne travaillent pas où se trouve de l'amiante où sur des locaux susceptibles d'en contenir.
Nous menons un travail avec la DRH vis-à-vis du SPUA et d'un contrôle médical renforcé, de postes et postures que nous mettons en œuvre car il y a beaucoup de métiers et je veux renforcer la qualité du travail. Nous avons en cours une étude spécifique pour mettre en place des formations permettant aux agents de travailler sur des matériaux susceptibles de contenir de l'amiante (procédures, équipements, gestion des déchets), mais pour l'instant ce n'est pas le cas. Si nous devions être amenés à intervenir pour des interventions particulières, ce ne sera qu'à l'issue de cette formation : Tant qu'elle n'est pas mise en place il n'y a pas d'intervention.
J'ai besoin de vous, une fois n'est pas coutume car je fais régulièrement le tour des ateliers, nous parlons de santé sécurité au travail et c'est essentiel. Nous avons des EPI, des procédures, des fiches, nous sensibilisons mais jamais je ne vois, ou très rarement, des techniciens équipés. Ils viennent travailler en pull, ce n'est pas du coton, ils ont la sacoche en bandoulière, ne portent pas leurs chaussures de sécurité. J'ai besoin de tous les relais...je ne vais pas leur faire des retenues sur salaire tout de même ! Mettre des chaussures de sécurité les ennuie car ils préfèrent leurs baskets, ils sont tous habillés comme vous et moi. Et je parle pour tout le monde y compris les entreprises. C'est contraignant et je voudrais profiter de tous les relais pour les sensibiliser, ce n'est pas tous, toujours, tout le temps mais porter des lunettes, des gants, mettre des chaussures de sécurité, enlever sa sacoche, mettre les salopettes ne « marque » pas bien. Pouvez-vous leur faire passer le message : il faut porter ces équipements, c'est très ennuyeux mais il faut le faire.

Monsieur BIDET : La mise à l'ordre du jour de ce point n'avait pas pour but d'affoler mais cette question est très importante à traiter.

Monsieur CONTE : Il faut que vous preniez contact avec le personnel pour qu'il fasse attention à mettre les équipements nécessaires.

Monsieur BIDET : Nous remercions M. Mouly de nous avoir exposé les risques que peuvent rencontrer les agents par rapport à l'amiante, c'est très important. Et l'ensemble des syndicats est désormais aussi informé de ce risque qui existe dans la collectivité. Prenons pour exemple les collèges : sur les 138 collèges, combien d'entre eux sont-ils infestés d'amiante dans la mesure où ils ont été construits avant 1997 ? La problématique amiante ne concerne pas que les 400 bâtiments de la collectivité notamment relayés par le travail fait par la mission conseil mais aussi les collèges.

Monsieur CONTE : Le bâtiment de l'Hôtel du Département n'en comporte pas.

Monsieur ZAMMIT : Je voudrais faire un rappel : sur le procès verbal du dernier CHS avait été évoquée l'amiante et sans porter ombrage à quiconque la réponse de M. Tanguy était : la situation est complètement contrôlée. Malheureusement, l'amiante est un phénomène gravissime, difficile à contrôler. Il faut que nos agents portent la tenue de sécurité, qu'ils aillent en formation. Au regard de la gravité au théâtre Toursky les travaux ont été refaits, avec garantie qu'il n'y avait plus d'amiante mais le procès se déroule encore aujourd'hui : il y a toujours de l'amiante au théâtre. Vu la gravité de cette problématique il faut faire appel à une entreprise spécialisée dans l'amiante. Il faut s'occuper des collèges, des MDS, des unités de forestiers sapeurs, de tous les bâtiments ! M. Tanguy m'avait apporté des garanties mais nous venons de nous apercevoir que malheureusement sur Marignane il y a de l'amiante.

Monsieur CONTE : Cette question est tellement importante que nous en avons débattu pendant une heure.

Madame BARET : Je voudrais vous dire au revoir : en effet c'est mon dernier Comité Hygiène et Sécurité plénier puisque ma date butoir de départ à la retraite est fixée au 2 septembre au soir : je n'ai pas le choix, je suis allée jusqu'au bout. J'ai énormément pris de plaisir à travailler avec vous tous, je pense que cela va me manquer. Mais chaque jour que l'on vit est une occasion spéciale et je compte bien en profiter. Je souhaite le meilleur pour la nouvelle équipe, continuez à travailler en confiance comme nous l'avons toujours fait.

Monsieur CONTE : Bravo !

L'ordre du jour est épuisé, la séance est levée.

Le Président du Comité d'Hygiène et de Sécurité

Daniel CONTE

Le Secrétaire de séance

Jean Michel BONO

Le Secrétaire adjoint de séance

Catherine ODOUARD