

Le jeudi 10 décembre 2015, à 14 heures 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.

## I - Représentants de la Collectivité Membres du Conseil Départemental

Titulaires:

M. Patrick Boré, Vice-président du Conseil Départemental Mme Patricia Saez, Conseillère Départementale

#### **Fonctionnaires**

Titulaires:

M. Jean-Michel Bono, Directeur des Ressources Humaines

Mme Annie Riccio, Directrice des Territoires et de l'Action Sociale

M. Eric Taverni, Directeur Général Adjoint de la Construction, de l'Environnement, de l'Education et du Patrimoine

M. Nicolas Mouly, Directeur de l'Environnement

M. Matthieu Rochelle, Directeur de l'Education et des Collèges

#### Suppléants:

Mme Sophie Masselin, Directrice de la Sûreté, de la Sécurité et de la Prévention

# II - Représentants du personnel

Syndicat CFTC

Titulaires:

Mme Catherine Odouard, Rédacteur principal 1ère classe Mme Annie Legrand, Adjoint administratif 1ère classe

#### Suppléants:

M. Yves Mousset, Agent de maîtrise

#### Syndicat CGT

Titulaires:

M. Alain Zammit, Agent de Maitrise principal

M. Jean-François Gast, Adjoint technique principal 2ème classe

M. Pierre Mouton, Adjoint technique principal 2ème classe des établissements d'enseignement

# Suppléants:

Mme Lydia Frentzel, Adjoint administratif 2ème classe Mme Linda Abdelghani, Adjoint administratif 2ème classe

#### Syndicat FO

Titulaires:

M. Henri Aime, Agent de maitrise principal

M. Pierre Chauvelly Monnier, Agent de maitrise principal

M. José Da Silva, Agent de maitrise principal

#### Suppléants:

M. Louis Fernandez, Adjoint technique principal 1ère classe des établissements d'enseignement

#### Syndicat SDU13/FSU

Titulaires:

M. André Narjoz, Adjoint technique principal 2ème classe des établissements d'enseignement

Suppléants:

M. Bruno Bidet, Technicien

### Syndicat UNSA

Titulaires:

Mme Annie Papazian, Technicien de classe supérieure

Suppléants:

Mme Sandra Toci, Technicien de classe supérieure

## Participent également à la réunion :

#### Experts désignés par l'administration

Mmes Califano, Péretti, Levy, Ben Fredj, Allouch, M. Pouget (DRH), M. Casini (DR) MM. Temporel, Gaberand, Michel, Bocquillon, Mme Dadoua (Mission conseil)

## Experts désignés par les organisations syndicales

CGT : M. Linsolas

FO: M. Valli

Monsieur Boré déclare la séance ouverte, procède à l'appel et constate que le quorum est atteint. Il enregistre la désignation de Monsieur Zammit (CGT) comme secrétaire adjoint de séance.

Monsieur BORÉ: Bonjour à tous. Je suis ravi de vous rencontrer pour ce tout premier Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail dans sa nouvelle composition. Nouvelle composition puisque vous, représentants du personnel, avez été désignés par vos organisations syndicales après les élections professionnelles de fin d'année 2014 et que, pour ce qui est des conseillers départementaux, nous avons été élus dans le courant du premier trimestre 2015. J'ai l'honneur, pour ma part, d'avoir été délégué par Madame Vassal en qualité de Président du CHSCT il y a quelques semaines et j'ai tenu à ce que cette instance se réunisse rapidement ; en effet, au vu du calendrier que je viens d'évoquer, les 3 séances de CHSCT pléniers désormais obligatoires n'ont pu se tenir cette année. Mais 2016 répondra à cette exigence puisque j'ai d'ores et déjà prévu de réunir notre instance, qui reste paritaire, les 8 mars, 7 juin et 8 novembre prochains. Dans l'intervalle, je sais que la DRH organise régulièrement des délégations pour étudier notamment des projets d'aménagements importants ou des règlements, consignes ou dispositifs visant à développer l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. D'ailleurs, à la terminologie CHS a été rajouté le CT des « conditions de travail » et j'entends bien agir afin que le personnel de notre institution puisse remplir pleinement ses missions dans les meilleures conditions possibles. Comme vous le savez, puisque cela a été rappelé aux organisations syndicales il y a quelques jours lors d'un entretien avec Monsieur Réault, délégué aux finances, nous devrons œuvrer dans le cadre d'un budget contraint, mais je compte sur les services et sur vous, représentants du personnel, pour continuer à agir de manière responsable sans réduire nos ambitions en matière de santé et de sécurité au travail. D'ailleurs, les enjeux sont importants : qu'il s'agisse des dossiers structurants, tels ceux concernant les risques psychosociaux ou la gestion des inaptitudes, mais aussi de sujets plus habituels comme la sécurisation des sites ou le réseau des délégataires et

des assistants de prévention, j'entends bien que chacun réalise l'enjeu de la santé sécurité au travail dans notre institution. En effet, comme cela est rappelé dans l'arrêté d'organisation de la prévention, chacun a un rôle à jouer dans ce domaine, de l'encadrement supérieur qui prend des décisions à l'agent qui se doit d'être acteur de sa prévention, en passant bien évidemment par nous, membres du CHSCT qui, sans démagogie, devons proposer des mesures concrètes pour asseoir et développer la prévention au sein de nos services. Vous pouvez compter sur moi pour, chaque fois que cela est justifié, porter la parole de notre CHSCT auprès de Madame la Présidente, comme j'espère pouvoir compter sur chacune et chacun d'entre vous, à son niveau de responsabilité, pour participer de façon constructive aux défis qui nous attendent.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU): M. le Président, je souhaiterais faire une déclaration au nom des délégués du personnel, déclaration en rapport avec les récentes décisions prises par la collectivité concernant la DGAS.

Monsieur BORÉ: Je vous en prie.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU): Le syndicat FSU désapprouve totalement le projet proposé par la collectivité relatif aux nouvelles implantations des MDS de l'hyper centre de la ville de Marseille (MDS du Littoral et MDS Pressensé). La seule réponse de notre administration aux conditions de travail extrêmement difficiles rencontrées par les agents de Pressensé, et dénoncées depuis des années par les organisations syndicales, est la disparition de la MDS sur le 1er arrondissement. Pour la FSU, c'est un acte grave consistant à désertifier un secteur très sensible, réduire et complexifier l'accès aux services publics de proximité, et aggraver les difficultés d'une population déjà très précaire. Les solutions proposées d'affecter les personnels dans 3 lieux différents représentent un démantèlement pur et simple des équipes et des missions. Cela complique sérieusement le travail en équipes pluridisciplinaires nécessaire aux missions de cohésion sociale, de prévention et de protection de l'enfance. Les locaux de réception sociale et de consultation ne sont pas trouvés à ce jour. L'incertitude et l'instabilité suscitent de l'angoisse pour l'ensemble des agents de ces 3 MDS. Ce projet va aussi impacter les conditions de travail du personnel de la MDS du Littoral en termes de locaux et d'accueil du public. Affecter l'équipe du pôle Enfance de Pressensé dans les locaux du Littoral, situés au 7ème étage, ne leur permettra pas de travailler dans de bonnes conditions. Ces locaux ne peuvent accueillir plus de 19 agents, ce qui fait fi des stagiaires et des partenaires extérieurs qui sont très présents dans les instances de réflexion et de décision pour les enfants suivis. En outre, les chiffres avancés concernant le personnel déplacé du Littoral sont faux, et rien n'a été pensé pour l'accueil des enfants placés et pour la situation des assistants familiaux qui restent des agents de la collectivité. La multiplication des accueils différenciés dans des lieux pas toujours adaptés pourra être source de confusion et d'incompréhension pour des usagers déjà fragilisés et, à terme, être générateur de violence envers les agents.

À ce jour, nous pensons et réaffirmons que ce projet ne répond ni aux besoins des usagers ni aux attentes du personnel. Sous le prétexte d'offrir des conditions de travail acceptables aux agents de la MDS de Pressensé, la collectivité cherche à faire des économies en mutualisant les moyens. Le Conseil Départemental ne s'est pas donné les moyens de rechercher des locaux adaptés dans le 1<sup>er</sup> arrondissement pour y implanter une nouvelle MDS. Pourtant, pour la FSU, seule cette solution doit être envisagée et étudiée dans les meilleurs délais. Le personnel de la DGAS sera avec la FSU et la CGT, en grève le lundi 14 décembre 2015 à l'occasion du CTP afin de faire entendre ses revendications. Monsieur le Président, je vous remercie.

Monsieur GAST (CGT): La CGT est également très préoccupée par ce qui se passe au niveau des modifications des conditions de travail du personnel de la MDS de Pressensé et des autres

MDS du centre-ville de Marseille. Nous souhaitions aborder ces questions dans le cadre de l'examen du règlement intérieur. Nous insistons sur le fait que nous avons besoin d'un plein respect des procédures, y compris s'agissant de la tenue des CHSCT pléniers, des instances paritaires, puisque, en ce moment, se multiplient les situations de travail dans lesquelles les agents de la DGAS sont « bousculés ». Le dossier du déménagement de la MDS de Pressensé est à l'ordre du jour du prochain CTP, mais nous aurions souhaité que cette question soit d'abord abordée en CHSCT. Il aurait fallu que les prérogatives du CHSCT soient respectées pour qu'ensuite le CTP en tienne compte. Il nous semble anormal que ce dossier ne soit pas d'abord abordé en CHSCT.

Monsieur BONO: Ce point n'est effectivement pas à l'ordre du jour aujourd'hui, mais Monsieur le Président vous a quand même permis de vous exprimer sur ce sujet. À l'occasion du CTP du lundi 14 décembre, vous pourrez de nouveau faire entendre votre point de vue. Je vous rappelle qu'en ce qui concerne les dossiers « déménagements » de ce type, ils sont d'abord examinés en CTP avant que les plans détaillés ne soient présentés en délégation de CHSCT. Pour ce qui concerne Pressensé, comme cela a été rappelé hier dans le cadre du préavis de grève, c'est l'ensemble des agents, qui, le 29 juin dernier notamment, a demandé à quitter ce site d'emploi car il est devenu très difficile d'y travailler. C'est pour cela que les services de la DGAS et de la DGACEEP ont cherché et trouvé des solutions provisoires et transitoires. C'est ceci qui a été rappelé hier par les responsables de la DGAS.

# 1/ SITUATION EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

Madame MASSELIN: Depuis les attentats de 13 novembre 2015, les mesures mises en place ont consisté à renforcer des consignes de vigilance concernant les différents prestataires présents sur les différents sites du Conseil Départemental. Nous avons bien évidemment renforcé les dispositifs de contrôle des accès piétons, les agents devant porter en permanence leur badge afin d'être facilement identifiables. Des porte-badges ont été commandés pour eux. L'objectif est que les personnels positionnés à la guérite piétons à l'entrée de l'Hôtel du Département et des autres sites puissent identifier rapidement les agents départementaux. Les personnels de gardiennage peuvent également effectuer des contrôles visuels des sacs. A également été systématisé à l'ensemble des bâtiments gardiennés le passage au détecteur de métaux (portique ou détecteur manuel), des usagers, prestataires... Nous avons aussi mis en place une nouvelle procédure de contrôle plus contraignante des véhicules, en particulier sur l'Hôtel du Département, notamment lors des visites ou des manifestations. Des consignes ont de plus été données permettant de contrôler les véhicules de livraison pour s'assurer que les contenus sont conformes aux bordereaux.

Ces mesures ont fait l'objet d'une note aux agents et aux directions, et d'une communication concernant l'organisation des manifestations et des événements. De façon générale, nous avons d'abord et surtout renforcé les dispositifs de gardiennage de l'Hôtel du Département et de certains sites extérieurs. Nous avons, par exemple, rajouté un gardiennage fixe sur une MDS et sur 2 pôles d'insertion. Pour les sites qui ne sont pas gardiennés, nous avons renforcé le passage et la présence d'agents rondiers et fait appliquer des consignes de contrôle très strictes. Ces sites savent en outre qu'ils peuvent faire appel au « service technique Sureté et Sécurité » en cas d'incident ou de crainte. D'autres mesures ont été prises pour sécuriser les abords de l'Hôtel du Département : éclairage, signalétique de vidéosurveillance, sécurisation de la sortie de secours du métro qui débouche sur le parking situé sous le délibératif.

Concernant l'accompagnement des visiteurs à l'Hôtel du Département, consigne a été donnée de soumettre ces derniers à des contrôles effectués par les agents de sûreté, et de les accompagner jusqu'à l'accueil. Ils doivent ensuite attendre d'être pris en charge par les services

concernés. Les visiteurs se voient distribuer des badges spécifiques qu'ils restituent à l'accueil avant de quitter les lieux.

Madame FRENTZEL (CGT): Des consignes pour entraver l'accès au délibératif des représentants du personnel de la CGT ou de certains syndicats ont-elles été données ? Je demande cela car j'ai rencontré les plus grandes difficultés pour parvenir jusqu'à cette salle de réunion. J'ai été arrêtée de tous les côtés pour que je n'y accède pas. J'étais munie d'un badge, alors cela me pose question.

**Madame MASSELIN :** Bien évidemment, aucune consigne ne vise des syndicats. Vous aurez en revanche remarqué que nous avons recruté de nouveaux agents de sûreté car nous avons changé de prestataire. La mise en place des nouvelles équipes a eu lieu le 1<sup>er</sup> décembre, c'est très récent. Ces agents ne sont pas encore familiarisés avec les procédures et les personnels.

Madame CALIFANO : Monsieur le DRH et moi-même avons été contrôlés à l'entrée.

Madame SAEZ : Je vous rassure, les élus n'ont pas été épargnés car j'ai moi-même eu du mal à arriver jusqu'ici.

**Monsieur MOUTON (CGT):** Je travaille au Collège Jacques Prévert et je trouve inadmissible qu'il nous soit demandé de porter des chasubles rouges en nous demandant d'assurer la sécurité du collège, alors que nous ne sommes ni agrémentés, ni formés, ni équipés du matériel de détection adéquat. Nous avons déjà assez à faire pour maintenir un service public de qualité.

**Monsieur ROCHELLE**: Madame la Présidente a eu à cœur de répondre rapidement aux événements du 13 novembre dernier et, en concertation avec les services du Rectorat, a souhaité doter les agents techniques des collèges d'une chasuble orange floqué du logo du CD13. Cette mesure a été prise pour assurer une présence rassurante sur les lieux, à l'entrée des établissements. Il ne s'agit pas d'un surcroît de travail puisque ce sont les agents affectés à l'accueil qui portent normalement ces chasubles.

**Monsieur MOUTON (CGT):** Nous avons tous reçu ces chasubles, que l'on nous demande de porter pour protéger les élèves, les personnels administratif et enseignant. Cela ne relève pas des tâches des ATOS. Il aurait fallu mettre 2 gardiens de sécurité devant chaque collège.

**Madame MASSELIN :** Je précise que la Sûreté n'a pas la charge de la sécurité des collèges. En revanche, le lien avec les polices municipale et nationale et la Préfecture est assuré.

Monsieur LINSOLAS (CGT): Serait-il possible, lors de journées comme celles-ci, marquées par une grosse activité, de faire 2 files d'attente et d'accès distinguant bien les agents des visiteurs?

Monsieur TAVERNI: Une journée comme celle-ci est assez exceptionnelle. Il est compliqué de mettre en œuvre ce genre de mesure. En revanche, et nous en reparlerons pendant le CTP, le projet de sécurisation de l'Hôtel du Département et les modifications structurelles proposées devraient permettre de répondre à votre interrogation sur la différenciation des flux de personnels et de visiteurs. Cette canalisation est difficile à instaurer ponctuellement.

#### 2/ POINT D'INFORMATION « DIRECTION DE LA COMMUNICATION »

Monsieur BONO : En préambule, je rappelle que le 15 décembre 2015 une délégation de CHSCT sera organisée et présidée par Mme Agier sur ce dossier.

Le 20 mai dernier, un agent de la Direction de la Communication a tenté de mettre fin à ses jours dans les locaux de la Direction de la Communication. Le 21 mai, la DRH a mis en place une cellule d'écoute, et a reçu des représentants du personnel et des agents délégués par leurs collègues. Les 22 mai et 1er juin 2015, des délégations de CHSCT ont été organisées avec des représentants du personnel et des agents délégués par leurs collègues, avec la participation de M. le Directeur de Cabinet et de Madame le DGS. Le 1er juin, ont été décidées la mobilité du Directeur de la Communication vers le CDC et la réponse aux demandes de protection fonctionnelle. Entre le 10 juin et le 3 septembre, la Commission d'enquête administrative s'est réunie à 13 reprises. Le 27 juillet, il y a eu la mobilité effective du Directeur adjoint de la Communication, après une période de congés maladie ordinaire. Entre le 27 juillet et le 10 août, a été mise en place une nouvelle équipe encadrante au niveau de la Direction de la Communication. Le 18 novembre 2015, il a été répondu à la demande de protection fonctionnelle émise par l'agent qui a effectué la tentative de suicide. Il a été répondu à toutes les demandes de protection fonctionnelle formulées par les agents de la Direction de la Communication. Des procédures sont en cours, qui ont été engagées par l'Administration et dont, à ce stade, il ne peut pas être fait état pour éviter de les mettre en péril. La délégation qui sera organisée mardi 15 décembre permettra de faire un point plus détaillé de la situation.

Monsieur GAST (CGT): Monsieur le DRH, Monsieur le Président, merci d'avoir acté notre demande d'information.

# 3/ APPROBATION DU PV DU CHS DU 11 AVRIL 2014

Monsieur ZAMMIT (CGT): Nous sommes fin 2015, un certain temps s'est donc écoulé depuis cette réunion d'avril 2014. Dans ce procès-verbal, sont évoquées des questions auxquelles j'espère qu'aujourd'hui, Monsieur le Président, vous serez en mesure d'apporter des réponses. Concernant l'accident dramatique d'un agent de l'Environnement mentionné en page 2, dramatique puisqu'il était décédé, je demandais à l'Administration le rapport de gendarmerie. Monsieur CONTE, Président du CHSCT à l'époque, nous avait répondu qu'il allait demander à nouveau ce document. De mon côté, j'avais réagi en disant que si la gendarmerie refusait toujours de le donner, nous prendrions nos responsabilités en le réclamant nous-même. Je rappelle que les débats d'experts entre la Direction des Routes, pour qui il n'y avait pas de gel, et la Direction de l'Environnement n'ont toujours rien apporté de concluant. Or, la position de la CGT reste la même, à savoir qu'à l'époque de l'accident, la Direction des Routes avait demandé aux agents de ne pas saler le lieu de l'accident, il s'agissait d'économiser du sel. Notre collègue a dérapé à cet endroit verglacé et s'est tué. Je réitère donc ma demande. Est-ce que l'Administration a bien demandé à la gendarmerie de lui transmettre ce rapport d'enquête ? Nous devons savoir qui dit vrai de la Direction des Routes ou des collègues qui, les premiers arrivés sur les lieux, nous ont dit que la zone était gelée, verglacée. Si vous avez en votre possession ce rapport, nous souhaitons en avoir une copie pour la communiquer à la famille de l'agent décédé.

Monsieur BONO : Nous avons demandé ce rapport à la gendarmerie qui ne nous l'a pas communiqué.

**Monsieur ZAMMIT (CGT):** Nous contacterons donc directement la gendarmerie par le biais d'un avocat pour connaître les raisons de ce refus.

Le PV est approuvé à l'unanimité.

# 4/ APPROBATION DU NOUVEAU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

**Madame CALIFANO**: Nous nous sommes vus le 12 novembre dans le cadre d'une délégation CHSCT avec l'ensemble des représentants du personnel sur ce dossier.

Le nouveau règlement intérieur est adopté à l'unanimité.

# <u>5/ RAPPORT D'ACTIVITÉ 2014 - RAPPORT D'ACTIVITÉ DE LA DDSIS - RAPPORT D'ACTIVITÉ DU SERVICE DE MÉDECINE PRÉVENTIVE</u>

## Rapport d'activité de la DDSIS

Monsieur TEMPOREL: La synthèse annuelle 2014 des activités du Service de sécurité contre l'incendie de l'Hôtel du Département indique des statistiques semblables à celles relatives aux interventions des centres de secours. Nous notons une forte proportion des secours à personnes sans grande gravité. Il y a eu seulement un tiers d'évacuations vers les hôpitaux. L'activité « feu » représente 4% et la « détection incendie » représente près de 10% des activités. Si nous comparons 2013 et 2014, nous constatons que le secours à personnes est à peu près constant. En revanche, il y a eu une forte chute au niveau des détections incendie. Vous pourrez constater également une forte évolution des actions de formation à destination des agents du Département et des exercices.

La Sous-Commission Départementale de Sécurité est passée pour effectuer sa visite périodique à l'Hôtel du Département. Cette visite, qui a duré 2 jours, s'est très bien déroulée et a été assortie de la délivrance d'un avis favorable. La Présidente de la Commission et les marins-pompiers ont souligné la qualité du travail réalisé par l'ensemble du personnel pour maintenir les installations au niveau.

Enfin, nous allons proposer en 2016 des activités accrues de formation de remise à niveau pour les équipes locales de sécurité, soit plus de 200 personnes, et des actions d'information auprès des personnels. Ces actions seront axées sur les grands principes de sécurité relatifs aux immeubles de grande hauteur, avec les notions clef de compartimentage, de détection et d'évacuation. Il est notamment important que les agents travaillent porte fermée sur l'HD13.

Monsieur ZAMMIT (CGT): Tout d'abord, nous tenons à saluer le travail des pompiers. Ensuite, dans ce rapport, il n'apparaît pas le bilan relatif au site d'Arenc. À plusieurs reprises nous avons demandé que ce site soit renforcé par la présence de pompiers professionnels. Il y a bien un service de sécurité incendie, géré par une société privée dont les employés ne possèdent pas les compétences requises. Nous demandons à nouveau, Monsieur le Président, que l'ensemble de la sécurité incendie sur le site d'Arenc soit pris en charge par les sapeurs-pompiers. Il y a peu, un agent est resté bloqué dans l'un des ascenseurs d'Arenc. Nous étions sur place, nous sommes donc allés voir les représentants de la société privée, qui nous ont répondu qu'ils n'avaient pas la clef de l'ascenseur. L'employé a dû appeler la société qui avait installé l'ascenseur bloqué entre 2 étages. Le dépannage a pris plus d'une heure. Heureusement que notre collègue n'avait pas de problème de santé. La sécurité du personnel doit être confiée à des professionnels compétents.

Monsieur CHAUVELLY-MONNIER (FO): Il y a eu 9 interventions pour feu dans les bureaux, or aucune intervention n'est indiquée pour les mois précédents.

Lieutenant MICHEL: Les interventions ne sont pas forcément réelles, et dans ces cas-là elles aboutissent à des vérifications et des levées de doute quant à la véracité d'une détection.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU): La FSU tient à saluer le travail réalisé par nos collègues sapeurs-pompiers ainsi que la volonté de renforcer le Service en recrutant 2 agents supplémentaires. Cette demande avait été formulée par les syndicats lors des derniers CHS. Sur la forme, nous croyons que ces documents, qui sont assez difficiles à lire, devraient être à la fois plus synthétiques et plus précis. Dans le compte rendu du Service de sécurité incendie de l'HD13, plus de 200 interventions ont eu lieu mais seulement une grosse centaine, est répertoriée dans les rubriques « autres » ou « divers ». Nous aurions souhaité connaître le motif de ces interventions. Nous avons besoin d'informations précises afin de pouvoir nous positionner sur les documents transmis. Concernant le bilan comparatif des collèges départementaux, dans la version distribuée, il ne figure plus les avis défavorables de la Commission de sécurité. Où sont passés les avis de 2014 qui ont nécessairement été attribués par la Commission à l'issue des visites d'établissements ?

En outre, nous constatons qu'il y a eu des formations au mois de juillet, période à laquelle les ATC prennent leurs congés annuels. Nous aimerions savoir comment se sont déroulées ces formations.

**Monsieur TEMPOREL**: La mission conseil n'est pas là pour émettre des avis. Ce sont les commissions de sécurité qu'elles soient communales, d'arrondissement ou départementales qui émettent des avis. Ceci étant, votre question nous donne l'occasion de nous féliciter du fait qu'il n'y ait eu, en 2014, aucun avis défavorable. Les collèges des Bouches-du-Rhône n'ont recueilli que des avis favorables.

Monsieur GABERAND: Pour les plus de 130 collèges du Département, globalement, tout se passe très bien. Sachez toutefois que si une commission effectue une visite et émet un avis défavorable, elle le fait à un instant 't'. Le plus souvent, pour ne pas dire tout le temps, ces avis défavorables sont la conséquence d'un manque de documents. Une fois que les services concernés des collèges ont transmis tous ces documents, habituellement dans les jours qui suivent, l'avis défavorable est levé. Pour ce qui concerne les formations, nous ne décidons pas des dates auxquelles elles ont lieu.

Monsieur TAVERNI: Je confirme que les rares avis défavorables sont dus à des manques de documents, ces documents étant d'ailleurs des comptes rendus de visites périodiques dont, pour rappel, le Département n'est pas le destinataire. Ce sont les collèges eux-mêmes qui établissent leur dossier de visite périodique et qui, via les services maintenance, les fournissent aux commissions de sécurité.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU): Les délégués du personnel et membres du CHSCT, doivent malgré tout être informés du suivi des avis défavorables sur l'année. Notre demande est de pouvoir suivre les avis traités par les commissions de sécurité. C'est notre rôle.

Madame FRENTZEL (CGT): Pour en revenir au site d'Arenc, il nous avait été dit que notre demande d'avoir des pompiers sur ce site ne pouvait pas être satisfaite car le bâtiment n'était pas d'une hauteur suffisante. D'où le recours aux prestataires privés. Mais avec le temps, la situation sécuritaire ne s'est pas arrangée, elle est même devenue plus préoccupante en raison des fréquents travaux conduits sur place. Compte tenu de la période très difficile que nous

traversons, il faudrait qu'il y ait des pompiers en permanence sur ce site d'emploi. Les sociétés privées de sécurité forment leurs agents mais ce n'est pas suffisant. De plus, nous ne disposons d'aucun bilan réel et régulier du type de ceux fournis par les sapeurs-pompiers. Il y a tout de même 700 agents qui travaillent à Arenc, et nous nous inquiétons de la situation.

Monsieur BOCQUILLON: Nous nous occupons de ce site, où sont conduits des exercices classiques d'évacuation et de contrôle du bâtiment. Nous ne pouvons toutefois pas produire pour ce site d'emploi le même document que celui de l'HD13. Ici, nous fournissons une prestation à une instance sous l'autorité de laquelle nous menons notre mission. Pour le site d'Arenc, nous assurons un suivi de la prévention. Nous sommes d'ailleurs saisis des problèmes d'évacuation sur place. Nous surveillons ce bâtiment sur lequel nous n'intervenons pas de la même manière que sur l'HD13. Tous nos avis techniques vont dans le sens de la conformité du site aux normes de sécurité en vigueur.

**Monsieur ZAMMIT (CGT) :** Monsieur le Président, ne croyez-vous pas que ce serait un geste fort de votre part, en tant que nouveau Président, d'affecter des pompiers professionnels sur le site d'Arenc ?

Monsieur TAVERNI: La demande que vous formulez peut concerner le site d'Arenc comme d'autres bâtiments. Or ce bâtiment n'est pas un Immeuble de Grande Hauteur (IGH). La Mission Conseil est bien présente sur ce site et le Département respecte ses obligations réglementaires en matière de personnel de sécurité. Ce site est surveillé et les risques et dangers ne sont pas liés à des problématiques de non-conformités. Il y a effectivement une spécificité concernant les interventions sur les ascenseurs pour des problématiques de responsabilités qui sont effectuées par des entreprises spécialisées. Je vous rappelle enfin que, dans le cadre de l'exercice budgétaire 2016, une somme conséquente a été affectée à la conduite de travaux de remise à niveau sur le site d'Arenc. Nous en profiterons pour renforcer encore la sécurité des lieux. Au final, il n'y a pas de pompiers sur ce site car il n'y a pas d'obligation de les avoir.

Monsieur ZAMMIT (CGT): Nous n'avons jamais dit que la Collectivité ne respectait pas les normes. La loi cadre les débats, mais rien n'interdit d'aller au-delà. Le rôle du CHSCT est aussi d'anticiper, et anticiper quand il s'agit de la sécurité et de la santé des agents peut s'avérer utile. Nous pouvons ainsi éviter la survenue d'accidents potentiellement très graves.

Monsieur MOUTON (CGT): En 2013, nous avons reçu une journée et demie de formation à l'utilisation des défibrillateurs et aux premiers et nouveaux gestes de secours. C'était effectivement un 4 juillet. La Croix Blanche avait conduit cette formation avec les pompiers. Nous avions senti que, pour une fois, les agents étaient vraiment pris en charge par leurs employeurs. Félicitations donc aux pompiers. D'autre part, nous souhaiterions que les pompiers préventeurs du SDIS passent chaque année, à titre préventif, pour faire avancer et superviser la remise aux normes des bâtiments qui sont quelque peu vieillissants. Je pense aux alarmes et aux ascenseurs notamment.

# Rapport d'activité 2014 du service de médecine préventive

Madame PERETTI: Nous avons essayé cette année de mettre en place des consultations infirmières intermédiaires. Elles ont démarré à l'HD13 et se tiennent maintenant aussi sur le site d'Arenc. Ces consultations, qui sont complètes, permettent de voir assez régulièrement des agents qui ne sont pas soumis à une surveillance médicale renforcée. Ce service très apprécié est appelé à se généraliser. Y sont abordés, bien sûr, la santé mais également toutes les problématiques de surveillance médicale. Ces consultations peuvent être le point de départ

d'une orientation vers le médecin traitant, le psychologue ou le médecin du travail. En outre, nous poursuivons la conduite des visites d'hygiène alimentaire mises en place en 2010. Une infirmière s'en occupe, spécialement formée auprès d'un organisme spécialisé, en dispensant des conseils et en assurant un suivi des agents. Nous prévoyons de tenir à l'avenir des consultations pour une aide au sevrage tabagique. Nous sommes actuellement en pleine campagne de vaccination antigrippale et il y a toujours autant de volontaires pour se faire vacciner. L'Unité Mobile est également très appréciée. Nous avons effectué 15 sorties pour la Direction de l'Environnement et 18 pour la Direction des Routes. Ces visites permettent aux médecins de se rendre directement compte des conditions de travail à travers tout le département. Le Docteur Lévy et moi-même participons à toutes les réunions du CHSCT en tâchant, au quotidien, d'être les plus réactives possibles.

Monsieur ZAMMIT (CGT): Dans la composition du Service, et je l'avais déjà relevé, le psychologue du travail n'apparaît pas. Nous souhaiterions qu'il ne soit pas rattaché à la DRH mais bien à la médecine préventive. Le drame qui s'est déroulé à la Direction de la Communication montre que le problème du mal-être au travail touche de plus en plus la Collectivité. Cela n'est pas dû intégralement au fonctionnement de la Collectivité, le contexte extérieur joue aussi beaucoup. En tant qu'organisation syndicale, nous rencontrons de plus en plus d'agents dans un état psychologique grave et désastreux. Ces agents, qui sont à bout, nous les dirigeons bien entendu vers la médecine préventive. La multiplication de ces problèmes psychosociaux nécessite, selon nous, que le psychologue du travail soit rattaché au Service de Médecine Préventive. Avec un dossier complet établi par la médecine préventive, nous pourrions, en tant qu'élus du personnel, faire des bilans exhaustifs des interventions en matière de santé psychologique effectuées pendant l'année. Cela contribuerait, collectivement, à empêcher que le drame que nous avons connu ne se reproduise. Quand les agents voient-ils la psychologue ? Combien de fois dans l'année ? Pourquoi ? C'est très important que ce bilan apparaisse dans les comptes rendus annuels. Nous partageons une même responsabilité qui est celle de la protection des agents. Or nous ne pouvons pas bien travailler ensemble si nous n'avons pas ces bilans sur la santé morale et psychologique de nos agents.

**Madame PERETTI:** Je signale, pour information, que nous rencontrons la psychologue du travail une fois par semaine, et nous travaillons en étroite collaboration avec elle. Nous examinons les situations particulières.

Monsieur ZAMMIT (CGT): Je n'ai jamais dit le contraire. Nous demandons seulement que le bilan de la psychologue du travail figure dans le rapport pour que nous puissions, tous ensemble, travailler à la l'amélioration des conditions de travail des agents, cela dans un contexte très difficile.

Monsieur BONO: Les risques psychosociaux sont les risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrée par les conditions d'emploi, les facteurs organisationnels et relationnels. Cela signifie que la psychologue du travail n'est pas rattachée au Service de Médecine Préventive mais elle fait partie de la DRH, et d'ailleurs je vous rappelle que la Médecine Préventive fait également partie de la DRH. La psychologue apporte son éclairage sur les risques psychosociaux qui émanent des services, et contribue à les prendre en compte en lien avec tous les services concernés de la DRH, et pas seulement celui de la Médecine Préventive. Nous sommes prêts à vous présenter si vous le souhaitez, dans le cadre d'une délégation CHSCT, un point sur les interventions de la psychologue du travail. Il n'y a pas eu de présentation annuelle dans ce CHSCT car elle a pris ses fonctions en cours d'année.

Monsieur LINSOLAS (CGT): A la Direction des Routes, nous avons eu un accident grave, au centre de Gardanne. Nous souhaiterions que soit mise en place une cellule d'écoute mobile qui serait en mesure de se rendre sur site dans les 24 heures. La cellule psychologique qui opère à l'HD 13 est une bonne chose puisqu'elle a reçu les agents de la Direction de la Communication. Mais un agent des Routes qui réagit mal, qui est marqué par la survenue d'un grave accident auquel il a assisté, il faut lui venir en aide immédiatement. Selon leur état, les agents ne feront pas la démarche de se déplacer jusqu'à l'HD13. Il faudrait que la cellule mobile puisse organiser une réunion individuelle et collective de désamorçage suite à l'accident. Cette demande, nous la renouvelons car nous n'avons jamais eu de réponse à ce sujet.

Madame CALIFANO: Dans le cas de l'accident que vous venez d'évoquer, votre demande a été relayée dès le lendemain. La psychologue du travail pouvait se rendre sur le site et une affiche proposant ses services y a été apposée. Or, il se trouve que personne n'a manifesté le souhait de se rendre à ces rendez-vous. Je vous assure donc qu'en cas d'accidents similaires à celui de Gardanne, la psychologue est en capacité de se déplacer sur site. Elle l'a déjà fait pour la DGAS.

**Monsieur LINSOLAS (CGT):** Nous savons très bien que les agents ne feront pas la démarche de vous appeler, certains seront trop marqués, repliés sur eux-mêmes. Ce serait plus facile si une personne compétente était sur place, avec seulement la porte de son bureau à franchir. Un agent aura toujours du mal à aller voir son responsable pour lui dire qu'il a besoin de voir une psychologue. C'est un acte fort, difficile à réaliser.

Madame CALIFANO: L'agent peut appeler directement la psychologue. Cela a déjà été dit, mais nous communiquerons à nouveau l'information.

**Monsieur LINSOLAS (CGT):** Tant mieux, car les agents n'ont pas ces informations et consignes dans les centres.

**Monsieur BONO**: Vous pouvez également en votre qualité de représentants du personnel au CHSCT informer les agents.

Monsieur LINSOLAS (CGT): Tout à fait, mais il ne faut cependant pas vous dédouaner de vos responsabilités en matière de communication. La communication auprès des agents, nous la relayons mais c'est la Collectivité qui doit la mettre en œuvre.

Madame CALIFANO: Nous allons refaire une communication auprès des Délégataires également.

Monsieur LINSOLAS (CGT): Merci, nous relayerons ensuite cette information.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU): Nous saluons le travail réalisé par le SMP dans cette période assez difficile. Comme chaque année, cependant, nous mettons l'accent sur la nécessité d'effectifs supplémentaires au sein de ce service. La collectivité doit faire des efforts pour renforcer le SMP en recrutant un médecin et une infirmière. Le bilan pointe clairement qu'il manque une infirmière sur le site d'Arenc. Nous demandons ainsi que le Département fasse rapidement un effort de recrutement. Concernant la surveillance médicale renforcée, nous aimerions savoir quels sont les « sites temporairement placés en SMR par choix du médecin de prévention ».

Monsieur ZAMMIT (CGT): Nous demandons expressément que la psychologue du travail se déplace systématiquement sur les sites, sans que l'agent n'en fasse la demande.

Madame CALIFANO: La psychologue du travail ne va pas se rendre sur un site si elle n'en a pas reçu la demande. Elle ne va pas se déplacer pour ne recevoir personne.

Monsieur ZAMMIT (CGT): Selon les évènements cela peut être utile de se déplacer sans attendre une demande. Nous pouvons citer en exemple ce qu'il s'est récemment passé à Paris, au moment des attentats. Heureusement que les psychologues, aussi, se sont déplacés. Des gens marqués psychologiquement par des événements dramatiques ne feront pas la démarche de téléphoner pour prendre rendez-vous. En cas d'incidents, la psychologue du travail doit venir et demander aux agents comment ils vont, s'enquérir de leur état psychologique. La démarche, les agents ne la feront pas. Ils seront dans un état psychologique trop désastreux pour cela.

Monsieur ZAMMIT (CGT): Pourra-t-on avoir le bilan de la psychologue du travail dans le rapport du SMP?

Madame CALIFANO: La psychologue du travail a pris ses fonctions en mai 2015. Son prédécesseur était en disponibilité. Donc, en 2014, il n'y avait pas de psychologue du travail. Aujourd'hui nous ne pouvons donc pas vous faire un rapport d'activité sur ce point. En début d'année prochaine, en revanche, il sera tout à fait possible d'avoir un bilan 2015 des activités de la psychologue du travail.

Madame PAPAZIAN (UNSA): J'aimerais savoir quel type d'action peut mettre en place un médecin quand il constate qu'il y a un dysfonctionnement concernant plusieurs agents au sein d'un même service?

**Docteure Brigitte PERETTI:** Nous devons d'abord constater ce dysfonctionnement. Nous pouvons ensuite travailler avec le Service des Relations Sociales, afin de mettre en place une médiation.

Madame PAPAZIAN (UNSA): Y a-t-il eu des précédents, notamment, suite aux évènements survenus à la Direction de la Communication?

Madame CALIFANO: Cette année nous avons été saisis à deux reprises, sur des dossiers soulevant des problèmes d'organisation, de mal-être au travail, et que nous avons traités avec la Médecine Préventive et un prestataire.

Madame TOCI (UNSA): Un décret est paru le 7 novembre dernier concernant le suivi médical post-professionnel des agents de la Fonction Publique Territoriale qui sont exposés à des substances Cancérigènes, Mutagènes et Reprotoxiques. C'est le cas notamment au LDA et au MDAA. Quels sont les dispositifs que la Collectivité va mettre en place pour en assurer l'application?

Madame CALIFANO: Nous y travaillons avec la Médecine Préventive. Comme vous venez de le rappeler, la réglementation est récente. Il y a une méthodologie à mettre en place qui nécessite un investissement certain de la part de la Médecine. Nous en reparlerons vraisemblablement en délégation de CHSCT.

Monsieur GAST (CGT): Monsieur le Président, vous n'avez pas répondu sur le dimensionnement du SMP. Lors de plusieurs réunions nationales, nous avons eu l'occasion de

comparer les effectifs de services de médecine préventive de différentes collectivités, et il apparait clairement que le nôtre est sous doté par rapport aux autres départements et au nombre de nos agents. Quel doit être l'effectif d'un SMP pour une collectivité de 7 200 agents ? En outre, ma situation de représentant du personnel ne se retrouve pas dans ce bilan. Depuis des années, je n'ai jamais été sollicité par la Médecine préventive pour être reçu, même lorsque j'ai eu des soucis de santé. Les statistiques parlent de visites régulières, or depuis la réorganisation du service, nous sommes nombreux à être sortis du suivi dont nous pouvions profiter jusqu'alors. Si donc vous considérez que l'effectif est suffisant, expliquez-moi pourquoi un nombre aussi important d'agents, qui, comme moi, sont dans une tranche d'âge à risques, ne sont pas reçus par le SMP depuis des années. Existe-il des textes, un cadre légal qui fixent le nombre de médecin nécessaire au vu des effectifs ?

Monsieur BONO: Le SMP est rattaché à la DRH. L'organisation du suivi médical et de la prévention peut prendre diverses formes dans les collectivités, mais toutes se heurtent à des difficultés pour recruter des médecins du travail. Cette spécialité médicale n'existant plus, la plupart des collectivités ont externalisé la fonction. Nous n'avons pas fait ce choix et opté pour le maintien d'un véritable service médical au sein de la Collectivité. Actuellement le SMP est doté de 3 médecins, 4 infirmières et autant de secrétaires. Concernant votre situation, Monsieur Gast, le nécessaire sera fait pour que le service médical convoque tous les agents qui sont dans votre situation. Les visites médicales intermédiaires effectuées par les infirmières, permettent d'élargir l'effectif qui est suivi en permanence et d'orienter vers les docteurs en cas de problèmes. C'est par cette mesure que nous avons adapté le service, qui participe en outre à toutes les interventions de la DRH en matière d'aménagement de postes et de politiques de prévention en direction des personnels. Je ne connais pas d'autre collectivité bénéficiant d'un service médical de cette qualité.

Monsieur VALLI (FO): Nous saluons en effet le choix de la Collectivité de conserver un tel service. Pour autant, nous faisons face à un nombre de plus en plus important d'agents en grande souffrance, ces difficultés quotidiennes étant liées aux tâches effectuées. Je ne parle pas seulement des agents des collèges ou des routes mais aussi des agents administratifs qui ont de plus en plus souvent besoin de fauteuil ergonomique par exemple. Ces agents sont suivis par des médecins libéraux et lorsque nous les orientons vers la Médecine Préventive, nous constatons que le service est littéralement débordé. Donc, les gens en situation d'urgence sont reçus le plus rapidement possible, ce qui, d'une certaine manière, se fait au détriment des agents devant être suivis régulièrement. La Collectivité devrait selon nous renforcer ce service en recrutant un médecin et une infirmière supplémentaires.

**Monsieur BONO**: Notre service médical est victime de son succès, j'en conviens. Il est souvent sollicité par des agents de toutes les catégories qui demandent des visites inopinées. Ce qui peut compliquer les plans de visites prévues pour les agents en Surveillance Médicale Renforcée. D'où, une fois encore, l'effort fait en sollicitant les infirmières. D'autre part, n'oublions pas que les médecins ont pris en charge les personnels des collèges, qui sont très demandeurs. En effet, quand l'État gérait les collèges, il n'y avait pas de surveillance médicale.

Madame ODOUARD (CFTC): Pour pallier la charge très lourde des médecins, peut-être pourrions-nous nous doter d'un ergonome qui, précisément, prendrait en charge cette partie de leur travail. Ce serait peut-être plus facile à trouver qu'un médecin du travail. C'est une suggestion.

Monsieur BONO : C'est l'un des axes de travail confié au service relations sociales et prévention pour 2016.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU): Notre demande n'est pas motivée par une volonté de recrutement à tout prix, mais sur la réalité des bilans transmis par le SMP. Les médecins rencontrent des difficultés en raison du nombre considérable de visites de nature différente: obligatoire, réembauche, réintégration, à la demande, périodique. Il y a en outre les SMR. 3 médecins, ce n'est pas suffisant pour accomplir l'ensemble de ces visites. Il faut également prendre en compte, le vieillissement du personnel de la collectivité. C'est un rapport qui sera examiné en CTP qui le dit: le nombre d'agents ayant passé la barre des 50 ans est en hausse. La demande de recrutement d'un médecin supplémentaire n'est pas une revendication mais un besoin.

Monsieur BORÉ: Nous prenons acte de cette demande.

Le dossier est approuvé à l'unanimité.

# 6/ BILAN DES ACTIVITÉS 2014/2015

Madame CALIFANO: Comme vous le voyez, nous avons listé les délégations de CHSCT de 2014 et 2015. En 2015, nous en avons organisé seulement 18 alors que la moyenne s'établit habituellement à 24. Nous avons également fait figurer toutes les formations à la santé et à la sécurité au travail qui découlent le plus souvent du document unique d'évaluation. Il existe toujours ce problème récurrent des personnes qui s'inscrivent aux formations et qui, finalement, n'y participent pas. La question de rendre certaines formations obligatoires en santé et sécurité au travail peut se poser. Vous avez également un point sur les attestations « information sécurité incendie ». Nous avons réalisé des progrès importants à ce niveau, avec un taux de retour des documents qui est très satisfaisant. Les agents sont réellement mieux informés sur la procédure à suivre en cas d'incendie. Pour ce qui concerne les Registres santé sécurité au travail, la plupart des documents qui nous parviennent concernent des agressions qui ont lieu dans des MDS. Ces sites d'emploi restent les plus touchés. Enfin, nous avons répondu à votre demande en préparant un suivi des préconisations du CHSCT effectuées dans le cadre des enquêtes « accident de travail ». Les problématiques à la DRH, à la Direction des Routes, de l'Environnement ainsi qu'à la DEC sont listées. Ce travail a été mené avec les Directions concernées et les Délégataires, responsables des réponses qu'ils apportent dans le cadre de ces suivis. Dans la majorité des cas, les préconisations ont été suivies d'effet. L'un des points à améliorer reste la mise en place d'un document unique dans les collèges. 2016 devra marquer un tournant à ce niveau. Nous allons retravailler en ce sens avec les chefs d'établissements en leur proposant de collaborer sur sites, et de les aider à élaborer ce document unique d'évaluation des risques professionnels.

Monsieur MOUTON (CGT): S'agissant des équipements de protection individuelle et des équipements de protection collective, sont-ils achetés sur la ligne budgétaire du collège ou est-ce la Collectivité qui doit les prendre en charge? Si par exemple j'achète une échelle aux normes, d'un montant de 950 €, mon budget propre de fonctionnement qui est de 5 200 € sera amputé d'autant. Si je dégrève à chaque fois un EPC ou des EPI, comment puis-je fonctionner pour entretenir mon collège? Pour revenir sur le livret relatif aux postures dans les collèges, c'est une bonne idée. Mais, comme l'a souligné la FSU, la moyenne d'âge des 1 625 agents des collèges est de 51 ans et 4 mois exactement. Au collège Jacques Prévert, il y a eu création de 2 300 m² de gymnase plus un plateau sportif et des WC extérieurs, mais pas de création de postes. Un agent doit faire, tous les matins, 12 classes, 2 couloirs et 1 escalier sur 3 niveaux. C'est une charge de travail trop importante pour des personnes vieillissantes. Nous préconisons la mise en place d'une équipe polyvalente mobile pour pallier ces difficultés.

Madame CALIFANO: Nous allons répondre sur les EPI, car votre intervention sur les fiches de bonnes pratiques concerne le dossier suivant. Il est vrai que nous connaissons bien cette problématique. Je vous rappelle d'ailleurs que, pour certains accidents du travail, les ATC n'indiquaient pas obligatoirement qu'ils ne portaient pas leurs EPI ou qu'ils n'en avaient pas. Nous discutons beaucoup de ce point avec la Direction de l'Education et des Collèges. À ce jour, les EPI sont achetés sur le budget alloué aux collèges. Jusqu'à présent, la DEC demande à chaque chef d'établissement de lui retourner un document confirmant l'achat des EPI nécessaires à leurs agents. Dès 2009, la DRH et la DEC ont travaillé sur un état normatif qui récapitule les EPI nécessaires et les normes associées. A priori, les chefs d'établissement répondent que les ATC sont dotés des EPI nécessaires.

**Monsieur ROCHELLE**: Le travail est réalisé sur l'identification des EPI et des EPC remis au personnel. La fonction du Délégataire est connue, nous la rappelons et nous demandons des attestations et un suivi des équipements. Il est vrai que nous entendons de manière récurrente que des agents ne disposent pas de l'ensemble du matériel nécessaire. Nous en avons pris bonne note. Nous avons déjà rencontré la DRH pour avancer sur ce dossier.

**Monsieur MOUTON (CGT):** Au regard du prix exorbitant des EPC et compte tenu des coupes budgétaires pour les collèges, nous n'aurons plus les moyens d'acheter les produits normés. Or nous ne pourrons pas nettoyer les sites à l'eau claire. Pour moi, ce ne sera pas un nettoyage de qualité et cela ne correspondra pas au bon fonctionnement d'un service public.

**Monsieur TAVERNI**: Je précise que les budgets des collèges n'ont pas été diminués. Les seules ponctions réalisées ont été exécutées sur les fonds de roulement, et non des dotations. Ces dernières sont donc restées identiques, hormis celles relatives à l'exploitation des chaufferies. En effet, le Département ayant repris l'intégralité de la gestion et de l'exploitation de ces équipements, les sommes allouées à ce poste ont été récupérées.

**Monsieur MOUTON (CGT):** Je suis d'accord avec vous, mais au niveau du budget, je signale que, pour 137 établissements dans les Bouches-du-Rhône, il n'y a eu que 100 créations de postes depuis notre intégration dans le Conseil Départemental en 2006. Il manque au minimum 40 postes afin que chaque établissement ait au moins un personnel en plus, afin de travailler dans de bonnes conditions.

**Monsieur BONO :** Sur les effectifs, depuis le transfert des collèges engagé dès 2004, le Conseil Départemental a créé 135 postes pour renforcer les effectifs laissés par l'État. Un effort a donc été fait, mais est toujours considéré comme insuffisant, vraisemblablement en raison de l'usure des personnels. Cela étant, il ne faut pas le nier.

Monsieur MOUTON (CGT): Suite à des problèmes disciplinaires, qui ne relèvent pas du CHSCT, un agent a été sanctionné et a dû effectuer une mutation. J'espérais que cet agent soit remplacé mais ce n'est pas le cas. Les agents polyvalents sont exclusivement féminins. Nous ne sommes que deux OP masculins dans le collège, sans compter les cuisiniers dont la fonction est spécifique. Nous ne pouvons pas être à la maintenance, à la polyvalence, à la sécurité, etc. Il est nécessaire de pallier les problèmes. Si vous ne remplacez pas les quelques hommes présents dans les collèges, vous serez de plus en plus confrontés à des problématiques d'absentéisme et d'accidents de travail. Il en va de votre responsabilité.

**Monsieur VALLI (FO):** Nous nous rendons compte que, malheureusement, les sujets sont récurrents. Lors du précédent CHSCT, je vous avais interpellé sur les mêmes problématiques. Pour compléter les propos de mon collègue sur les EPI, nous nous déplaçons sur tous les

établissements du Département et nous constatons que les dotations sont insuffisantes, les agents ne sont pas dotés comme ils le devraient. Nous avions sollicité l'ancien Président du CD13, puis la Présidente actuelle, pour leur suggérer de centraliser l'attribution des EPI au niveau de la Collectivité. Si nous centralisions les EPI pour l'ensemble des agents, cela représenterait certes un grand travail, mais nous pourrions ainsi regrouper les achats et attribuer de manière nominative les EPI. En cas de mobilité, l'agent partirait avec la totalité de ses équipements. Cela permettrait également de faire un réassort régulier lorsque les EPI sont obsolètes ou abimés. C'est une procédure relativement lourde à mettre en place, mais elle serait bien plus efficiente. De plus, cette démarche favoriserait l'application uniforme des normes. Il est vrai qu'un cahier des charges est fourni, mais un budget individuel est attribué à chaque collège qui a la possibilité de se fournir où il le souhaite. În fine, le coût de revient fluctue du simple au triple. En centralisant il serait possible de discuter les prix. Nous réaliserions peut-être même des économies. Par ailleurs, il est vrai que certaines professions sont souvent confrontées à la fatigue ou à l'épuisement, parce qu'elles impliquent des gestes répétitifs. Ces personnels peuvent relever une assiette 700 à 800 fois par jour. Ces gestes sont donc générateurs de problèmes de santé. Il conviendrait donc de revoir à la hausse le budget pour pouvoir remplacer les agents en souffrance aujourd'hui dans certaines professions, notamment au niveau des collèges. C'était déjà l'une de nos demandes l'année dernière.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU): Concernant l'achat des EPI des agents des collèges, nous aurions intérêt à mutualiser. En effet, que l'ensemble des collèges réalisent leurs achats chacun de leur côté me semble vraiment contraire à une bonne gestion. Nous pensons que la Collectivité, doit gérer les achats directement. La Direction des Services Généraux devrait regrouper les achats pour avoir une qualité d'EPI constante. Il apparaît inapproprié de donner la possibilité à quelques 130 collèges d'acheter les EPI qu'ils veulent, sans vraiment en contrôler la qualité, la quantité et les besoins des agents.

Je souhaite par ailleurs quelques précisions sur le document relatif au suivi des préconisations réalisées dans le cadre du CHSCT. Concernant l'aménagement des locaux au niveau de la Direction des Routes, il nous semble nécessaire d'ouvrir une réflexion sur l'amélioration des conditions de travail des agents des routes sur certains secteurs, notamment celui d'Istres où les installations sont dans un état de délabrement phénoménal. Si un représentant de la Direction des Routes est présent aujourd'hui, nous espérons qu'il entendra bien cette demande des représentants du personnel. L'aménagement des locaux fait partie des préconisations du CHSCT et nous demandons que des travaux soient effectués. Il ne suffit pas d'avoir des documents sur le suivi des actions réalisées ou non. De nombreux besoins doivent être traités, en particulier sur Istres, et ce de manière urgente. Dans les points à améliorer, il est également question du syndicat des arrosants. Pouvez-vous nous expliquer ce dont il s'agit ?

Madame CALIFANO: Ce point concerne une enquête réalisée suite à un accident lié à des problèmes d'arrosage. Nous ne parvenions pas à faire fermer la martelière par le syndicat des arrosants.

Monsieur CASINI : Je précise que c'est fait. Le sujet est clos et ne dépend plus de nous désormais.

Madame CALIFANO: Nous allons donc modifier le document en ce sens.

Monsieur CASINI: Concernant le centre d'exploitation d'Istres, je note votre demande. Comme vous le savez, un certain nombre de centres sont priorisés dans le cadre d'une série de travaux. Nous travaillons d'ailleurs en collaboration étroite avec la Direction des bâtiments. Un certain nombre de centres seront aménagés fin décembre, tels que Les Milles, Châteauneuf-

les-Martigues, Trets/Rousset, Tarascon, etc. Istres fait partie des priorités, mais selon un ordre défini par la Direction des routes et les services techniques.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU): S'agissant de la formation, nous aimerions que des précisions nous soient apportées. Le document fait état d'une baisse des actions de santé et sécurité au travail. 47 agents encadrants techniques ont suivi 235 jours de formation amiante, ce qui correspond à 5 jours de formation par agent. Qui sont ces encadrants? Dans quels services se trouvent-ils? Il nous semble important de mettre en lumière nos difficultés de compréhension vis-à-vis de la logique de la collectivité sur les questions d'amiante. Il est rassurant de savoir que des formations relatives à cette problématique existent, car la plupart de nos structures datent d'avant 1997. Nous souhaiterions donc connaître les agents ayant suivi des formations, en espérant qu'il ne s'agisse pas uniquement d'encadrants puisque ceux-ci ne sont, selon moi, pas habilités à effectuer des travaux invasifs. Nous notons aussi l'existence de formations amiante pour les opérateurs de chantier.

Monsieur TAVERNI: Je précise tout d'abord que le Département est parfaitement à jour sur les aspects réglementaires, tant au niveau des collèges que des autres bâtiments. Les agents en charge des travaux sur les bâtiments sont les agents du SPUA. Ils ont bien sûr reçu une formation amiante. Vous évoquez les encadrants, il s'agit en fait d'encadrants et de techniciens des collèges ou des bâtiments qui doivent avoir connaissance de cette problématique amiante car ils sont tenus de réaliser des diagnostics avant travaux. Ils doivent connaître la réglementation et savoir ce qu'il convient de faire et de ne pas faire. Ce n'est donc pas une formation pratique des encadrants et des techniciens en vue d'une intervention sur le terrain. Elle a pour objectif la connaissance des règles en vigueur sachant que les travaux sont sous leur responsabilité, étant entendu que les agents techniques du SPUA sur le terrain ont suivi une formation pratique. Sur les 130 collèges, un peu moins de 90 ont été construits avant la réglementation relative à l'amiante. Il est donc possible d'y trouver de l'amiante. La Collectivité est également à jour dans ce domaine, puisqu'elle détient des DTA visuels pour l'ensemble des bâtiments concernés. Elle a également pris le parti de réaliser depuis 2014 dans tous les collèges susceptibles d'être concernés par la problématique amiante des sondages destructifs et des diagnostics beaucoup plus poussés pour permettre une meilleure prise en compte par les ATC et les agents de maintenance. Ce dispositif se poursuit et devrait s'achever mi 2016. Nous avons donc une très bonne visibilité de la présence ou non d'amiante dans les collèges. Il est ainsi apparu que, pour certains établissements où les DTA n'indiquaient pas la présence d'amiante, nous en avons trouvé. Pour d'autres, la suspicion d'amiante n'a pas été avérée, etc. Ainsi, les agents en charge de travaux dans les bâtiments ont été formés, ainsi que les techniciens et encadrants qui supervisent des travaux accomplis par des entreprises. Ils connaissent la réglementation et savent ce qu'il faut faire ou non. Enfin, pour les collèges, nous avons souhaité connaître avec précision la présence d'amiante dans l'ensemble des établissements potentiellement concernés.

Madame ODOUARD (CFTC): Je voudrais revenir sur les délégations de CHSCT, notamment celle du 18 mars relative au parking, au tracé de la circulation et à l'entrée piétonne qui sera accessible aux personnes handicapées et qui sera équipée d'un sas coupe-feu. Quand seront effectués les travaux?

Madame CALIFANO: Nous avions indiqué lors de la délégation que nous n'avions pas de date précise. C'est toujours le cas.

Monsieur TAVERNI: Les travaux au niveau du parking et du sas, ainsi que ceux concernant l'entrée Sartre, faisaient partie d'un projet global de sécurisation de l'Hôtel du Département en

attente de validation jusqu'à peu. L'ensemble du projet ayant été entériné, les travaux seront engagés dans ce cadre. Les problématiques de sas du P1 étaient liées à des contraintes de contrôle d'accès et d'accessibilité et seront intégrées au projet global.

Mme Catherine ODOUARD (CFTC) : Les actions ne seront donc pas engagées prochainement, le temps que les appels d'offres soient lancés.

Monsieur TAVERNI: Je ne peux pas vous répondre sur le calendrier. L'exécutif a validé l'ensemble du projet qui sera présenté en CTP lundi. Un financement est d'ores et déjà inscrit au budget 2016.

Madame ODOUARD (CFTC): Avez-vous avancé sur les trousses de secours ?

Madame CALIFANO: A priori, tous les sites qui ont demandé les trousses de secours devraient les recevoir. L'acquisition des trousses de secours sera effectuée par la Direction des Services Généraux en sa qualité d'acheteur public, avec l'aide de Madame Péretti qui peut rédiger une ordonnance afin de passer des commandes à usage professionnel. Nous n'avons donc plus besoin de la DPMIS. Il convient à présent de remettre à jour toutes les fiches sur intranet, ce qui devrait se faire courant janvier. Jusqu'à ce jour, ce point relève encore de l'autorité de Madame Masselin et de la Direction de la Sûreté. Nous allons donc modifier la procédure. Vous devriez avoir de bonnes nouvelles sur le sujet au prochain CHSCT.

Monsieur MOUSSET (CFTC): Je voudrais revenir sur les travaux de réfection des sanitaires du personnel féminin du centre d'Eyguières, qui avaient déjà fait l'objet d'une intervention lors d'une précédente réunion de CHSCT avec l'adjoint au Directeur des Routes. Des actions ont été annoncées, mais nous sommes toujours dans l'attente. Cette situation pose problème pour les agents féminins. Concernant les formations, certaines sont obligatoires et d'autres non. Pour les premières, il serait intéressant d'associer encadrants et agents durant les sessions. En effet, au niveau de la Direction des Routes, il serait opportun que tout le monde soit informé de procédures à observer sur le terrain avec les moyens qui nous sont donnés pour certains travaux. Que les agents et les encadrants suivent une formation, c'est satisfaisant, mais il serait encore plus enrichissant pour le cadre de travail qu'ils suivent ensemble les mêmes sessions. Pour les formations non-obligatoires, il conviendrait d'établir un calendrier favorisant les agents réellement volontaires, sachant que d'autres sont réfractaires. Cela étant, pourquoi inscrire à une session une personne qui ne souhaiterait pas la suivre alors que d'autres sont demandeurs et ne sont pas retenus ? J'ignore néanmoins comment mettre en place ce dispositif.

Monsieur BONO: Sur cette question des volontaires et des non-volontaires, je rappelle qu'il est nécessaire de suivre des formations sur certains sites déconcentrés sous peine de poser un problème de sécurité. C'est la raison pour laquelle elles peuvent parfois devenir obligatoires. A contrario, il est possible d'avoir plusieurs volontaires sur un même site, ce qui implique une répartition des formations afin que les agents soient formés aux gestes de prévention nécessaires pour garantir la sécurité sur tous les sites.

Cela étant, il est vrai que, malheureusement, pour les formations concernant la sécurité, nous sommes davantage confrontés à des problèmes d'absentéisme que de surcroît de volontariat. Nous nous posons toujours la question concernant l'obligation de les suivre.

Monsieur MOUSSET (CFTC): Le fait que les encadrants ne suivent pas ces formations avec les agents ne favorise pas l'adhésion. Il serait intéressant qu'ils y soient associés.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU): La Collectivité semble vouloir s'emparer des questions de sûreté et de sécurité au regard de l'exposé de Madame Masselin au début de ce CHSCT. Dans le cadre des formations, il serait souhaitable d'organiser davantage de formations initiales des sauveteurs secouristes du travail. Seul un agent a suivi cette formation et acquis le titre de sauveteur secouriste du travail. Dans la logique qui nous a été présentée et dans la perspective du débat en Comité Technique Paritaire, il nous semble important d'accroître la formation des sauveteurs secouristes du travail. C'est une demande de notre part.

Monsieur MOUTON (CGT): S'agissant des formations santé et sécurité au travail, les pompiers nous ont permis d'en suivre certaines. Ne serait-il pas judicieux de mettre en place une formation sur une journée avec un pompier, et non un prestataire de services, dans les collèges, où nous faisons face à un certain risque de départ d'incendie involontaire. Il serait intéressant de montrer comment manipuler un extincteur pour la sécurité des enfants dans les établissements. Cela nous éviterait également des problèmes liés à la panique.

Monsieur BORÉ: Le SDIS ne peut hélas pas répondre à tous les marchés.

**Madame CALIFANO**: La formation relative à la manipulation des extincteurs a été organisée pour de nombreux services du Département. C'est une action qui n'était pas obligatoire, mais nous avons lancé un marché, sur lequel le SDIS n'a pu se positionner, sans doute en raison des nombreuses autres formations qu'il devait assurer.

Monsieur TEMPOREL : Le département compte 135 collèges environ. Si nous visons un objectif de deux à quatre personnes par établissement, nous aurions 400 à 600 personnes à former. Il faut avoir conscience de la tâche, ainsi que du nombre d'extincteurs qui seraient nécessaires.

Monsieur MOUTON (CGT): Dans ce cas, il faudrait prendre des prestataires de services vraiment formés à différents types de feu, parce qu'un départ de feu électrique, un départ de feu de poubelle ou encore un départ de feu en cuisine sur une friteuse ne se gèrent pas de la même manière. Pour ma part, j'ai suivi une formation qui m'a semblé totalement inadaptée. Elle n'apportait pas de réponse aux questionnements des agents susceptibles de faire face à ces problèmes. Pour revenir aux EPI et aux EPC, il faut également savoir que, dans de nombreuses cuisines des collèges, il n'y a pas de couvertures de sécurité. Il est nécessaire de remettre en œuvre certaines formations et en accentuer d'autres afin que la sécurité des agents, des élèves, des personnels et des visiteurs soit optimisée. Je sais que les pompiers ne sont pas suffisamment nombreux, mais il conviendrait a minima de recourir à des prestataires de services avec les qualifications adéquates.

**Monsieur BONO**: Nous allons relayer vos demandes au service Formation. Sachez que, pour nous, les axes importants de formation sont les formations aux premiers secours et les formations à l'extinction des départs de feu sur les sites.

Monsieur LINSOLAS (CGT): Effectivement, les agents du Service des Routes ont pu bénéficier voici quatre ans d'une formation aux premiers secours. Mais ne devrait-il pas être mis en place une mise à jour annuelle. Nous pouvons comprendre qu'il s'agit d'un dispositif très lourd à mettre en place, mais une remise à niveau tous les quatre ou cinq ans représente quand même un délai trop long. Est-il possible de le ramener à deux ans? Concernant le suivi des préconisations du CHSCT, au niveau des Routes, je pense qu'il est fait allusion au centre de Châteaurenard, sachant que nous avons enregistré sur ce site un accident grave qui a causé la perte d'un doigt à un agent suite à l'enlèvement régulier de masses sur un tracteur. Il

est précisé dans le document que nous avons reçu la dotation d'un chargeur dédié à cette activité pour éviter de démonter les masses. Certes, il s'agit d'une aide non négligeable mais, du fait de la mutualisation de cet équipement, nous continuons à démonter les masses de ce tracteur avant de le transférer aux autres centres. À l'occasion de l'enquête, nous avons apporté des éléments complémentaires, notamment sur l'opportunité de recourir à d'autres petits équipements pour éviter que ce type d'accident ne se reproduise. Or, du fait de la dotation du chargeur, il a été décidé de ne pas aller au-delà de la préconisation. Je trouve que c'est dommage, parce que nous pourrions mettre en place des actions complémentaires grâce à notre régie qui compte des soudeurs, etc.

Par ailleurs, un travail important est réalisé dans le cadre des enquêtes, mais nous nous sommes rendus compte que, dans beaucoup de centres, les préconisations émises ne sont pas toujours mises en œuvre et restent sans suites. À ce jour, aucune réunion n'a été organisée avec les agents dans les centres concernés suite à un accident avec la présentation des préconisations et des comportements à avoir face à une tâche spécifique ou un danger particulier, ce qui est regrettable. La plupart du temps, les agents n'ont pas connaissance du travail réalisé, ni des préconisations à observer. Il faudrait donc faire un travail de communication. Cette démarche permettrait de prendre conscience des dangers au fur et à mesure. Ce serait un outil complémentaire au travail d'enquête conduit en amont.

Dossier approuvé à l'unanimité.

# 7/ POINT D'ÉTAPE SUR LES DÉMARCHES MISES EN PLACE EN 2014

Madame ODOUARD (CFTC): Le document relatif aux fiches de bonnes pratiques est très bien réalisé. Nous avons juste une petite remarque sur la dame qui nettoie les toilettes sans les gants. Ce n'est pas adapté.

Madame CALIFANO: En effet le document n'est pas encore finalisé et comporte quelques erreurs de ce genre. Nous allons donc modifier les photos. L'objectif était de vous présenter le travail réalisé, parce que c'est un dossier dont nous avions parlé en 2014.

Madame ODOUARD (CFTC): C'est un travail que nous tenons à saluer.

Monsieur ZAMMIT (CGT): Sur le maintien dans l'emploi, nous avons un document dans lequel je lis : « Forte de cette expérience, la DRH a mis en place en interne un groupe pluridisciplinaire chargé de prévention et de gestion de compétences (psychologues et médecins) visant à suivre les agents en difficulté qui doivent faire l'objet d'un aménagement de poste suite à inaptitude médicale ou d'un reclassement professionnel. ». Sur le papier, vous êtes champions du monde, mais la réalité est autre chose. Au niveau des sapeurs-forestiers, le document fait référence à 2010-2012, je vous l'accorde. Cela étant, nous avons actuellement des collègues de travail qui ont subi des interventions médicales compliquées et douloureuses. La moyenne d'âge des agents est élevée. Malgré les accidents de travail, puis la maladie au bout d'un certain temps, nous n'avons aujourd'hui aucune proposition d'aménagement de poste ou procédure de reclassement professionnel. Nous nous retrouvons donc avec des agents qui touchent 600 euros par mois dans notre Collectivité. Qui peut vivre avec 600 euros par mois ? Ce sont des agents qui ont accompli depuis 25 ans ou 30 ans un travail remarquable au sein du Service des sapeurs-forestiers ou autre. Aujourd'hui, ils entendent : « Excusez-nous, nous avons des rapports qui disent que vous ne pouvez plus être forestiers sapeurs au regard d'avis médicaux d'experts, etc. ». Je suis donc un peu en colère de voir que la DRH a mis en place une cellule pluridisciplinaire. Où est-elle ? Que fait-elle pour ces agents qui touchent 600 euros par mois ?

C'est bien d'écrire que vous avez mis en place quelque chose et que tout fonctionne. Dans les faits, vous avez des personnes qui touchent 600 euros par mois. Je voudrais donc des réponses sur ce point. Que compte faire l'Administration ? En effet, vous allez rencontrer de plus en plus souvent cette problématique du vieillissement chez les sapeurs, les ouvriers forestiers ou les ATC. Les collègues qui manipulent des débroussailleuses et des tronconneuses toute la journée auront tôt ou tard des problèmes de santé. Or, nous n'anticipons cette problématique. Vous avez mis en place une cellule interdisciplinaire qui doit se réunir et trouver des postes. Cela fait un an qu'un agent attend son reclassement et six mois qu'il touche 600 euros par mois alors qu'il a une femme et des enfants à nourrir. Quelle proposition lui faites-vous aujourd'hui? Je viens de recevoir à l'instant un message de sa part qui indique que le comité médical se réunira le 16 février seulement pour statuer sur sa demande de mi-temps thérapeutique. Cela fera presque un an qu'il touche 600 euros par mois. Sur le papier, les termes sont beaux mais c'est autre chose sur le terrain. Monsieur le DRH, compte tenu du vieillissement des sapeur-forestiers et des missions physiques qui leur sont demandées, si vous n'anticipez pas pour essayer d'aménager les postes et de trouver des reclassements, vous courrez à la catastrophe. Vous avez constaté que les sapeurs forestiers étaient en colère il y a peu. Ils sont venus parler à la Présidente du Conseil Départemental et à Monsieur Munoz. Je l'ai déjà dit, les agents de cette Collectivité ne sont pas des kleenex. En conséquence, s'entendre dire qu'ils n'ont droit à rien au terme de 25 ans de carrière et qu'ils doivent vivre avec 600 euros par mois, ce n'est pas possible. J'attends donc des réponses concrètes, et non pas l'avis d'un comité médical qui devrait se réunir en février.

Monsieur BORÉ: La réponse que je vais vous apporter vaut ce qu'elle vaut, mais je gère une Collectivité qui rencontre également ce problème. Les personnels d'un certain âge, qui vieillissent, doivent avoir à l'esprit qu'il existe des formations permettant de se reclasser par la suite dans la Collectivité ou ailleurs. À ce titre, la mise en place de formations est importante. Il est aussi essentiel que les agents soient motivés pour se former, afin d'évoluer eu égard aux tâches physiques qu'ils accomplissent. C'est sur ce point que nous devons mettre l'accent et discuter avec les personnels. Nous ne devons pas attendre de vieillir. Il faut aussi anticiper. Je pense que l'objectif est de progresser, de se former, d'acquérir de nouvelles qualifications et d'intégrer d'autres univers.

Monsieur ZAMMIT (CGT): Que veut donc dire le titre « Maintien dans l'emploi » ? Je veux bien demander à un forestier de faire du secrétariat à 53 ans. Certes, il est possible de s'épanouir dans plusieurs métiers, mais je vous parle du maintien dans l'emploi, qui est à l'ordre du jour du CHSCT.

Monsieur BORÉ: Les gens doivent se former au cours de leur vie professionnelle.

**Monsieur ZAMMIT (CGT):** Ce sont des mots qui m'interpellent. Quand vous parlez d'une collectivité, nous sommes sur la même ligne, mais non quand vous parlez d'une entreprise. Le Conseil Départemental n'est pas une entreprise.

**Monsieur BORÉ**: Je parlais d'une collectivité *ou* d'une entreprise. Mon propos portait sur la vie quotidienne des personnes ayant un emploi salarié.

**Monsieur ZAMMIT (CGT):** Je rappelle que des règles statutaires s'appliquent à la fonction publique territoriale. Nous avons des fiches de poste.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU): Monsieur le Président, notre rôle ici est aussi de rappeler la législation en vigueur en matière d'hygiène, de santé, de sécurité et de conditions de travail. Il

est vrai que cette législation ne cesse d'évoluer et nous comprenons que la Collectivité soit submergée par ces nouvelles règles, et n'ait pas le temps de les mettre en œuvre. En tout état de cause, nous sommes là pour vous signifier la nécessité de faire en sorte que la santé des agents soit encadrée et surveillée. Les personnels ne doivent pas disparaître en raison des conditions de travail. Ce n'est plus possible aujourd'hui.

Le document que vous nous avez remis fait référence à la loi du 9 novembre 2010, consécutive à la loi sur les retraites. Néanmoins, elle est applicable sous réserve de la mise en œuvre par la Collectivité des dispositions de l'arrêté du 9 octobre 2014. Il est impératif de coordonner ces deux textes, sachant que cet arrêté oblige l'employeur à procéder à l'évaluation de l'exposition aux dix facteurs de pénibilité en fonction des seuils d'exposition définis dans le texte. Nous demandons l'application de cette mesure au niveau du Département, qui permet de classifier les questions liées à la pénibilité des tâches et de cadrer précisément nos besoins en matière de postes, de formations, etc. Il est nécessaire de répondre à l'obligation d'évaluation et traçabilité de la pénibilité et nous demandons l'application de l'arrêté du 9 octobre 2014. La pénibilité peut être liée au bruit, aux températures extrêmes, aux agents chimiques et dangereux y compris les poussières et les fumées, aux vibrations mécaniques, aux postures pénibles, à la manutention de charges, au risque hyperbare, au travail répétitif, etc. Nous n'arriverons pas à avancer sur cette question de la pénibilité au travail si nous ne nous penchons pas sur la mise en œuvre de cet arrêté de 2014.

Madame CALIFANO: Sachez que la prévention de l'usure professionnelle nous a mobilisés en 2015, puisque nous avons listé les facteurs de risques reconnus par le législateur tels que la manutention manuelle de charges, les postures pénibles, les agents chimiques et dangereux, etc. Ce sujet a fait l'objet de groupes de travail avec les directions concernées et nous nous apprêtions à organiser une délégation de CHSCT afin de vous présenter nos éléments. Or la loi sur le dialogue social et l'emploi a conduit à l'abandon de ce dossier, y compris des fiches de prévention des expositions. À ce jour, nous sommes simplement tenus de consigner les risques dans le document unique. Il n'est plus nécessaire de rédiger des fiches d'exposition et de réaliser tout le travail que nous avions hélas conduit. Certains d'entre vous ici avaient d'ailleurs participé à ces groupes. Ce travail ne sera malheureusement pas utilisé. Nous pouvons cependant nous engager pour être conformes à la réglementation, à tracer et coter les risques connus dans l'ensemble des documents uniques qui concernent la collectivité.

M. Pierre CHAUVELLY-MONNIER: J'ai fait partie du dispositif « réhabilitation professionnelle ». Il nous a été proposé de nous remettre en bonne condition physique et de faire du sport, ce que j'ai accepté. Le problème était que la personne en charge de ce programme de remise en forme venait de Nantes et restait donc moins d'une heure avec moi dans la salle de sport avant de repartir, et ce sans m'expliquer les postures à respecter dans le cadre d'une activité physique et sportive sur les appareils de musculation, etc. Si cette expérience devait être renouvelée, il conviendrait de prendre un autre prestataire. De plus, il serait plus intéressant de faire appel à un kinésithérapeute, ce qui permettrait d'avoir un meilleur suivi que dans une salle de sport. J'avais soulevé ce point lors d'un précédent CHSCT, mais je n'ai toujours pas eu de réponse.

Monsieur MOUTON (CGT): Toujours sur le maintien dans l'emploi, je rappelle que la moyenne d'âge des ATC est de 51 ans et 4 mois exactement. Le petit livret sur les postures est une bonne idée, mais cela suppose que l'effectif soit complet dans chaque établissement. À titre d'exemple, un gymnase de 2 300 m² a été réalisé dans notre collège, avec une salle au rez-dechaussée, deux salles en étage, un plateau sportif et des toilettes extérieures, et ce sans création de poste associée au motif que nous serions excédentaires alors que nous étions déficitaires l'année précédente. Il conviendra de nous expliquer les modifications apportées au

SRE à ce niveau. En outre, comment est-il possible pour un agent de service de faire en 1 heure 45 « 12 classes, 2 couloirs et 1 escalier sur 3 niveaux tous les jours »? Outre ces tâches quotidiennes, il lui est demandé de pallier les absences et de faire les tableaux, les corbeilles et les toilettes extérieures, entre autres. Actuellement, le seul levier d'action utilisé par le Conseil Départemental est le nombre de postes, qu'il tend à réduire en nous expliquant comment nous passer de ressources. La situation commence à être pesante pour les agents, ce qui aggravera l'absentéisme que nous observons déjà. La collectivité ne devra pas se plaindre le jour où remontera un mouvement de colère. Vous aurez été prévenus.

Nous demandons donc la création d'une équipe mobile polyvalente pour remédier aux nombreuses absences. Vous avez mentionné la création de 135 postes dans 136 établissements. Je vous invite à venir un jour dans mon collège et à mettre ma tenue pour voir ce que font les agents polyvalents.

Monsieur VALLI (FO) : Lorsqu'un problème de santé se pose, l'agent peut se manifester de lui-même auprès de la Médecine Préventive pour bénéficier d'un aménagement ou d'un allègement de poste. Sinon, les problématiques auxquelles sont confrontés les agents sont constatées à l'occasion des visites annuelles. Dans un cas comme dans l'autre, il est possible de les orienter vers des formations gestes et postures pour leur permettre de bénéficier d'une meilleure ergonomie dans leurs conditions de travail et de rester sur leur poste de travail. Nous parlons ici d'une personne qui n'est plus en capacité d'occuper son emploi d'origine, qu'il s'agisse d'un forestier, d'un ATC ou d'un agent des routes. Il est donc nécessaire de le réorienter. Il est évident que la Collectivité n'a pas pour objectif de diriger les agents vers la retraite pour invalidité, parce que ce serait un constat d'échec. Par contre, s'il s'avère qu'à la suite de formations gestes et postures et d'un suivi médical l'agent demeure dans l'impossibilité de continuer d'occuper son poste de travail, il est du devoir de la Collectivité de le réorienter, de lui proposer des formations, ou un bilan de compétences pour pouvoir déterminer ce qui peut être proposé. Dans la mesure où il est possible de conserver un agent sur son emploi d'origine, il convient de mettre en œuvre les mesures nécessaires pour le réorienter. Sur les ATC, nous sommes sur des allègements et des aménagements de postes, car il s'agit d'une profession en souffrance aujourd'hui. Pour autant, un deuxième problème se pose sachant que les agents ATC, à l'instar d'autres secteurs, travaillent à flux tendus en fonction du taux SRE qui détermine le nombre d'agents par établissement. En effet, si un ou deux agents bénéficient d'un aménagement de poste, ils ne pourront accomplir qu'une partie de leurs tâches habituelles et de leurs missions. Le travail que ces agents ne peuvent pas effectuer, est réparti sur les autres agents, qui se retrouvent de fait en surcharge. À leur tour, ces personnels valides connaissent la fatigue et l'épuisement, ce qui accroît le risque d'apparition de problèmes de santé. Ainsi, en voulant soulager une partie des agents, vous en mettez d'autres en difficulté, alors qu'ils sont déjà à flux tendus et font face à une charge de travail relativement lourde. Il conviendrait donc d'envisager le recours à des renforts. Je tiens à préciser que les agents des collèges accomplissent un travail remarquable, malgré ces difficultés.

Monsieur BONO: La problématique du maintien dans l'emploi concerne un grand nombre d'agents du Conseil Départemental. Depuis le transfert, nous comptons beaucoup d'agents de la filière technique qui exercent des métiers physiques, notamment aux routes et dans les collèges. Nous avons également des agents confrontés à une usure psychique dans le secteur social, du fait des rapports avec le public. Il convient de prendre en compte ces éléments. Aussi nous avons créé ce groupe pluridisciplinaire qui nous permet de suivre les situations signalées par le service médical, par les directions ou faisant suite à une procédure d'accident du travail. Lorsque les préconisations appellent un maintien dans l'emploi, nous travaillons avec les principaux des collèges, les médecins ou les préventeurs afin d'aménager les postes de travail, sachant que ces aménagements doivent également être acceptés par les équipes dans

lesquelles travaillent les agents concernés. Pour les agents qui ne peuvent plus exercer leurs fonctions d'origine, nous essayons de les faire évoluer vers un autre poste de travail. Nous recherchons à cet effet des postes de loge, mais ils sont rares. En cas d'inaptitude à toute activité relevant du grade de l'agent, nous passons au reclassement statutaire. C'est une situation plus complexe car le reclassement statutaire implique un changement de métier et l'exercice d'une nouvelle activité dans un autre grade. Se posent ainsi des freins d'ordre géographique, financier ou d'apprentissage car il est difficile d'apprendre un nouveau métier selon l'âge de l'agent. Nous essayons de gérer au mieux l'ensemble des situations.

Ces éléments expliquent donc nos difficultés face aux reclassements. Nous avons conscience que la situation ne s'améliorera pas à l'avenir, c'est pour cela que ce groupe de travail pluridisciplinaire a été mis en place. Nous pourrons si nécessaire organiser une délégation de CHSCT sur ce dossier.

Nous réfléchissons par ailleurs à la création de « postes relais » dans les directions, qui permettraient aux agents d'être accompagnés et de bénéficier de formations et de s'approprier le savoir-faire et les compétences afférentes aux postes administratifs ou tertiaires par exemple. Ce dispositif contribuerait à anticiper les problèmes à venir sachant que les agents travailleront de plus en plus longtemps. Dans ce cadre, il est essentiel de les maintenir au travail autant que possible dans de bonnes conditions et sans perte de rémunération.

Monsieur MOULY: Pour compléter vos propos, il est vrai que nous avons tendance à nous focaliser sur les situations difficiles. Pour prendre un exemple de la Direction de l'Environnement, nous avons traité la situation d'un agent de la garde à cheval qui souffrait de problèmes de dos et qui a initié une démarche de reconversion à 53 ans. Il est aujourd'hui secrétaire et ravi de ses nouvelles fonctions. Souvent, les agents sont très attachés à leur métier. Ce sont des métiers passionnants exercés par des passionnés. Une démarche de reclassement est donc compliquée à entreprendre sur le plan individuel, car elle requiert un engagement personnel. Sa mise en œuvre prend du temps, même lorsqu'elle est souhaitée. En effet, il est nécessaire de l'accompagner au cas par cas, de trouver un lieu d'accueil qui ne serait pas trop éloigné du lieu de résidence, de s'assurer que le nouveau champ de compétences pourra être géré par l'agent. Il faut donc une conjonction de facteurs qui mobilisent du temps. Une prise de conscience est indispensable. Nous devons apprendre à évoluer au quotidien.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU): Monsieur le Président, les agents techniques des collèges contrairement aux autres fonctionnaires territoriaux, n'ont pas accès à la mobilité interdirections. Lorsqu'ils entrent dans un collège, ils y finissent leur vie professionnelle. Ils n'ont pas droit à un déroulement de carrière identique à celui des autres agents car ils ne peuvent pas aller au-delà du grade d'adjoint technique principal de 1ère classe. Il apparaît nécessaire de se pencher sur ce cadre d'emploi spécifique. Il y a un vrai problème à régler au niveau de leurs fonctions. Il faut travailler sur la situation globale des ATC pour qu'ils ne soient pas atteints au niveau de leur santé.

**Monsieur ZAMMIT (CGT)**: Pour revenir sur les propos de Monsieur le Directeur de l'Environnement, je précise que les personnels sont prêts à occuper un autre poste au sein de la Direction de l'environnement parce qu'ils sont contraints de le faire pour des raisons de santé. Nous prenons acte du travail mis en œuvre par la DRH avec la création de ce groupe pluridisciplinaire, néanmoins, nous aimerions avoir un calendrier de travail sur cette problématique du maintien dans l'emploi.

**Monsieur BONO**: Lorsqu'une délégation de CHSCT sera mise en œuvre, vous serez conviés à y participer.

Monsieur ZAMMIT (CGT): Quand un agent reçoit sa notification de poste « allégé ou aménagé », il conviendrait que la médecine préventive du travail modifie l'annotation « peut ou doit », pour retenir uniquement « doit », car la hiérarchie utilise ces termes pour éviter de mettre en œuvre les préconisations. À titre d'exemple, j'ai défendu la situation d'un agent qui ne pouvait plus soulever de charges en raison d'un problème de dos. Or, du fait de cette ambiguïté de rédaction et compte tenu de l'effectif présent, son supérieur au collège a indiqué qu'il n'était pas tenu d'aménager son poste. Il est regrettable que des responsables de l'administration se cachent derrière des mots. Si seul le terme « doit » était utilisé, vous pourriez peut-être faire avancer de nombreuses situations.

Monsieur VALLI (FO): Depuis que les agents des collèges ont été accueillis au sein de la Collectivité, ils relèvent d'un cadre d'emploi spécifique « agent des établissements d'enseignement ». Nous avons toujours demandé dès le départ la levée de ce verrou et nous maintenons cette revendication aujourd'hui. En effet, nous avons des agents fatigués de travailler dans les collèges, qui souhaitent occuper d'autres fonctions. De nombreux agents nous sollicitent tous les jours en vue d'une reconversion, d'une mutation dans un service administratif ou autre. Or, ce n'est pas possible en raison de ce cadre d'emploi spécifique. La levée de cette contrainte permettrait d'éviter des reconversions massives en fin de carrière.

Monsieur ZAMMIT (CGT): Pour ce qui concerne notre position, je tiens à préciser que nous tenons au cadre spécifique des TOS et souhaitons le conserver. Nous avons conscience que le CHSCT n'est pas le lieu d'un tel débat, mais il convenait de faire part de notre position à l'instar des autres organisations syndicales. Concernant le maintien dans l'emploi, la Présidente a décidé de fermer le service de restauration de l'Hôtel du Département alors que nous sommes sensibilisés sur la diététique. Or la fermeture du restaurant nous conduira tous à aller manger des sandwichs. Nous sommes donc opposés à cette décision.

Dossier approuvé à l'unanimité.

# 8/ MISE EN PLACE DU DISPOSITIF PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

Monsieur BONO: La réglementation prévoit qu'un plan de prévention des risques psychosociaux soit mis en place dans chaque collectivité. Il doit être déterminé à partir d'un diagnostic préalable. Il vous est donc proposé de vous exprimer sur ce projet de mise en place d'un plan de prévention qui comportera des indicateurs de suivi et des mesures. Je rappelle que la Collectivité développe déjà un grand nombre d'actions de prévention primaire, secondaire et tertiaire sur les risques psychosociaux, notamment via le réseau de Délégataires, les formations de sensibilisation à destination des cadres. Le service de médecine préventive est également à l'écoute des agents qui solliciteraient une consultation. La psychologue du travail reçoit elle aussi toute personne qui souhaiterait s'exprimer sur les difficultés rencontrées dans le cadre de l'activité professionnelle. Enfin, nous demandons à l'encadrement de créer des collectifs de travail permettant aux agents s'exprimer sur leur travail, et ainsi de ne pas se retrouver isolés dans leur activité professionnelle.

**Madame ODOUARD (CFTC) :** Quand allons-nous suivre la formation sur les risques psychosociaux ?

Madame CALIFANO: Nous souhaitions vous présenter le plan de prévention et les documents associés en amont, sachant que nous allons organiser au cours du premier trimestre 2016 une session de formation sur deux jours (une journée dédiée aux aspects théoriques et une journée dédiée aux cas pratiques).

Madame FRENTZEL (CGT): Je souhaiterais lier à ce point la problématique des agressions ou incidents enregistrés au niveau des MDS et des pôles d'insertion, qui génèrent de nombreuses difficultés pour les agents. Nous faisons face à des situations difficiles, qui pèsent sur les risques psychosociaux que nous constatons depuis deux à trois ans suite aux changements d'organisation. Parfois, les tensions concernent également les relations internes, en raison de la pression subie au niveau des MDS. Je reviens également sur le bilan des activités, qui met en évidence un pic d'agressions et d'incidents à la MDS La Viste, à la MDS Vallon de Malpassé, et dans les pôles d'insertion. De plus, certains partenaires comme la CAF ne reçoivent plus de public, ce qui génère un flux important dans les MDS. À ces problèmes s'ajoutent la suppression des titres de transport précédemment alloués aux usagers, qui agressent les personnels de la RTM et nos agents d'accueil. Je mets donc en lien ces éléments avec les risques psychosociaux auxquels sont confrontés nos agents. Nous faisons face à des situations de plus en plus difficiles qui appellent des actions au niveau des services sociaux.

Madame CALIFANO: Nous sommes présents aujourd'hui pour travailler sur le dispositif RPS et vous intervenez uniquement sur les agressions subies par le personnel, même si elles n'en demeurent pas moins un sujet de préoccupation et font partie de nos réflexions. Nous étudions aujourd'hui le plan d'actions RPS proposé aux représentants du personnel, sachant que vous attirez notre attention sur ce sujet depuis plusieurs mois. Nous vous présentons deux documents, le premier étant l'état des lieux et le second, les procédures envisagées. Ce plan d'actions nous engagera à moyen terme. Je ne minimise en aucune manière les agressions, vous le savez bien. Nous avons d'ailleurs travaillé avec Madame RICCIO sur la sécurisation des sites extérieurs de la DGAS, et nous faisons des points réguliers avec vous sur le sujet. Cela étant, nous traitons aujourd'hui d'un plan d'actions global, avec des propositions, un questionnaire, etc. Nous attendons vos remarques sur ces points et il ne faut pas limiter le débat à la problématique DGAS des pôles d'insertion et des MDS.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU): Au travers de ce dossier, je pense qu'il nous faut apprécier la complexité du sujet de plusieurs façons. Il y a les risques psychosociaux générés par les relations que les agents ont avec les usagers, les risques liés aux conditions de travail, les risques liés aux relations avec la hiérarchie, etc. S'agissant plus précisément des RPS présentant un lien avec la hiérarchie, il nous semble nécessaire que la collectivité intervienne immédiatement afin que les situations n'empirent pas ou ne dégénèrent pas en burn out avec un risque de suicide. Nous pouvons aborder des sujets précis. En effet, des décisions ne sont pas prises en accord avec le personnel, ne sont pas partagées et sont imposées, parfois de manière autoritaire. A titre d'exemple, nous avons été sollicités par les chauffeurs, qui sont concernés par des décisions inacceptables de notre point de vue. Il convient donc d'apprécier ce dossier de manière différente en fonction de la nature des risques observés.

**Madame CALIFANO :** Je rappelle que ce qui caractérise un risque psychosocial n'est pas sa manifestation, mais son origine. Les RPS sont définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et

relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. Le plan d'actions entre donc dans le cadre posé par Monsieur BIDET. Nous mettons les agents au cœur du dispositif, avec des entretiens, des questionnaires et des indicateurs de turn over, de mobilité, etc. Une fois le diagnostic réalisé, nous déclinerons le plan d'actions.

Monsieur ZAMMIT (CGT): Sur la restitution du diagnostic, une présentation et une discussion auront lieu dans le cadre du CHSCT. Je suggère d'établir un calendrier annuel qui nous permettrait de réaliser un point d'étape régulier trois à quatre fois par an.

Madame CALIFANO : Plusieurs phases sont prévues : communication au personnel, définition des indicateurs, dépouillement et analyse. Nous organiserons des délégations au fur et à mesure de l'avancement du projet.

Dossier approuvé à l'unanimité.

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

Le Président du Comité d'Hygiène et de Sécurité

Patrick BORE

Le Secrétaire de séance

Jean Michel BONO

Le Secrétaire adjoint de séance

Alain ZAMMIT

