REPUBLIQUE FRANCAISE
CONSEIL GENERAL
DEPARTEMENT DES BOUCHES-DU-RHÔNE
cg13.fr

PROCES VERBAL DU COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE SEANCE DU 09 DECEMBRE 2013

Le lundi 09 décembre 2013, à 09 heures, s'est réuni le Comité d'Hygiène et de Sécurité Départemental sous la présidence de M. Daniel Conte, Premier Vice-Président du Conseil Général.

I – Représentants de la Collectivité

Membres du Conseil Général

Titulaires :

M. Denis Barthelemy, Conseiller Général

Fonctionnaires

Titulaires :

M. Jean-Michel Bono, Directeur des Ressources Humaines
M. Eric Bertrand, Directeur Général Adjoint de la Solidarité par Intérim
Mme Christine Roman-Belliard, Directrice de l'Education et des Collèges
M. Georges Blanc, Directeur des Services Généraux
M. Sauveur Amico, Directeur de l'Environnement

Suppléants :

Mme Annie Riccio, Directeur de l'Action Territoriale et de l'Administration

II - Représentants du personnel

Syndicat CFTC

Titulaires :

Mme Nathalie Lamaze, Assistante Médico Technique Classe Supérieure

Syndicat CGT

Titulaires :

M. Alain Zammit, Agent de maîtrise principal
Mme Lydia Frentzel-Carle, Adjoint Administratif 2ème Classe
Mme Danielle Montanera, Psychologue classe normale

Suppléants :

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

Syndicat FO

Titulaires :

M. Nicolas Valli, Adjoint administratif 1è cl.
Mme Fabienne Simmarano, Attachée
Mme Jocelyne Baret, Technicien

Suppléants :

M. Pierre Chauvelly-Monnier, Agent de Maîtrise Principal

papier recyclé

Syndicat SDU13/FSU
Titulaires :
M. Bruno Bidet, Technicien
Mme Martine Miglior-Robert, Conseillère Socio-Educative
Suppléant :
M. Alain Augarde, Adjoint Technique des Ets d'Enseignement 2ère Classe

Participent également à la réunion :

Experts désignés par l'administration
DRH : Mmes Guyonnet, Califano, Péretti, Levy, Abastado, MM Caramanno, Quideau, Pouget
DSG : Mme Cigna
DPMAB : MM Benoit, Tanguy
DGAS : Mme Diette
Mission conseil : Lieutenant Colonel Harroue

Experts désignés par les organisations syndicales
CGT : Mmes Marque, De Smet
FO : Mmes Combret, Vivier

M. Conte déclare la séance ouverte, procède à l'appel et constate que le quorum est atteint. Il enregistre la désignation de Mme Miglior (SDU13/FSU) comme secrétaire adjoint de séance.

1/ APPROBATION DU PROCES VERBAL DE LA REUNION DU 1ER JUILLET 2013

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Nous approuvons le procès verbal mais nous aimerions savoir ce qu'il advient des décisions prises lors de ce CHS concernant la problématique relative à la sécurisation des sites déconcentrés de la DGAS. Un document est-il finalisé ? Quand sera-t-il diffusé et opérationnel ?

Madame CALIFANO : Une délégation de CHS concernant le suivi de la sécurisation des sites extérieurs de la DGAS se tiendra le 21 janvier 2014. Vous serez d'ailleurs destinataires des convocations aujourd'hui.

Approbation à l'unanimité.

2/ DOCUMENT UNIQUE

- ***Document unique générique des pôles d'insertion et Document unique de la DSG***

Madame CALIFANO : Nous avons organisé une délégation CHS concernant le document unique générique des pôles d'insertion. Cette réunion a permis de travailler sur le contenu avec les représentants du personnel, et nous présentons aujourd'hui la version modifiée conformément à ce qui y avait été décidé.

Monsieur CONTE : Un travail important de concertation a été fait. Je remercie l'ensemble des acteurs.

Madame CALIFANO : Je tiens également à remercier la DSG pour le travail accompli pour son document unique. Selon le nombre de questions des représentants du personnel, une délégation de CHS pourra être programmée.

Madame FRENTZEL (CGT) : Pour revenir sur le document unique des pôles d'insertion, nous tenons à rappeler aujourd'hui que nous ne sommes pas favorables à l'enregistrement des conversations téléphoniques. Il me semble important que notre position sur ce point soit inscrite au procès-verbal du CHS plénier.

Madame CALIFANO : Suite à la demande des syndicats et conformément à ce qui a été indiqué en délégation de CHS, la possibilité d'enregistrement des conversations a été supprimée du document.

Madame MIGLIOR (SDU13/FSU) : Le DU de la direction de l'insertion a été travaillé en délégation et les modifications demandées ont été apportées, nous sommes donc en accord avec le document présenté aujourd'hui. En revanche, en ce qui concerne le DU de la DSG, il comporte beaucoup d'abréviations qui peuvent rendre difficile la compréhension du document pour les lecteurs non avisés. Enfin, la plupart des dates butoir concernent le mois de décembre. Comment faire pour connaître le suivi ? Il y a des éléments urgents et d'autres pas. Je cite en exemple le « tri sélectif » où il y a encore beaucoup de travail à réaliser, il faudrait un suivi plus important.

Madame CALIFANO : Concernant la première question, un lexique pourrait faciliter la lecture du document et vous sera adressé prochainement.

Madame CIGNA : Quant aux dates butoir, le dossier devait initialement être présenté lors du CHS du mois de septembre. Ce contretemps explique les dates butoirs proches.

Madame CALIFANO : Nous pourrons si besoin, faire un point d'étape au cours du premier trimestre 2014.

Madame CIGNA : Des actions ont déjà été réalisées, un point sera réalisé en interne à la DSG en début d'année, nous pourrons en avril vous le présenter si besoin.

Madame MIGLIOR (SDU13/FSU) : Surtout pour les points urgents qui impactent la sécurité des agents et qu'il faudrait suivre attentivement.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Je voulais également apporter deux ou trois modifications dont une concernant le document unique de l'étang des Aulnes qui n'est plus géré par la DSG. En effet, une partie du personnel a intégré la Direction de l'Environnement.

Madame CIGNA : Comme vous le savez, le document unique de la DSG est important car il recense onze services. Il faut du temps pour réaliser ce travail. Nous

prendrons bien entendu en compte le changement que vous évoquez dans la prochaine mise à jour.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Une précision est également à apporter sur la page 152, le responsable hygiène et déchets travaille sur deux secteurs : le secteur hygiène et le secteur déchets.

3/ MODIFICATIONS REGLEMENTAIRES

Monsieur BONO : Nous allons évoquer les modifications règlementaires issues du décret de 2012. Lors du précédent CHS nous vous avons présenté les grands axes de ces modifications.
Nous vous proposons donc un arrêté d'organisation de la prévention modifié et enrichi. C'est l'une des particularités du Conseil Général des Bouches du Rhône d'avoir mis en place cet arrêté d'organisation qui fixe et décline les rôles de chacun des acteurs de la prévention, de la santé et de la sécurité au travail au sein de la collectivité. Les rôles des acteurs décisionnels (les directeurs généraux) de la prévention, des délégataires, des médecins de prévention, et des assistants de prévention sont notamment redéfinis, tout comme le rôle éminent du CHS qui est le cœur de la prévention au sein du Conseil Général.
Je rappelle que les délégataires existent au Conseil Général des Bouches du Rhône, mais ne sont pas évoqués dans le décret. Nous tenons cependant à les maintenir car ils participent (en leur qualité de managers de terrain) directement à politique de prévention, à l'évaluation des risques, à la mise en œuvre des mesures correctives.
En dehors de ces délégataires, sont évoqués les conseillers de prévention qui jouent un rôle très important pour rappeler le cadre, suivre les mises à jour règlementaires et les règles à mettre en œuvre. Les assistants de prévention (anciens ACMO) ont un rôle plus opérationnel aux côtés du délégataire. Tous ces acteurs seront destinataires d'un courrier rappelant leurs missions. Nous vous proposons donc aujourd'hui de finaliser la mise en place de ces modifications de la règlementation au sein du Conseil Général. Nous pourrons ainsi continuer à travailler de façon positive et proactive.

Madame BARET (FO) : Vous n'avez pas évoqué l'agent chargé des fonctions d'inspection. Pourquoi ? Nous remarquons qu'aujourd'hui encore l'ACFI est absent. En outre, tous les syndicats avaient demandé la restitution des dossiers concernant ses interventions, et à ce jour nous nous n'en sommes pas destinataires.

Monsieur BONO : J'ai effectivement involontairement omis d'évoquer l'ACFI. Dans le dossier se trouve la lettre de mission signée par le président du centre départemental de gestion où sont fixés le rôle et les missions de l'ACFI. L'absence exceptionnelle des ACFI est due au fait que nous sommes en train de mettre en place une nouvelle convention.

Madame BARET (FO) : Nous avions demandé que la DRH prévienne les représentants du personnel lorsque des rapports ACFI sont reçus par la Collectivité.

Monsieur BONO : Les membres du Comité Hygiène et Sécurité doivent en effet être destinataires des rapports relatifs aux inspections de l'ACFI.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Concernant les modifications règlementaires, nous souhaitons avoir un débat sur un certain nombre d'éléments, et apporter éventuellement des propositions :

- article 1 : Le DRH n'est pas mentionné dans la liste des *« acteurs décisionnels de la prévention des risques et de la sécurité ».* Le directeur général des services et les directeurs généraux adjoints sont cités, et nous pensons que le DRH devrait également l'être.
  Nous pensons d'ailleurs que Madame la DGS et les DGA devraient être présents aux CHS. Ils sont informés sur toute une série de sujets relatifs à l'hygiène et la sécurité mais ne participent pas aux CHS. Nous souhaitons que notre demande soit prise en compte.

- Article 2 / point 9 : « *les délégataires font respecter la discipline et demandent des sanctions en cas de manquements à des obligations de sécurité » : Nous trouvons le terme « discipline »* un peu autoritaire. Lorsque nous faisons respecter la discipline, il est inutile en général de demander des sanctions. En matière d'hygiène et de sécurité, dans quel cadre le délégataire peut être amené à demander des sanctions ? Envers qui ? Pourquoi ?
  Lorsque les règles d'hygiène et de sécurité ne sont pas respectées, en général l'agent est sanctionné de fait en cas d'accident. Demander des sanctions en cas de difficultés, est problématique, nous devons avoir un débat en ce sens.

- Point relatif aux membres du comité hygiène et sécurité : Nous demandons de modifier la phrase : « *le comité est consulté sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement d'un produit ou de l'organisation du travail. »* Nous proposons en effet de rajouter en fin de phrase « *et les changements en matière d'horaires ». Les changements d'horaires impactent* énormément les conditions de travail des agents. Il nous semble important que le CHS puisse débattre éventuellement des changements d'horaires du personnel, même si en CTP nous sommes amenés à intervenir sur cette problématique. Il nous semble important que le CHS aborde les dossiers relatifs aux changements d'horaires des services ou des directions.

- Les conseillers de prévention, point 3 : dans la phrase « *Conseillent l'autorité sur l'efficacité des modes d'organisation »,* le terme « *efficacité »* nous gêne. Nous aimerions comprendre votre philosophie : donnez-nous un exemple d'efficacité d'organisation, un mode d'efficacité des moyens de travail, le mot « *efficacité»* n'est peut être pas le plus adapté.

- Les assistants de prévention (anciennement ACMO) : Nous avons un problème par rapport à ce qui leur est demandé, la lettre de cadrage est très lourde, avec une surcharge des responsabilités. Nous savons que le décret le préconise mais vous ne donnez dans la lettre de cadrage que deux heures par semaine pour effectuer sa mission. L'assistant de prévention devrait gérer ses responsabilités sans être limité sur le temps à consacrer à ses missions. Deux heures, c'est trop peu.

Monsieur ZAMMIT (CGT) : Concernant le règlement du CHS, il faudrait préciser que les règles vont encore changer et qu'elles sont provisoires.

Madame MONTANERA (CGT) : En cas de désaccord entre l'assistant de prévention et le délégataire, qui peut arbitrer ?
Le DRH sera vraisemblablement rajouté dans la liste des acteurs décisionnels, mais en cas de désaccord entre la DRH et le positionnement d'un directeur ou d'un DGA, nous préconisons que la DRH ait une autorité sur les positions des directeurs dans le cadre d'arbitrage prenant en compte les conditions d'hygiène et de sécurité.

Madame FRENTZEL (CGT) : Nous souhaitons que tous les acteurs ayant un rapport avec le CHS soient listés dans cet arrêté. Il est important que les responsabilités de chacun (le DRH, les syndicats...) y soient également inscrites.

Madame MONTANERA (CGT) : Nous souhaitons en effet, que les membres du CHS soient listés.

Monsieur BONO : Suite à vos questionnements, voici des éléments de réponse :

- l'article 1 : nous ajouterons le DRH. Je rappelle que je suis sous l'autorité du DGS dont vous souhaitez la participation, je lui ferai donc part de votre demande.

- Article 2 / point 9 : En cas de contentieux dans le cadre d'accident de travail, l'employeur est responsable même si le salarié n'a pas respecté les consignes de sécurité, ou n'a pas porté les équipements de protection individuels. Il est de la responsabilité de l'employeur d'éviter l'accident, de contraindre le salarié à s'équiper, à se protéger. Si l'agent ne respecte pas les consignes, l'agent sera sanctionné, mais nous voulons l'éviter. Nous préférons rappeler la règle de sécurité aux agents. Le positionnement du délégataire est important. Il s'agit du cadre du site opérationnel et il doit protéger ses agents (article 11 de la loi 1983). La collectivité doit protection à son personnel, y compris lorsqu'ils ne respectent pas les règles de sécurité.
Toutes les règles non respectées peuvent entrainer une sanction. Il est normal que les agents se mettant en danger soient rappelés à l'ordre, y compris par une sanction si cela s'avère nécessaire. L'objectif est que les agents aient un comportement professionnel, pour protéger leur santé et celle des autres. Nous considérons que le délégataire a un rôle important à jouer en rappelant les règles et en les faisant respecter.

- Les conseillers de prévention, point 3 : concernant l'efficacité dans l'organisation, c'est un élément de la circulaire qui apparait également dans le protocole d'accord qui a été signé sur les RPS. Un des indicateurs mis en place concerne les modalités d'organisation du travail qui peuvent générer des difficultés ou de la souffrance aux agents. Interroger l'organisation du travail a du sens en matière de prévention des risques. « L'efficacité » est un mot peut être trop fort : le terme « efficience » serait peut-être plus adapté, mais c'est un item qui doit être laissé en place.

- Les assistants de prévention : La circulaire et les textes règlementaires font état de deux heures. Notre Collectivité indique « *au moins deux heures* ». En effet, les assistants de prévention ont une culture de prévention, participent à l'activité quotidienne des équipes et se posent sans cesse la question de savoir si les règles relatives à la sécurité, et à la santé au travail sont respectées. Il est possible effectivement qu'ils y consacrent plus de temps.

- Les désaccords relatifs à l'organisation de la prévention : Nous sommes dans une organisation régie par le principe hiérarchique. En cas de problème, la décision pourrait être prise par le DGS, voire par l'exécutif si cela s'avère nécessaire. Leurs décisions s'imposeront car ils portent la responsabilité de la mise en œuvre des règles de prévention, et de leur application. Dans l'articulation entre l'assistant de prévention et le délégataire, ce dernier ayant la responsabilité du site et de la sécurité des agents, son arbitrage primera sur celui de l'assistant de prévention.

- Les modifications d'horaires : Jusqu'à maintenant la procédure veut que nous mettions en place dans le cadre des accords de 2001 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail un comité de suivi examinant avec les représentants du personnel les règlements spécifiques de fonctionnement. Ces règlements sont soumis à l'avis du CTP après présentation au comité de suivi. Si vous souhaitez que ces problématiques soient soumises à l'avis du CHS, alors ils ne le seront plus au CTP. La Collectivité respecte les évolutions prévues pour ce qui est des thématiques examinées par les instances paritaires. Je rappelle que le CHS est une émanation du CTP. Ce sera d'ailleurs accentué lors des prochaines élections professionnelles puisqu'il n'y aura pas d'élections spécifiques concernant le CHS. Ce sont les résultats des élections du CTP qui permettront de définir les représentants du personnel au CHS. (Le CHS se nommera ensuite CHSCT).

Madame MIGLIOR (SDU13/FSU) : En ce qui concerne les fiches de postes, il n'est notifié nulle part qu'un poste donné impose à un agent d'être assistant de prévention ou délégataire. Il est important de le faire apparaître, afin qu'un agent qui postule sur un poste de chef d'établissement soit informé. Le rôle de chacun serait ainsi éclairci par rapport à la mission de prévention.
Pour revenir sur les missions des assistants de prévention, nous connaissons la charge de travail qu'elles engendrent. Le temps qui leur est consacré est pris sur le temps initialement consacré au travail. C'est peut être dans la culture mais c'est un travail supplémentaire. Il faudrait d'ailleurs que les assistants de prévention bénéficient d'une compensation financière ou soient délestés de certaines tâches. Tout cela doit être clairement notifié.
Je souhaite également évoquer les chefs d'établissement. Le chef de service devient chef d'établissement sur les sites extérieurs, sans compensation financière à ce jour mais ses responsabilités sont accrues. En effet, elles sont clairement notifiées sur sa lettre de mission.

Enfin, je reviens sur l'arrêté d'organisation de la prévention (page 3). « Le *CHS procède à des visites paritaires des services et bénéficie pour ce faire d'un droit d'accès aux locaux, il peut être assisté d'un médecin du SMP, de l'ACFI, de l'assistant ou du conseiller de prévention.* » Nous faisons très peu ou pas ce genre de visites, en revanche nous faisons des délégations de CHS dans l'urgence. Si

nous pouvions sur les sites sensibles, sur lesquels nous vous alertons régulièrement, organiser des visites de CHS, apporter des solutions, nous serions davantage dans le préventif, moins dans le curatif. Nous travaillerions plus dans l'esprit du CHS.

Madame MONTANERA (CGT) : Nous avons mentionné sur ce même paragraphe que : « *l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité* » devait être restituée, et nous souhaitons que la phrase située page 2, article 2, point 3 soit modifiée comme suit : « *les délégataires nommés par lettre de cadrage définissent et sollicitent les moyens humains, financiers pour la réalisation de ces actions, à présenter pour validation en CHS* ».
Nous nous interrogeons également sur le mot « *discipline* » apparaissant dans le point 9 de l'article 2, qui ne nous ne nous paraît pas adapté, nous demandons que le terme « discipline » soit remplacé par : « *les règles d'hygiène et de sécurité* ».

Monsieur BONO : Je propose de remplacer « *discipline* » par « *les règles de fonctionnement.* »

Madame DE SMET (CGT) : Il est beaucoup demandé aux assistants de prévention, les tâches sont nombreuses, et il n'y a pas de reconnaissance financière. Nous remarquons que, quel que soit le grade de l'assistant de prévention, ils ont la possibilité de demander une fin de fonctions. Certains agents ne sont pas motivés par ces fonctions quasiment imposées. A qui adresser cette demande de fin de fonction d'assistant de prévention ? Si c'est au délégataire, il y a peu de chances que cette demande aboutisse.

Monsieur CONTE : Il faut adresser un courrier au DRH via le délégataire.

Madame DE SMET (CGT) : C'est une fonction très importante, je tiens à le souligner mais cette demande pourrait être faite au regard du manque de moyens, de reconnaissance et de compensation.

Madame MONTANERA (CGT): Page 3, il est indiqué: « *le comité est consulté* », nous aimerions remplacer cette phrase par : « *le comité est concerté et valide* ».

Madame FRENTZEL (CGT) : « Concerté » c'est demander l'avis à tout le monde, « consulté » ce n'est pas la même notion. Concertation et validation, ces deux mots sont importants.

Monsieur BONO : La concertation est aussi importante. Les textes évoquent la notion de « consultation », nous ne changerons donc pas le document. Quant à la validation, elle renvoie au fait que le CHS a un rôle de vigilance mais en dernier recours, c'est la chaîne hiérarchique, l'encadrement qui est responsable des décisions à prendre. L'encadrement valide les décisions, pas le CHS. Le CHS doit toutefois avoir un rôle de plus en plus actif en termes de proposition, de vigilance, de prévention.

Madame FRENTZEL (CGT) : Pour nous, il faut faire apparaitre « concerté » car cette notion est importante. En revanche, « validé » peut à la rigueur ne pas apparaitre.

Madame BARET (FO) : Concernant l'article 2 / point 9, nous proposons également de supprimer les notions de « discipline » et de « sanctions ». Le syndicat Force Ouvrière pense toutefois qu'il est très important de faire respecter les règles relatives au port des équipements de protection individuels et à la sécurité des agents. Il faut en outre continuer de réfléchir aux moyens qui permettront d'améliorer la situation si les agents ne mettent pas leurs EPI.

Monsieur BONO : Tout le dispositif des acteurs de prévention, le CHS, les assistants de prévention, les conseillers de prévention sont là pour développer cette culture de prévention par des formations, des réunions, des sensibilisations. Le fait de recourir à la discipline se fera en dernier ressort pour protéger les agents. Auparavant il y a toute la démarche de prévention qui est développée avec vous et qui produit ses effets.

Madame BARET (FO) : Monsieur le Président, quand des enquêtes accidents du travail sont réalisées, il faudrait tenir compte des préconisations des ingénieurs de prévention. En effet, souvent des accidents du travail auraient pu être évités.

Monsieur VALLI (FO) : Concernant les établissements scolaires, auparavant les assistants de prévention nommés étaient souvent des professeurs ; depuis la décentralisation cela peut être un ATC. Un agent dépendant du rectorat peut-il être assistant de prévention ? L'Education Nationale vous fournit-elle dans l'affirmative une liste pour les identifier, la compléter et ne pas faire d'erreur dans la procédure ? Avez-vous la liste à jour de ces agents ? Y a-t-il un assistant de prévention identifié dans chaque collège ?

Monsieur MUNOZ (CGT) : Qui est le délégataire dans les collèges ? Est-ce que c'est le chef d'établissement ou le gestionnaire ? Sur le document il est indiqué qu'il s'agit d'agents du Département.

Monsieur CONTE : C'est le chef d'établissement.

Monsieur MUNOZ (CGT) : Il faudrait alors que le texte soit modifié.

Monsieur BONO : Concernant les assistants de prévention des collèges, la situation est très diversifiée. Dans certains cas l'assistant de prévention est représenté par un agent départemental (ATC) mais il peut être aussi un agent de l'Etat, par exemple un enseignant. Le délégataire est toujours le chef d'établissement. En effet, les délégataires et les assistants de prévention des collèges ont une mission plus large que la simple protection de l'activité de l'équipe des ATC. Ferons-nous cosigner une lettre ? Beaucoup de situations relèvent en effet de la double tutelle des collèges. Nous abordons cette difficulté régulièrement en CHS.
Pour revenir sur la reconnaissance des assistants de prévention et le fonctionnement, il est important que les assistants de prévention soient sur site, et acteurs de l'activité de leur service. Ils ne peuvent pas être extérieurs au service comme l'est l'inspecteur du travail. En exerçant l'activité de base des équipes, il a le souci de protéger, prévenir, corriger le fonctionnement. Nous leur donnons les moyens, les outils pour maîtriser les règles de prévention, de santé au travail, c'est

une forme de reconnaissance. Cet appui est très important et les aide. Il n'y aura pas d'autre reconnaissance, c'est leur activité, peut être faut-il que ce soit vu par le chef de service quand il attribue les reliquats, mais il n'y aura pas de spécificité.

Madame MONTANERA (CGT) : Dans l'avant dernier paragraphe de la lettre de cadrage des assistants de prévention nous souhaitons faire supprimer la parenthèse « *à défaut du conseiller de prévention* »

Madame FRENTZEL (CGT) : L'assistant de prévention n'est pas présent si le conseiller de prévention l'est. Nous ne sommes pas d'accord.

Monsieur BONO : Nous ne ferons pas de réunion avec l'ensemble des assistants de prévention, ce ne serait plus un lieu d'élaboration et de travail.

Madame FRENTZEL (CGT) : Nous demandons que ce soit enlevé car si le conseiller de prévention est présent, alors l'assistant de prévention ne le sera pas. Et je précise l'appellation n'est pas encore CHSCT mais CHS.

Monsieur BONO : Nous supprimerons « à défaut du conseiller de prévention ».

3 / QUESTIONS DIVERSES

Monsieur BONO : Vous avez appelé notre attention sur la MDS de l'Estaque, et sur les mobilités dans l'intérêt du service.

Madame FRENTZEL (CGT) : Nous avons indiqué dans notre courrier la notion de « mobilités forcées dans le département » et « *forcées* » est un mot important. Nous avons également souhaité aborder les problèmes de la MDS de l'Estaque, la réorganisation interne, avec la problématique de la cuisine, et les difficultés dans la gestion du personnel.
Je reviens sur les mobilités forcées, et il est important de l'écrire ainsi. Je regrette que Madame la DGS ne soit pas parmi nous, j'aurais souhaité sa présence par rapport à cette situation. Par autoritarisme, sont mises en place dans notre Collectivité des mobilités forcées, et elles sont de plus en plus nombreuses. Elles génèrent des difficultés. Quand un agent est forcé à aller travailler sur un autre site d'emploi, où il n'est souvent pas apte à se rendre, cela entraîne des difficultés.
Le service du courrier de l'accueil et des manifestations, reçoit par exemple énormément d'agents en mobilité forcée qui se retrouvent dans des situations parfois très difficiles. Ce service connaît une accumulation de problèmes car les agents vont très mal.
Je salue toutefois la DRH car parfois nous arrivons à solutionner des situations sur un ou deux ans. Cette mobilité forcée génère des difficultés importantes au niveau de la formation professionnelle car les agents ne se recyclent pas.
Notre syndicat souhaiterait qu'une réflexion soit menée avant de contraindre les agents à changer de poste. Cela permettrait de faire face à la situation. Il faudrait mettre en place des formations professionnelles. Cette situation induit de la souffrance au travail, c'est inadmissible. Il est possible de réfléchir avec les agents et de travailler en amont. Cette pratique risque de les mettre dans des difficultés

inappropriées, c'est une situation assez grave. Il existe également des blocages de mobilité comme ce fut le cas des ATI. Un agent a été affecté au Puy Sainte Réparade parce qu'il a été puni. Tout a commencé avec cinq agents de la « MDS treizième ouest », la situation perdure. Il faut que la DRH réalise un travail en amont avant de forcer un agent à effectuer une mobilité.

Monsieur BONO : Ces mobilités s'appellent règlementairement des mobilités dans l'intérêt du service, elles ne sont pas forcées. Vous dites que ces occurrences sont nombreuses alors que nous comptons huit mobilités de ce type sur l'année 2013. Notre Collectivité a développé une culture de la mobilité, avec des règles permettant de vérifier l'adaptation des agents au poste, de faire en sorte qu'ils aient un parcours professionnel plus diversifié et puissent développer leurs compétences. Mais je rappelle que dans le service public, il appartient à l'employeur de fixer la place et le poste des agents (article 52 du statut), et que seul l'employeur peut définir les priorités, les besoins, analyser la concordance du profil de l'agent avec les besoins du poste. Il arrive que malgré la dynamique de mobilité interne basée sur le volontariat, nous procédions à des mobilités dans l'intérêt du service. La Collectivité a gagné tous les contentieux devant le tribunal administratif, dont un récemment concernant la MDS treizième ouest. Le tribunal administratif considère qu'il s'agit de mesures dans l'intérêt du service.
Certains agents se mettent parfois à dysfonctionner à cause de facteurs extraprofessionnels : leur comportement perturbe gravement les équipes de travail et met en danger l'exécution du service public pour lequel nous nous battons tous. Il appartient dans ces cas à la Collectivité de prendre ses responsabilités pour le déplacer. Dans la plupart des cas, nous essayons de proposer un choix de postes mais parfois nous intervenons en urgence pour éviter des altercations physiques et protéger les équipes. Dans ce cas, le dossier de l'agent est soumis à la commission administrative paritaire, qui garantit la transparence de la mobilité. Et la règle de trois ans pour déclencher une nouvelle mobilité figurant dans le règlement de mobilité interne n'est pas appliquée : l'agent peut donc demander un changement de poste avant trois ans. Nous essayons de gérer ces situations avec humanité, pour protéger également les équipes de travail. Ces mobilités peuvent aussi se mettre en place dès lors qu'un dysfonctionnement d'ordre professionnel fait que l'agent susceptible d'avoir commis des malversations, dans l'attente de l'enquête administrative puisse continuer à travailler sans être suspendu. En effet, la suspension entraîne une perte de rémunération. Dans ces cas, nous pouvons très bien procéder à un déplacement de l'agent afin de lui permettre de continuer à mener une activité sans être en contact avec le service où il a travaillé et où il y a suspicion de malversation.

Monsieur CONTE : Le Conseil Général emploie plus de 7.000 agents, huit mobilités dans l'intérêt du service, c'est peu.

Madame FRENTZEL (CGT) : Nous n'avons jamais connu de telles problématiques, la méthode utilisée auparavant était basée sur la discussion et ce n'est plus le cas. Je persiste à dire que la méthode utilisée par Madame le DGS est anormale. Je travaille avec beaucoup de directeurs sur des situations difficiles, mais pas de cette manière. Il est important de le préciser, l'autoritarisme n'aboutit pas en général, la discussion paie beaucoup plus, tout comme la prévention.

Madame DE SMET (CGT) : Ce que nous appelons mobilité forcée, même si le terme vous déplaît, est vécue comme cela par les agents. Il y a donc un mal-être au travail, de la souffrance.

Monsieur CONTE : Ces mobilités sont liées à des problèmes qui sont apparus en amont.

Monsieur DE SMET (CGT) : En cas de conflit entre un agent et un directeur, c'est toujours l'agent qui est déplacé.

Monsieur BONO : J'ai en tête des exemples qui se sont déroulés avant que Madame le DGS soit en poste. Pour Aix nord avec l'équipe de PMI par exemple, dix agents avaient été mutés d'Aix nord vers Aix sud. Cette situation n'est pas liée à un DGS particulier mais à des dysfonctionnements renvoyant à des difficultés récurrentes que nous essayons de corriger notamment avec l'intervention du CHS. Je me souviens également d'une situation à la DGACEEP, où le syndicat CGT est venu avec le personnel demander qu'un agent en particulier ne vienne plus travailler dans le service. Enfin j'ai en tête une mobilité récente où les agents se sont tous positionnés en maladie. Si un certain agent revenait travailler, ils ne travaillaient plus. Je considère que c'est un chantage qui n'a pas lieu d'être mais dans ces cas la hiérarchie doit prendre ses responsabilités pour éviter des clashs physiques au sein des équipes.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Il existe effectivement quelques situations difficiles mais au regard du nombre d'agents elles représentent peu de cas, il faut le reconnaître. Il faut distinguer deux problèmes. D'une part, les relations difficiles entre agents qui peuvent dégénérer gravement et vous avez une responsabilité de mise en sécurité des agents, de continuité de fonctionnement du service. Vous pouvez et devez être amenés à prendre des décisions autoritaires lorsque la santé et la sécurité des agents peuvent être mises en cause. Et d'autre part la situation difficiles liées au travail, aux modes d'organisation, au fonctionnement d'un dispositif. Et c'est en ce sens qu'il faut peut être plus de discussions, de débats en évitant les mutations arbitraires ou autoritaires sur ces questions. Mais dès lors qu'existe une animosité voire même une violence entre les agents, vous avez la responsabilité effectivement de les séparer. Nous le reconnaissons.

Madame FRENTZEL (CGT) : La méthode est à remettre en question, elle génère beaucoup d'absence pour maladie, souffrance, et des agents sont au bord du suicide. Il faut faire attention.

Monsieur CONTE : J'aimerais que le médecin de prévention intervienne à ce sujet.

Madame PERETTI : Nous accueillons les agents, les écoutons, les accompagnons quand une mobilité est mise en œuvre. Nous sommes toujours présents pour eux et ils ont le réflexe de venir nous en parler directement.

Madame FRENTZEL (CGT) : Le travail peut rendre malade, et quand nous les envoyons au Service de Médecine Préventive, c'est parce que nous avons tout essayé avant. Nous travaillons dans une collectivité où les agents doivent être respectés, et nous devons nous pencher sur cette situation.

Madame MIGLIOR (SDU13/FSU) : Quand survient une situation de crise, il faut prendre des mesures mais il faut faire attention à ne pas déplacer le problème en créant une mobilité dans l'intérêt du service. Il faut penser à la prévention à mettre en place sur le lieu de travail qui accueillera l'agent, pour le protéger, et protéger l'équipe accueillante. Il ne faut pas juste déplacer l'agent mais faire un travail d'accueil sur le nouveau site.

Monsieur BONO : Nous sommes attentifs au respect des agents entre eux en situation professionnelle. Nous devons veiller aussi à ce que les responsables respectent les agents, et que les agents respectent les responsables, que tout le monde vive dans une intelligence permettant un travail normal et le plus optimal possible. Quand nous intervenons, c'est souvent parce que le respect n'existe plus. Et je rappelle que dans certains cas, nous avons mis en place des accompagnements permettant de faire émerger les raisons du problème, puis de trouver une solution pour que le service, retrouve un fonctionnement normal. La solution n'est parfois pas traduite par une mobilité mais par un travail sur le fonctionnement d'une équipe. Nous traitons avec humanité ces personnes qui font l'objet de mobilité en leur proposant, autant que faire se peut, un choix de poste qu'elles sont censées pouvoir occuper, correspondant à leur profil, leur permettant de conserver leurs avantages. Il ne faut toutefois pas déplacer les problèmes. Dans la fonction publique les agents ont une garantie de carrière et ce n'est pas parce que certains ont dysfonctionné qu'ils seront licenciés. Nous devons pouvoir leur garantir de travailler sur un autre site, sur un autre poste : c'est ce qui est fait. Dans certains cas, nous accompagnons l'équipe qui accueille ce nouvel agent afin tout se passe bien. Nous sommes intransigeants sur le respect des agents entre eux mais quand nous devons prendre des mesures, nous les prenons avec le plus d'humanité possible.

Madame FRENTZEL (CGT) : J'espère que la situation s'améliorera. Cependant, que faire quand la direction dysfonctionne ?
Je pose cette question pour faire le lien avec la MDS de l'Estaque, qui rencontre beaucoup de problèmes. Il y a un dysfonctionnement de la direction actuellement. Je sais qu'il y en a d'autres dans le département mais je mets celle-ci en exergue car cette année ce site d'emploi a été touché à plusieurs reprises. D'ailleurs des personnels en interne demandent des mobilités. Il faudrait se poser des questions sur le nombre de mobilités internes. De mon point de vue les agents ne se sentent pas bien à l'Estaque, notamment à cause des réorganisations internes qui se font sans être présentées en CHS, sans aucune consultation. D'ailleurs pour préciser ma pensée, je vous informe qu'une petite réorganisation interne a posé beaucoup de difficultés au personnel. Ce dossier n'a pas été présenté au CHS. Il a été décidé d'enlever la salle de repas pour en faire une salle de réunion, sans en discuter. Les agents se retrouvent à circuler, pour se rendre dans un local de cuisine plus éloigné et ils sont obligés de « promener leurs plats ». Tout ceci provoque une mauvaise

ambiance dans cette équipe. En outre, il y a un turn-over plus important que dans les autres sites.

Monsieur BERTRAND : La vertu de ce type de réunion est de ressentir ce qui se passe sur le terrain. Nous irons donc avec Madame RICCIO sur le site de la MDS de l'Estaque. J'ai noté en effet que certains agents souhaitent partir et c'est un signal à prendre en compte, nous ferons un point avec le personnel et l'encadrement.
Quant à la cuisine, je n'ai pas les mêmes informations que les vôtres. Il est important de se rendre sur place afin de vérifier la disposition des locaux. Pour préciser, il y avait au premier étage à l'origine une petite cuisine puis à la demande de la Collectivité des locaux plus importants, spacieux, adéquats ont été installés au deuxième étage. Toute la problématique est de demander à nos agents de se reposer (puisqu'il y a un lieu de repos, de détente et un lieu pour réchauffer leurs plats) au deuxième étage et de ne plus faire chauffer leurs plats au premier pour ensuite les apporter au deuxième étage en passant par l'escalier. Ce n'est pas pour moi une réorganisation.
Je suis sensible au fait d'étudier les signaux d'alerte émanant du terrain mais permettez-moi de relativiser, même en effet si la problématique de la cuisine doit être présentée en CHS. Dans certaines Collectivités, dans des entreprises il n'y a pas de cuisine : notre problème est d'en avoir deux, nous allons le régler rapidement en discutant avec les agents et l'encadrement sur place.

Madame FRENTZEL (CGT) : Il existe un problème important de dialogue dans cette MDS et tout n'est pas discuté, c'est compliqué, des agents veulent partir et si cette MDS se vide les problématiques vont empirer.

Monsieur BERTRAND : Les agents ont la possibilité (avec une ancienneté de trois ans sur un poste donné) de muter en interne quand des postes se libèrent. Nous avons effectivement souvent un personnel jeune dans cette MDS. Quand les agents ayant une certaine ancienneté quitte ce site d'emploi, ils sont souvent remplacer par des agents « nouveaux arrivants dans la fonction publique ». Il faut étudier le turnover sur ce site et voir s'il est normal et acceptable ou s'il est inhabituel et il semble que ce soit le cas. C'est ce que nous examinerons avec l'équipe d'encadrement.

Monsieur ZAMMIT (CGT) : Nous avons bien compris la réponse de Monsieur Bertrand et l'avons écoutée avec attention.
J'aimerais poser, une question qui n'est pas à l'ordre du jour, si Monsieur le Président en est d'accord : pouvez-vous confirmer qu'aujourd'hui tous les bâtiments du Conseil Général sont aux normes par rapport à l'amiante ?

Monsieur TANGUY : Tous les bâtiments ont fait l'objet d'un diagnostic technique amiante à ce jour, la situation est complètement contrôlée. Les quelques bâtiments possédant des matériaux amiantés sont surveillés spécialement avec une fréquence de passages respectant la réglementation. Il n'y a pas aujourd'hui de problèmes d'amiante sur les bâtiments du Conseil Général. La MDS de Miramas comme d'autres a des matériaux contenant de l'amiante, en l'occurrence des revêtements de sol en plastique. Tant qu'ils ne sont pas dégradés, il n'y pas de problèmes. Quand ils commenceront à l'être, il pourra y avoir émission de poussières dans l'air. Ce fut le cas pendant un certain temps. Depuis les sols ont été confinés et ils sont sous surveillance, il n'y a pas de problèmes particuliers sur l'amiante au Conseil Général.

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

Le Président du Comité d'Hygiène et de Sécurité

Daniel CONTE

Le Secrétaire de Séance

Jean Michel BONO

Le Secrétaire Adjoint de Séance

Martine MIGLIOR