

Le jeudi 8 mars 2016, 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

M. Maurice DI NOCERA, Vice-Président du Conseil Départemental

Mme Véronique MIQUELLY, Conseillère Départementale

Fonctionnaires

Titulaires :

M. Jean-Michel BONO, Directeur des Ressources Humaines

M. Daniel WIRTH, Directeur des Routes

Mme Sophie MASSELIN, Directrice des Services Généraux

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

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

Suppléants :

M. Nicolas MOULY, Directeur de l'Environnement

II - Représentants du personnel

Syndicat CFTC

Titulaires :

Mme Catherine ODOUARD, Rédacteur principal 1^{ère} classe

Mme Nadine BOYER, Rédacteur principal 1^{ère} classe

Suppléants :

Mme Annie LEGRAND, Adjoint administratif 1^{ère} classe

Syndicat CGT

Titulaires :

M. Alain ZAMMIT, Agent de Maîtrise principal

M. Jean-François GAST, Adjoint technique principal 2^{ème} classe

Mme Linda ABDELGHANI, Adjoint administratif 2^{ème} classe

Suppléants :

Mme Lydia FRENTZEL, Adjoint administratif 2^{ème} classe

M. Pierre MOUTON, Adjoint technique principal 2^{ème} classe des établissements d'enseignement

Syndicat FO

Titulaires :

M. Henri AIME, Agent de maîtrise principal

M. Pierre CHAUVÉLLY-MONNIER, Agent de maîtrise principal

Mme Nathalie VIVIER, Adjoint administratif 1^{ère} classe

Suppléants :

M. José DA SILVA, Agent de maîtrise principal

M. Claude POITEVIN, Adjoint technique principal 1^{ère} classe des établissements d'enseignement

Syndicat SDU13/FSU

Titulaires :

M. André NARJOZ, Adjoint technique principal 2^{ème} classe des établissements d'enseignement

Suppléants :

M. Bruno BIDET, Technicien

Syndicat UNSA

Titulaires :

Mme Annie PAPAIZIAN, Technicien de classe supérieure

Suppléants :

Mme Sandra TOCI, Technicien de classe supérieure

Participent également à la réunion :

Experts désignés par l'administration

Mmes Sylvie CALIFANO, Sylvie GEVAUDAN, Julie ALLOUCH, Myriam BEN FREDJ, Brigitte PERETTI, Françoise LEVY M. Pascal POUGET (DRH), Commandant TEMPOREL, Lieutenant BOCQUILLON, Lieutenant GABERAND (Mission Conseil).

Experts désignés par les organisations syndicales

M. Nicolas VALLI (FO).

Monsieur BORÉ déclare la séance ouverte, procède à l'appel et constate que le quorum est atteint. Il enregistre la désignation de Monsieur AIME (FO) comme secrétaire adjoint de séance et accepte que la CFTC lise une déclaration préalable rédigée par l'intersyndicale.

Madame BOYER (CFTC) : Monsieur le Président, alors que la collectivité lance une grande campagne sur les risques psychosociaux, les réorganisations des services se succèdent. Les représentants du personnel au CHSCT souhaitent vous interpeller sur les méthodes de management et le manque d'accompagnement des agents. Le constat de la souffrance au travail est de nos jours notre quotidien. Nous vous demandons la prise en considération de ce dossier dans l'intérêt de l'institution et du service public. Nous souhaitons qu'il soit ajouté à l'ordre du jour. Nous resterons vigilants sur l'attention particulière portée à ce mal-être général, et restons dans l'attente d'une réponse de votre part.

Monsieur BORÉ : Vous avez dans le point 3, le suivi des dispositifs de prévention des risques psychosociaux. Nous pourrions donc aborder le sujet à ce moment-là.

1/ APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU 10 DECEMBRE 2015

VOTE : Le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

2/ RAPPORTS D'ACTIVITE 2015

Rapport d'activité de la DDSIS

Commandant TEMPOREL : Nous vous présentons suite à votre demande, une nouvelle version du document, ainsi que l'organigramme. Le rapport se compose de deux parties : une relative au Service de Sécurité Incendie et une à la Mission Conseil. Pour chacune des entités, nous avons rappelé les obligations.

Nous avons édulcoré les activités opérationnelles, mais intégré et développé toutes les activités de formation et de prévention réalisées dans le cadre du Service de Sécurité Incendie. Les chiffres de cette année se rapprochent de ceux des années précédentes. Le « secours à personne » est constant, et la détection automatique d'incendie est en diminution. Nous pouvons d'ailleurs remercier les investissements faits dans le cadre de la rénovation du SSI. Les chiffres relatifs aux ascenseurs sont en légère augmentation, tout comme les fuites de fluides et les interventions pour feu. Nous pouvons constater une augmentation des chiffres relatifs aux essais techniques ; nous les développerons de plus en plus. Nous avons également réalisé un point sur les équipes locales de sécurité. Entre 2014 et 2015, il y a tout de même une augmentation de 10% des exercices d'évacuation, avec notamment un effort réalisé en 2015 sur le boulevard Lambert. Nous avons mis également le focus sur les activités de prévention pure, effectuées sur l'immeuble de grande hauteur, avec l'ensemble des réunions organisées dans le cadre des travaux, les avis techniques sur les dossiers des manifestations tout au long de l'année, les avis techniques relatifs à tous les travaux et sur les dossiers transmis à la sous-commission départementale de sécurité. Nous avons aussi quantifié les visites et les réunions organisées avec le bataillon des marins-pompiers. Concernant la Mission Conseil, nous avons rappelé les termes de la convention.

Suite à votre demande, nous avons détaillé la liste des collèges et des bâtiments départementaux. Pour les collèges vous pouvez connaître les visites déjà effectuées, les futures visites, les techniciens en suivi au niveau de chacun des établissements. Nous avons 131 collèges en tout : 51 sur Marseille, 80 hors Marseille, dont 3 suivis en prévision de construction, à Maussane-les-Alpilles, Istres et Meyrargues. Lors du dernier CHSCT nous avons indiqué que les exploitants des collèges, avaient besoin d'un guide. Il sera créé au niveau de la mission conseil et mis en place dans les collèges pour un meilleur suivi des documents administratifs. Il s'agira d'un vademecum à la disposition des principaux et gestionnaires des collèges du département. L'objectif est de les aider dans leurs démarches administratives, dans le cadre de leurs responsabilités. Si nous prenons la quarantaine de pré-visites, les 48 commissions de sécurité, la trentaine d'études de plans et de dossiers, les 40 visites de chantier, cela représente 258 actions menées au niveau des collèges.

Pour les bâtiments, nous avons exactement le même canevas de travail, sachant que les bâtiments départementaux sont au nombre de 221, dont seuls 28 sont soumis à une visite périodique, ce qui ne signifie pas que tous ne sont pas suivis. Ils le sont au niveau des travaux, des aménagements, en fonction de la périodicité des installations techniques.

Pour finir, je vais citer le document : « *La réglementation pour les IGH impose la limitation du potentiel calorifique et le compartimentage (recoupement du risque)* ». La

mise en place d'appareils électroménagers, les stockages abusifs d'archives dans des locaux non appropriés augmentent le potentiel calorifique et génèrent des risques d'éclosion d'incendie ». En effet, un petit réfrigérateur, placé dans un bureau ou un « local photocopieuse », a un potentiel calorifique énorme. Cela génère un pouvoir fumigène très important. En cas de feu, cela provoque des dégâts très importants sur les matériels et le bâti. En cas d'incident, le coût des travaux de remise en état sera élevé. Les micro-ondes, les minifours, les cafetières, les branchements de mauvaises rallonges et de mauvaises multiprises sont aussi problématiques. La multiplicité des appareils dans l'immeuble est importante. Il faudra trouver des solutions. Je comprends et j'entends qu'il y ait des habitudes, un confort, mais ces appareils vieillissants sont autant de risques. Ces appareils se chiffrent par centaines dans l'immeuble. Concernant le compartimentage, avec un cloisonnement intérieur, il est doté d'une résistance au feu qui est une barrière au développement d'un incendie. Les portes font partie de cet isolement, elles sont équipées de dispositifs à fermeture automatique. Les cales installées par les agents sont des entraves à leurs fermetures. En cas de sinistre, celui-ci se propagera rapidement avec d'importantes conséquences. Nous devons trouver des solutions techniques. La sécurité est l'affaire de tous.

Madame ODOUARD (CFTC) : Pourquoi l'Hôtel du Département est classé en « N » (restauration) et pas le site d'Arenc ?

Commandant TEMPOREL : Il est classé « N » comme « nourriture ». Le type représente les activités. Il est classé « N » car il y avait la cafétéria à l'origine.

Madame ODOUARD (CFTC) : Pourtant il y a aussi une restauration sur le site d'Arenc.

Commandant TEMPOREL : L'arrêté d'ouverture du bâtiment fait apparaître cette notion. C'est la commission de sécurité qui fixe le type et la catégorie. Cela n'a peut-être pas été modifié depuis par la commission de sécurité.

Lieutenant GABERAND : L'HD13 est classé en IGH W1, au vu de la hauteur du bâtiment. C'est un dispositif très contraignant. Pour le site d'Arenc, nous ne sommes pas en IGH mais en W. D'un côté, nous avons un IGH (immeuble à grande hauteur) dans lequel il y a des activités, et de l'autre côté, nous avons des bureaux, avec des activités d'un certain type. Il y a donc du type « N », mais l'activité principale reste « W ». Lorsque la commission passe, elle dira tout simplement qu'Arenc est un établissement classé en deuxième ou troisième catégorie de type « W », c'est-à-dire que ce sont principalement des bureaux.

Madame ODOUARD (CFTC) : L'HD13 aussi.

Lieutenant GABERAND : Oui, mais l'HD13 est un IGH. Il n'y a rien d'autre, et dedans, il y a des activités, mais l'intitulé est bien « IGH-W1 ».

Madame ODOUARD (CFTC) : D'accord, merci.

Madame FRENTZEL (CGT) : Sur la page 13, « Comparatif et représentation graphique des activités de prévention », il y a une réduction d'activité. Pourquoi ? Manque-t-il du personnel ? La prévention n'était-elle plus la priorité parce que la ligne politique a changé ou est-ce un problème d'effectif ? Sur la page 25, nous avons remarqué que vous avez de nouvelles méthodes de planification qui sont intéressantes, qui permettent une meilleure visibilité sur l'organisation. Nous voulions vous féliciter de ce nouveau fonctionnement. Par contre, les foyers Maelis et Le Lys, n'ont pas été visités. Nous voulions savoir pourquoi il n'y a pas de planification, et qui contrôle ces bâtiments. Ce sont des foyers extérieurs de logement pour les jeunes mamans. Sur ce que vous avez dit au sujet des réfrigérateurs, il faut tout de même rappeler que depuis peu, il n'y a plus de cantine dans l'Hôtel du Département. Les personnels qui ne peuvent plus manger à la cantine ont peut-être une autre organisation maintenant. Tout le monde a peut-être des difficultés. Peut-être faudrait-il mettre à disposition des réfrigérateurs sur chaque étage ?

Commandant TEMPOREL : Concernant les réfrigérateurs, l'état des lieux que nous avons réalisé date d'avant la fermeture de la restauration. Nous étions déjà en zone rouge. Si aujourd'hui je tire la sonnette d'alarme, c'est que nous avons justement anticipé une inflation future. Il faudra trouver une solution et nous sommes là pour vous y aider. Pour la page 13, ce n'est pas qu'en 2015 nous avons moins travaillé qu'en 2014. Nous n'avons pas moins travaillé et nous n'avons pas manqué de moyens. En effet, en 2014 nous avons beaucoup trop travaillé car c'était l'année de mise en route du SSI. Le nombre de réunions et d'avis techniques a donc été très important. En 2016, nous devrions recenser entre 90 et 100 activités de prévention de façon générale sur l'immeuble. Concernant les foyers, il n'y a pas de périodicité.

Lieutenant BOCQUILLON : Concernant le foyer Maélis un exercice d'évacuation est prévu prochainement.

Madame FRENTZEL (CGT) : Merci.

VOTE : Le document est adopté à l'unanimité.

Rapport d'activités du SMP

Madame PERETTI : Nous sommes toujours deux médecins et nous essayons de prévoir les visites périodiques et visites à la demande du médecin, de l'employeur et des agents. Le nombre de visites à la demande est passé à 235 en 2015, contre 255 en 2014. Ce chiffre reste stable. Au niveau des pathologies, j'essaie toujours de gérer les pathologies ostéo-articulaires dans quelques directions. Elles sont en légère augmentation avec une localisation privilégiée pour le rachis cervical, les épaules et le rachis lombaire. Cela entraîne des aménagements de postes et des restrictions. Le nombre de consultations intermédiaires effectuées par les infirmières progresse et se déroulent à l'Hôtel du Département et sur le site d'Arcenc. Actuellement, nous en sommes à 97 et cela continuera d'augmenter. Le nombre de visites médicales en unité mobile est de 62. Cela nous permet d'aller au plus près des agents et de voir les conditions de travail directement. La vaccination antigrippale a été suivie. 149 agents ont été vaccinés. Pour l'hygiène alimentaire, qui reste une consultation très demandée, nous en avons réalisé 29.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Le procès-verbal du dernier CHSCT a été validé. Il édicte plusieurs fois qu'il était nécessaire que la collectivité recrute des médecins. Nous avons validé un document ; désormais, la collectivité doit passer aux travaux pratiques. Le médecin de prévention vient de faire remarquer qu'il n'y a que deux médecins qui sont opérationnels pour environ 7 000 agents. Il nous semble vraiment très important et capital, que la collectivité recrute des médecins. Notamment car dans la collectivité, aujourd'hui, beaucoup de décisions sont prises, des restructurations mises en œuvre. Des agents doivent trouver des postes, doivent trouver une direction, un service pour les accueillir. Dans l'attente de les trouver, ils sont en grande souffrance, et sont reçus par les médecins du SMP. Nous ne savons pas jusqu'où nous allons aller. Nous ne connaissons pas les objectifs précis de la collectivité, qui effectue des restructurations ou des fusions de services. Il est indispensable que la collectivité prenne en compte ces besoins. Le personnel en difficulté doit, dans le cadre des décisions prises par la collectivité, pouvoir bénéficier d'un suivi par le SMP ou la psychologue de la DRH.

Monsieur BORÉ : Monsieur le DRH vous répondra, mais, personnellement, en tant que membre de cette collectivité, je vous signale aussi que nous sommes là parce qu'il y a eu des élections. En fonction du programme électoral, nous avons défini des axes de travail. Il est tout à fait normal que nous mettions place ce que nous avons annoncé au cours de cette campagne électorale. Cela ne veut pas dire pour autant que les agents sont abandonnés. Nos choix nécessitent des restructurations. Chacun s'adaptera ensuite et chacun sera accompagné. Je ne vois pas ce qu'il y a d'anormal.

Madame BOYER (CFTC) : Nous sommes en accord avec les propos de la FSU. Les agents bénéficient d'une visite tous les 3 ans, mais la législation édicte que c'est une visite tous les 2 ans. Personnellement, cela fait au moins 8 ans que je n'ai vu personne. Nous tenions aussi à signaler que les représentants du personnel ne sont pas reçus par le SMP.

Monsieur BONO : Sur la périodicité des visites, il est exact qu'actuellement, un médecin est indisponible pour raison de santé. Cela étant, vous savez que le SMP a mis en place des visites intermédiaires effectuées par les infirmières conformément à la réglementation. Après la visite du médecin, est organisée 2 ans après la visite intermédiaire. 2 ans plus tard, une visite est effectuée par le médecin de prévention. Je précise que l'infirmière oriente l'agent vers le médecin si un problème est constaté. Actuellement, les visites intermédiaires sont en phase de progression, et l'objectif est d'arriver à 800 visites intermédiaires par an, chiffre évalué sur la base de l'effectif actuel des infirmières, qui permettront d'assurer le suivi de l'ensemble des agents, conformément à la réglementation, y compris pour la surveillance médicale renforcée.

Concernant l'intervention de Monsieur Bidet, les évolutions d'organisation ont toujours existé, et il n'y en a pas plus qu'avant. Cela relève de la responsabilité de l'exécutif d'organiser les services en fonction des politiques publiques qui sont définies. Il faut bien entendu que cela se mette en place dans le respect des personnes. Les changements importants, peuvent faire l'objet d'accompagnements au changement pour aider l'encadrement et les agents à travailler selon les nouvelles

modalités dans une nouvelle organisation de façon cohérente et respectueuse. Cela a toujours été fait et cela continuera à être fait. Ensuite, dans le cas où il y a des soucis dans un service, vous savez que nous avons à disposition un organisme de médiation et vous êtes les premiers à nous demander de mettre en place ce type d'intervention lorsque c'est nécessaire, pour éviter des conflits au sein des équipes.

Madame FRENTZEL (CGT) : Il est très difficile pour les représentants du personnel de suivre les agents qui se retrouvent en grande difficulté. Bien évidemment, nous les renvoyons vers la médecine préventive, mais il y aurait des besoins de suivi et d'accompagnement. Nous rencontrons de plus en plus d'agents en difficultés au Département. Nous avons déjà demandé le rattachement de la psychologue du travail auprès du SMP, car il est très important de faire le lien entre la médecine et les psychologues, afin que nous arrivions à accompagner au mieux les personnels touchés par des réorganisations ou des changements importants. Je peux citer en exemple les Archives Départementales d'Aix-en-Provence qui ferment. Les changements sont importants, et parfois, les agents le vivent très mal. Il faut vraiment un accompagnement particulier. Nous pensons que le SMP manque de personnel. En outre, je constate dans le document qu'une infirmière suit une formation. Elle effectue un accompagnement au niveau « nutrition » mais ce n'est peut-être pas l'objectif initial. En effet au départ c'était un médecin qui réalisait cet accompagnement qui est tout de même une spécialité. Notre Collectivité compte 7 300 agents, mais il ne faut pas oublier les assistantes familiales qui ont aussi besoin d'être suivies. Personnellement, cela fait 9 ans que je n'ai pas été reçue par le SMP. L'ensemble du personnel se doit d'être suivi par le SMP. Au vu de l'actualité, nous devons renforcer ce service.

Monsieur AIME (FO) : Monsieur le Président, j'aimerais vous interpellier sur le chiffre des visites médicales de reprise après congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, ainsi que visites après temps partiel thérapeutique. Le chiffre est de 29, ce qui me paraît très faible et j'aimerais avoir une explication sur ce chiffre.

Monsieur BORÉ : Ces visites de reprise sont-elles obligatoires ?

Madame PERETTI : Nous avons répertorié tous les types de visites. Les visites de reprise apparaissent. Nous avons fait le distinguo avec les réintégrations après disponibilité. Il faut tout ajouter pour avoir le chiffre complet.

Madame ODOUARD (CFTC) : Cela signifie que l'absentéisme pour maladie est faible si nous dénombrons seulement 29 visites.

Monsieur BONO : Si vous parlez des visites de reprise, il faut intégrer les visites de réintégration après disponibilité pour raison de santé, lorsque l'agent a utilisé tous ses droits à congé de maladie ordinaire et à congé de longue maladie. Il y a beaucoup de visites de ce type-là car les agents ne sont pas toujours en situation de reprendre à l'expiration de leurs droits. En outre, il faut noter que beaucoup d'agents ne se présentent pas à ces visites. Nous prendrons des mesures pour les contraindre à s'y présenter. Nous avons d'ailleurs besoin de l'aide des représentants

du personnel sur cette problématique. C'est comme pour le port des équipements de protection individuelle. Nous les achetons et ensuite, les agents refusent de les porter, et cela engage la responsabilité de l'employeur. Nous rencontrons ces difficultés pour les visites médicales et pour la participation aux formations « santé et sécurité au travail ». Nous organisons beaucoup de formations sur votre demande et celle de l'encadrement, et ensuite, les agents n'y participent pas. Nous prendrons donc des mesures plus contraignantes, parce qu'il est important que le personnel se rende à ces convocations.

Madame BOYER (CFTC) : Il y a une réelle demande, et vu le nombre d'agents il faut recruter un médecin supplémentaire.

Monsieur BONO : Les médecins sont confrontés à de nombreuses demandes d'agents hors visites réglementaires. Certains souhaitent être reçus pour pouvoir bénéficier d'un aménagement de poste et cela impacte les programmations des médecins. Cela les met en difficulté parce qu'ils reçoivent plusieurs fois le même agent lorsqu'il n'obtient pas ce qu'il souhaitait.

Madame PERETTI : Lorsqu'il y a une visite à la demande, ou bien lorsqu'il y a un aménagement de poste, le temps de la visite n'est pas du tout le même. Lorsqu'il y a un problème, les visites sont beaucoup plus longues.

Monsieur MOUTON (CGT) : Je voudrais savoir comment vous arrivez à vous répartir les tâches habituellement traitées par le médecin absent. Je pense notamment aux ATC, ou aux agents de la Direction de l'économie et de l'aménagement du territoire que le médecin absent suit habituellement. Comment arrivez-vous à vous répartir ses tâches en sachant que 3 médecins ne suffisent pas pour 7 300 agents ?

Madame PERETTI : En fait, nous traitons en priorité les visites à la demande et les visites pour les personnes exposées à des risques.

Monsieur BONO : Les médecins travaillent sur la base de priorités, comme tous les services dès lors que des agents sont indisponibles pour raison de santé. Nous souhaitons avancer sur les mesures de prévention, c'est pour cela que désormais les infirmiers effectuent des visites intermédiaires conformément à ce qui est prévu par la réglementation.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Je crois que l'intervention des organisations syndicales en CHSCT est claire. La demande est que la collectivité recrute des médecins et il faut que vous l'entendiez Monsieur le Président. C'est une nécessité.

Monsieur BORÉ : J'ai entendu votre demande. A l'hôpital de La Ciotat, nous cherchons à recruter un anesthésiste mais nous n'y arrivons pas en ce moment.

Madame BOYER (CFTC) : En page 6, nous avons le graphique des actes médicaux. Nous parlons plutôt de graphique de visites médicales, et non d'actes médicaux. En

page 14, nous voudrions savoir ce que sont les formations PREVENTICA et SOMETRAN.

Madame PERETTI : SOMETRAN, c'est la formation continue, et PREVENTICA, concerne tous les domaines de prévention. C'est tous les ans et c'est très intéressant.

Madame BOYER (CFTC) : En page 15, en conclusion, au paragraphe 8, je relève : « *Malgré l'absence d'un médecin, on note une stabilité dans les visites périodiques et les visites à la demande (médecins, employeurs et agents).* » Qu'entend-on par le mot « employeurs » : Une direction ? Le service ?

Madame PERETTI : Cela peut être la direction ou le chef de service.

Monsieur BONO : C'est quand un chef de service demande au SMP de recevoir quelqu'un qui va très mal, et pour lequel nous devons faire un diagnostic de prévention pour savoir s'il y a une difficulté professionnelle, s'il y a quelque chose qu'il faut suivre.

VOTE : Le rapport est approuvé à l'unanimité.

3/ PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Madame CALIFANO : Sur le programme annuel de prévention des risques professionnels, nous vous avons proposé trois dossiers :

- Relance du dispositif « Document unique d'évaluation des risques professionnels » au sein des collèges.
- Equipements de protection individuelle (EPI) des agents des collèges.
- Suivi du dispositif de prévention des risques psychosociaux, qui reprend des éléments que vous nous avez demandés en début de séance. Nous parlerons également de l'action de la psychologue du travail, qui est présente aujourd'hui.

Relance du dispositif « Document unique d'évaluation des risques professionnels » au sein des collèges.

Sur les dossiers « document unique » et « EPI », je précise que la DRH et la DEC ont travaillé ensemble. Le document unique générique validé en CHSCT en 2009 et adressé à l'ensemble des chefs d'établissement n'était peut-être pas assez simple à remplir. Aussi, nous proposons un nouveau document, agrémenté de menus déroulant visant à faciliter le remplissage. Notre objectif est de remettre en place le DU dans les collèges en 2016, et nous nous apprêtons à faire une réunion avec les chefs d'établissement et/ou les gestionnaires, qui pourront nous interroger à ce sujet. Nous mettrons en place une « hotline » pour qu'ils puissent nous contacter pour nous faire part de leurs éventuelles difficultés. Je reconnais que c'est un travail important pour eux, d'autant qu'il y a aussi le DU de l'Etat. Malgré cela, nous nous devons de réaliser ce travail. Nous vous en reparlerons peut-être d'ici la fin de l'année, lors du dernier CHSCT où nous ferons un point sur le sujet pour vous indiquer si la situation a évolué ou pas.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Sur le document unique, qui s'occupe de la partie « Exemple d'actions à mettre en œuvre » à la DEC ? Quels moyens sont à la sa disposition pour intervenir sur ces questions ? Le document qui nous est transmis est tout de même assez important. Il indique « Vérification périodique des installations électriques », « Mise en conformité sinistres si nécessaire ». Mais qui s'en occupe ?

Madame CALIFANO : C'est le chef d'établissement qui est le délégataire qui gère cela. La DEC peut aider le chef d'établissement mais, par exemple, lorsqu'il demande un exercice d'évacuation, il s'adresse directement aux pompiers, sans passer par la DEC.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Il me semble qu'il y a un problème. Nous demandons donc au délégataire d'intervenir sur des questions très importantes qui concernent les collègues, mais quels moyens avons-nous d'intervenir et de le forcer à faire ce qui est inscrit sur le document unique ?

Monsieur BORÉ : Le supérieur hiérarchique du chef d'établissement est l'inspecteur d'académie ou le recteur. Ce n'est pas notre rôle.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Il y a des exemples d'actions à mettre en œuvre, et vous nous dites que c'est le rôle des délégataires. Quels moyens avons-nous de vérifier et de convaincre les délégataires d'effectuer ce qui apparait dans le document unique.

Madame CALIFANO : Nous ne demandons rien au délégataire. C'est lui qui décide de ce qui doit être réalisé. Quand, par exemple, dans la rubrique : « Risques infectieux - Gestes de premier secours sur un usager », nous retrouvons comme « Exemples d'actions à mettre en œuvre » : « Formation au secourisme des agents », si les agents ont déjà suivi la formation au secourisme, le chef d'établissement ne redemandera pas une nouvelle fois la formation. C'est vraiment le chef d'établissement qui gère lui-même son collège comme il le souhaite, et c'est lui qui met en place les mesures qu'il estime nécessaires. C'est de sa responsabilité.

Madame MIQUELLY : Bienvenue dans le monde des chefs d'établissement. Les chefs d'établissement ont effectivement d'énormes responsabilités, en termes de protection des biens et des personnes. Les problématiques de santé et sécurité au travail doivent être gérées par le chef d'établissement, qui est responsable et qui doit les signaler. Ils ne sont pas seuls. Il peut faire appel au Conseil départemental, qui répond en général très vite lorsqu'il y a une mise en danger. C'est aussi pour cela que j'ai demandé à la DRH de simplifier ce document, qui est un document parmi tant d'autres à compléter par les chefs d'établissement. Plus ces documents sont importants, ou difficiles à renseigner, moins ils seront complétés correctement. Il vaut donc mieux simplifier les choses. Nous avons fait des propositions pour que ce document soit plus facile à compléter. Les chefs d'établissement ont conscience des responsabilités qui sont les leurs, et ils se soucient du personnel du Conseil départemental, du personnel de l'Education Nationale, mais aussi des élèves.

Monsieur MOUTON (CGT) : Comment sont gérés les exercices « Plan Particulier de Mise en Sûreté » (PPMS) ? Je parle de ce que l'on appelle maintenant les risques Seveso II pour lesquels nous avons reçu une directive demandant de mettre en place des exercices PPMS. Les matériaux sont très chers pour confiner les établissements. C'est quelque chose qui a été décidé à la suite des attentats du 13 novembre, c'est quelque chose d'assez lourd à mettre en place. Je voudrais savoir si c'est le CD13 ou le chef d'établissement, qui en prend l'initiative. Quels moyens sont attribués pour que cela soit mis en place ?

Monsieur ROCHELLE : La circulaire ministérielle, qui a prévu toutes les modalités des PPMS, a effectivement été envoyée après les attentats. C'est le recteur d'académie qui l'a transmise à l'ensemble des principaux de collèges, et nous sommes en concertation. Nous sommes en lien permanent avec le rectorat pour prioriser toutes les mesures à prévoir dans ces cas-là. Les services de la Direction de l'Architecture et du Patrimoine sont aussi là pour accompagner ce dispositif.

Madame FRENTZEL (CGT) : Une nouvelle directive existe mais c'est tout de même une décision collective. Les décisions se prennent au conseil d'Administration.

VOTE : Le rapport est approuvé à l'unanimité.

Equipements de protection individuelle (EPI) des agents des collèges.

Madame CALIFANO : Nous avons remis à jour le document référentiel de dotations qui existait depuis 2009. Ont été rajoutées plusieurs fiches par type d'activités (« restauration », « maintenance », « accueil »), pour faciliter les choix des chefs d'établissements relatifs aux achats des EPI nécessaires à leurs agents.

Madame ODOUARD (CFTC) : Pourquoi n'est-ce pas le Conseil Départemental qui achète les EPI ? En termes de coût, ce serait peut-être intéressant car nous pourrions faire des économies en achetant pour tout le personnel. En outre, la diffusion du livret des bonnes pratiques aura-t-elle lieu bientôt ?

Madame CALIFANO : Nous sommes en train d'y travailler.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : De nombreux délégataires ne fournissent pas d'EPI aux agents techniques des collèges. C'est une réalité, et pourtant, vous leur transmettez des dotations financières assez conséquentes. Elles ne sont d'ailleurs pas utilisées pour ces besoins indispensables. Quelles mesures allez-vous mettre en place pour les contraindre à fournir les EPI que le personnel doit porter ? Nous ne pouvons éviter la double hiérarchie, c'est une réalité.

Monsieur ROCHELLE : C'est toujours le même principe, ce sont les chefs d'établissement qui sont délégataires et qui en ont la responsabilité. Nous ne cherchons pas, dans notre réflexion, à les contraindre. Par contre, ce dont nous nous assurons, c'est que nos agents sont dotés. Aussi, nous avons lancé il y a quelques semaines une campagne annuelle pour le recensement des dotations d'EPI, pour vérifier qu'il y avait bien une exécution des moyens alloués par le Département.

Monsieur VALLI (FO) : Nous réitérons notre revendication pour la centralisation des achats des EPI. Il faut qu'ils soient attribués de manière nominative et individuelle, de telle manière que lorsqu'un agent bénéficie d'une mobilité, il puisse garder ses EPI. Il sera forcément doté. Cela fait des années que nous portons cette revendication et nous n'avons jamais eu de réponse claire. Pourquoi ne changeons nous pas le mode de fonctionnement ? Il est vrai qu'aujourd'hui, la dotation budgétaire est allouée à chaque établissement. Des conseillers départementaux, siègent à ces conseils d'Administration. Est-ce que c'est difficile à mettre en place ? Peut-être, mais ensuite, une fois que ce dispositif sera mis en place, je pense nous nous y retrouverions en termes de fonctionnement, de sécurité, et surtout, de budget, car nous pourrions discuter les prix en regroupement les achats.

Monsieur BORÉ : Sur les appels d'offres, c'est assez délicat.

Monsieur VALLI (FO) : Sur les appels d'offres, à vous de choisir le bon organisme, sachant que nous avons un cahier des charges, et, dès l'instant où le fournisseur répond au cahier des charges en vigueur, nous avons la possibilité de discuter. Monsieur le Président, nous pourrions nous fournir en France, dans la zone européenne, voire à l'étranger, dès lors qu'ils répondent à un cahier des charges. De plus, certains auxiliaires sont recrutés pour plusieurs mois, et ils n'ont pour la plupart quasiment pas d'EPI. Cela pose problème.

Monsieur BORÉ : Ce que vous dites a du sens. Je ne sais pas si le problème vient des services, ou de la double hiérarchie.

Monsieur VALLI (FO) : Monsieur le Président, si vous le permettez, de façon à ce qu'il n'y ait pas de quiproquo, la DEC fait son travail. Il n'y a pas de souci. Ensuite, il est évident qu'au niveau de certains chefs d'établissement, nous sommes confrontés à la double hiérarchie. C'est ce qui pose problème. Si l'ensemble des chefs d'établissement de notre Département faisait le nécessaire, nous n'aurions aucune difficulté. Depuis la décentralisation, cela ne fonctionne pas correctement.

Monsieur BORÉ : Je ne sais pas si cela ne fonctionne pas depuis la décentralisation, mais il est vrai que les services de l'Etat sont heureux lorsque ce sont les autres collectivités qui paient. En tout cas, ce que vous dites a du sens, et avec Mme MIQUELLY nous essaierons de porter cette idée. Il ne faut pas opposer ceux qui travaillent au niveau des services de l'Etat et ceux qui travaillent au niveau des services des collectivités. Nous essaierons de faire en sorte que tout le monde travaille dans le même sens, dans l'intérêt des personnels, et surtout des enfants qui fréquentent ces établissements.

Monsieur MOUTON (CGT) : Je tiens à remercier le Conseil Départemental pour les fiches qui ont été mises en place pour les EPI. C'est très instructif, c'est très pratique. Il serait intéressant que ces fiches soient distribuées dans chaque établissement, pour que les délégués puissent avoir les bonnes utilisations de ces fiches, et puissent les mettre en pratique pour que les agents puissent travailler en sécurité.

Monsieur BORÉ : C'est aussi le sens de la réunion qui doit se tenir entre les chefs d'établissement et le Conseil Départemental. Il faut essayer de motiver et d'expliquer les raisons de ces travaux.

Monsieur MOUTON (CGT) : J'aurais une autre suggestion à faire au niveau des EPC (Equipements de Protection Collectifs). Il faudrait mettre en place une centrale d'achats, qui serait plus intéressante. Vu le prix de certains équipements, par exemple les échelles nouvelle génération avec plateforme de protection qui coûtent près de 1 000 euros, qui sont à la charge du délégataire, peut-être qu'un appel d'offres et une mutualisation des moyens permettraient de réduire les coûts.

Monsieur BORÉ : Il y a déjà une centrale d'achats qui s'appelle l'UGAP et qui permet de ne pas passer d'appel d'offres et de commander directement un certain nombre de produits.

Monsieur MOUTON (CGT) : Au niveau de l'UGAP, c'est essentiellement du matériel administratif et non du matériel technique. Personnellement, je viens d'acheter une échelle répondant aux nouvelles normes, qui permet de monter à une certaine hauteur avec une passerelle. Elle m'est revenue à 950 euros pris sur mon budget de fonctionnement. Cette somme vient impacter les 6 000 euros qui me sont alloués pour l'année civile.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Ce qui nous intéresse, et ce qui nous interpelle sur le dossier des EPI, c'est le résultat, les conséquences. La DEC est la direction la plus touchée par les accidents de service dans la collectivité. Il y a donc un véritable souci et un véritable besoin de contraindre les chefs d'établissements à fournir les EPI aux agents des collègues.

Monsieur BORÉ : Je vous remercie pour vos contributions.

VOTE : Le rapport est approuvé à l'unanimité.

Suivi du dispositif de prévention des risques psychosociaux

Madame CALIFANO : Comme convenu lors du dernier CHSCT, nous vous communiquons les premiers éléments de ce nouveau dispositif que vous aviez voté à l'unanimité. Vous avez remarqué qu'une communication a été faite dans « Flash Infos » et dans la rubrique « actualité » sur l'Intranet. Nous avons déjà des indicateurs de fonctionnement que nous vous avons transmis (mobilités, taux d'absentéisme, visites). Certains éléments ne vous ont pas encore été communiqués, car ils sont en cours de fiabilisation. Les entretiens individuels avec la psychologue du travail ont commencé. Elle a déjà reçu une vingtaine d'agents sur les cinquante. C'est un programme informatique aléatoire qui a choisi les noms de ces agents. Le questionnaire sur les RPS dont nous avons parlé lors du dernier CHSCT sera à disposition de tous les agents à la fin des entretiens individuels. Ainsi, le personnel reçu ne sera pas influencé par le questionnaire. Nous vous avons également présenté une fiche sur l'action de la psychologue du travail suite à vos questionnements. Vous pouvez remarquer à quel point son travail est transversal. Elle réalise également un travail de prévention du risque psychosocial. Une fois

qu'elle aura mené ces entretiens, le questionnaire sera adressé aux agents qui auront un mois pour le renseigner. Ensuite, il y aura des propositions d'actions pour mettre en place le plan de prévention des RPS, comme annoncé le 10 décembre. J'espère qu'au dernier CHSCT de l'année, ou au premier CHSCT de l'année 2017, nous pourrons ensemble dire que nous avons mis en place ce plan.

Madame GEVAUDAN : Je vous précise qu'avec le SMP, nous nous rencontrons une fois par mois pour des réunions transversales avec les assistantes sociales, et une fois par semaine en comité beaucoup plus restreint pour pouvoir échanger sur les situations que rencontre le médecin, ou que je rencontre. Cela nous permet de mettre ces informations en commun et d'essayer d'avancer ensemble.

Madame FRENTZEL (CGT) : C'est intéressant de le savoir.

Madame CALIFANO : Je rappelle que les agents qui ont une mobilité compliquée peuvent contacter la psychologue du travail. Ce sont eux qui doivent faire la démarche. Nous en avons déjà discuté le 10 décembre.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Nous vous avons questionnés par rapport à la mise en place sur l'Intranet de ce dispositif contre les risques psychosociaux, car nous pensions que les membres du CHSCT seraient associés. C'est ce que nous avons compris, lorsque cela a été présenté au CHSCT du 10 décembre. Or, nous nous sommes aperçus que finalement, nous ne sommes pas du tout associés à ce dispositif. Nous aurions souhaité être associés pour le questionnaire.

Madame CALIFANO : La communication faite reprend en tout point ce qui vous a été présenté lors du CHSCT du 10 décembre. Vous ne pouvez pas nous reprocher d'avoir fait une communication différente de ce que nous avons présenté en CHSCT. Je vous avais d'ailleurs incité fortement, lors de la dernière séance, à nous poser des questions, et je n'en ai pas eu beaucoup.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Le problème est que nous aurions pu être associés à ce dispositif. Or, nous nous apercevons que nous n'y sommes pas du tout associés. C'est simplement un constat que nous faisons. A quoi servons-nous dans ce dispositif ? Allez-vous nous communiquer des informations ? Serons-nous associés à ce travail ? Si nous sommes convoqués uniquement dans les instances paritaires pour que l'on nous fasse part de ce qui est déjà réalisé, je pense qu'il y a un problème. Par exemple, concernant le questionnaire, comment allez-vous le rédiger ? Sur quelle base ? Quelles questions allez-vous poser au personnel ? C'est tout le problème de ce dossier. Les délégués du personnel demandent à être plus associés à ce grave dossier.

Monsieur BONO : Nous sommes très satisfaits de cette demande, car à notre grande surprise, lorsque nous avons présenté, lors du dernier CHSCT, le point sur les RPS en fin de séance il n'y a eu aucune question posée.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Il était 18 heures.

Monsieur BONO : Non, il n'était pas à 18 heures, nous ne finissons jamais les réunions à 18 heures ! Nous l'avons fait en fin de CHSCT pour laisser la place à tout le débat et je le répète il n'y a eu aucune question posée. Nous aurions aimé qu'il y en ait. Nous avons donc commencé à travailler. Pour rappel le dossier RPS dépend de dispositions réglementaires qui datent d'un protocole d'accord de 2010, mises en place en 2014 avec exigence pour les collectivités de mettre en place ce plan de prévention. Dans ces conditions, il était important de mettre en place un plan de prévention. Nous avons souhaité vous présenter le dispositif et nous vous faisons un point d'étape sur ce qui est en cours, à savoir cinquante entretiens engagés par la psychologue de travail sur un panel aléatoire qui représente l'ensemble des catégories du personnel, l'ensemble des métiers sur tous les sites du Département. Nous pourrions vous présenter le questionnaire lors d'une délégation de CHSCT si vous le souhaitez. C'est un questionnaire-type nommé Karasek, qui permet de balayer un certain nombre de situations de travail et de problématiques personnelles dans le contexte de travail. Nous sommes heureux que vous vous intéressiez à cela mais nous avons simplement démarré la première étape de la mise en place de ce diagnostic, sachant qu'il permettra ensuite d'élaborer le plan de prévention. Nous sommes seulement au début de la démarche.

Monsieur POITEVIN (FO) : Nous tenons à féliciter le travail de la psychologue du travail, et la remercier, car depuis ses interventions auprès des agents des collègues, ils sont beaucoup moins en souffrance. Malgré nos interventions en tant que représentants du personnel, il y avait très peu d'avancement sur certains agents qui étaient très en souffrance au niveau des collègues. Grâce à la psychologue du travail, depuis quelque temps, ce personnel va mieux.

Monsieur ZAMMIT (CGT) : Effectivement, lors du dernier CHSCT, il n'y a pas eu de questions sur les RPS. Notre organisation syndicale en porte la responsabilité. Je suis persuadé que nous aurons malgré tout la possibilité de nous revoir pour y travailler plus profondément. Je m'adresse plus particulièrement au travail remarquable que réalisent le SMP et la psychologue du travail. Nous avons malheureusement vécu dans cette collectivité un drame à la Direction de la Communication, avec une tentative de suicide. Nous avons pris acte que l'Administration a rapidement pris ses responsabilités ainsi que nos élus. A ce jour, la réorganisation de la Direction de la Communication passera au CTP très prochainement. Nous ne sommes pas spécialistes de la souffrance au travail, mais nous tentons d'apporter tout notre soutien au personnel qui vient nous rencontrer. Lorsque vous avez un service qui a subi un drame pareil, avec une collègue qui a essayé de mettre fin à ses jours dans un bureau, quand vous avez les trois quarts de ce personnel qui ont demandé une protection fonctionnelle qui a été acceptée, on peut se poser une question : comment peut-on aujourd'hui, traiter ces agents de la même manière que d'autres qui n'auraient pas subi de choc psychologique? Il y a dans cette direction une réduction d'effectif qui doit être présentée au prochain CTP. De trente agents, ils passeront à treize. C'est un plan social. Vous demandez à ce personnel de se trouver un poste alors qu'il a subi un drame d'une ampleur que notre collectivité n'avait jamais vécu. Cela revient à les mettre au même niveau que la personne qui a généré ce harcèlement et ces problèmes psychologiques. Vous leur demandez de se débrouiller et de trouver un poste. Le CHSCT doit mesurer le

drame qu'ont vécu ces agents, et doit penser à les traiter autrement et à les accompagner. Nous ne pouvons pas traiter le personnel de la Direction de la Communication comme d'autres personnels. Il bénéficie de protections fonctionnelles, il faut l'accompagner. Nous les rencontrons tous les jours depuis qu'ils savent qu'un plan social aura lieu à la Direction de la Communication et que des mobilités arbitraires seront imposées. Nous ne pouvons pas l'accepter ! Le CHSCT ne peut pas l'accepter ! Nous sommes tous responsables. Je ne suis ni médecin, ni psychologue, mais vous ne pouvez pas savoir dans quel état ils sont. Nous nous retrouvons six mois en arrière, comme s'ils avaient subi une violence de la part de l'Administration. Je vous demande, au nom de mon organisation syndicale, que ce dossier soit retiré demain au CTP. Vous leur avez accordé une protection fonctionnelle. Vous devez accompagner ces agents et ne pas les laisser se débrouiller. C'est une responsabilité du CHSCT.

Madame ODOUARD (CFTC) : Nous aimerions d'abord avoir une réponse, et ensuite, nous continuerons. Nous sommes tout à fait d'accord avec ce que la CGT vient de dire. C'était le propos de nos différents courriers.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : La FSU est également en accord avec la CGT.

Monsieur BONO : Concernant la Direction de la Communication, il y a eu cet événement dramatique qui s'est produit avec la tentative de suicide d'un agent. Je rappelle tout de même ce qui été réalisé par l'Administration, qui a réagi très rapidement. Sur la demande de Madame la Présidente, une commission d'enquête a été mise en place, la protection fonctionnelle a été accordée aux agents, une cellule d'écoute avec l'intervention de notre psychologue du travail et d'un prestataire extérieur a été mise en œuvre. Ensuite, au terme de l'enquête réalisée il a été décidé de révoquer le Directeur de la Communication. Il fallait ensuite aider la Direction de la Communication à retrouver un fonctionnement normal, dans la logique des demandes formulées par notre exécutif. C'est pour cela qu'il a été proposé, après l'arrivée de la nouvelle directrice, sous l'autorité de la Directrice générale, une nouvelle organisation de cette direction qui tient compte de ce qui avait été dit antérieurement sur les effectifs de cette Direction qui ne se justifiaient pas toujours. En termes de chiffres, je précise qu'il y avait 72 agents et que nous passerions à 60 agents. Cela n'est pas un plan social. Vous ne pouvez pas dire que nous traitons les agents comme le Directeur. Il a été révoqué. Nous avons demandé à certains agents de se positionner sur de nouveaux postes, et un accompagnement suivi par la Directrice générale a été mis en place par la DRH. Un point d'étape relatif à la situation actuelle lui a d'ailleurs été présenté ce jour. Le personnel concerné est accompagné par notre psychologue du travail et par le service de gestion des compétences qui propose des postes.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Monsieur le Président, permettez-nous de mettre en lumière quelques faits. Début février, après la tentative de suicide d'un agent, a circulé dans la direction l'information que 15 à 20 agents ne feraient pas partie de la nouvelle direction. Je vous laisse imaginer les effets qu'a pu engendrer cette information. Ensuite, cela a été annoncé par la nouvelle directrice de la communication individuellement aux agents concernés. La sentence est tombée

violemment, alors que ni le CTP, ni les délégués du personnel n'ont donné d'avis sur cette restructuration. Il s'en est suivi dans cette Direction une « mise à l'écart » de ces agents par les autres, dans la mesure où ils ne faisaient plus partie des plans de la collectivité. Ils se sont retrouvés du jour au lendemain pratiquement sans travail, avec un « bonjour » de loin, et ils sont considérés aujourd'hui comme des parias. Nous sommes aujourd'hui dans une attaque personnelle qui crée du stress et impacte la santé de ces personnels. Nous réitérons la demande formulée par la CGT pour que ce point, mis à l'ordre du jour du CTP du 10 mars, soit retiré. Il n'est pas possible dans cette collectivité d'impacter la santé des agents de cette façon. Comment pourrions-nous accepter que la directrice de la communication demande à ces agents « de ne pas s'inquiéter », que « c'est un mal pour un bien », qu'ils pourront « rebondir » ? Nous parlons de la réalité des choses qui se passent dans cette collectivité. Ces agents ont des emplois et des missions qu'ils remplissent parfaitement. Nous demandons donc que ce point soit retiré du CTP du 10 mars prochain et que ces agents soient maintenus à la Direction de la Communication.

Monsieur VALLI (FO) : Il est évident que ce dossier soulève beaucoup d'interrogations et pose des problèmes. Ce qui a provoqué tout cela a été la tentative de suicide d'un agent. C'est un événement dramatique. Aujourd'hui, le directeur a été révoqué. Il y a une volonté de mettre en place une réorganisation de la Direction de la Communication. Nous pouvons le concevoir, parce que les objectifs de la nouvelle gouvernance et de la nouvelle politique ont changé. Cela peut s'inscrire dans une volonté progressiste. Quoi qu'il en soit, nous avons découvert ce dossier avec une grande surprise. Il nous est dit du jour au lendemain que dix agents disparaissent du paysage de la Communication, sans nous indiquer lesquels, sans nous indiquer le sort qui leur est réservé. Les agents sont perdus. Un agent contractuel qui a toujours travaillé correctement, qui a toujours été professionnel, se voit aujourd'hui non reconduit. Nous regrettons la façon dont cela se déroule. Une réorganisation est envisagée avec une date qui reste aléatoire, mais à terme, quoi qu'il en soit, si les agents ne trouvent pas un poste susceptible de leur convenir, seront-ils obligés d'accepter un poste qui ne leur correspond pas ? En fonction de leurs compétences, nous ne pouvons pas imaginer les affecter à la DGAS. Faire une telle reconversion de manière un peu brutale, cela nous a tout de même relativement surpris. Notre rôle était de vous alerter.

Monsieur BONO : Que ce dossier soit abordé au CTP du 10 mars, vous permettra, ainsi qu'aux agents, d'entendre les explications de la collectivité sur la réorganisation de cette Direction et de comprendre pourquoi certains profils sont requis plutôt que d'autres. Le fait d'en discuter au CTP sera plus enrichissant et permettra de mieux comprendre les choses. En ce qui concerne le terme de « paria », qui fait référence au système des castes en Inde, je ne pense pas qu'au Conseil Départemental des Bouches-du-Rhône, nous en soyons arrivés à traiter des gens comme cela. Je trouve que ce terme est abusif, trop fort et inapproprié. Les agents qui recherchent de nouvelles affectations, nous les accompagnons pour qu'ils obtiennent des postes qui correspondent à leurs compétences. Certaines compétences de communication peuvent s'exercer dans les établissements culturels. Nous sommes en train de travailler et d'avancer avec les agents concernés.

Madame BOYER (CFTC) : Nous parlons beaucoup de réorganisation, mais nous, représentants du personnel, insistons sur le côté humain. Nous avons l'impression que les agents ne ressentent pas l'accompagnement.

Madame PAPAZIAN (UNSA) : Les indicateurs que vous nous avez communiqués peuvent être des chiffres très intéressants mais j'ai l'impression qu'il manque quelques données. Vous nous donnez notamment des chiffres sans pourcentage, sans les indicateurs des années précédentes, sans nous donner le nombre de personnel. Par exemple, pour la Direction de la Protection de la Maintenance et Acquisition des Bâtiments, l'indicateur de fonctionnement de mobilité en 2015 était de 4, mais sur combien de personnes ? S'il y a quatre personnes, cela fait du 100% ; s'il y en a quarante, cela ne fait que 10%. Il serait intéressant d'avoir ces chiffres et d'avoir les chiffres par rapport aux années précédentes. Ensuite, j'aimerais savoir comment ces résultats sont exploités. Quelles actions sont mises en place et par qui ? Comment ces données sont-elles corrélées entre elles, notamment au niveau de l'absentéisme et des mobilités ? Y-a-t-il une corrélation et, sur quoi débouche-t-elle ? La formation des membres du CHSCT sur les risques psychosociaux devait avoir lieu en 2015. Quand pourrons-nous en bénéficier ?

Madame CALIFANO : Cette formation devrait être organisée premier semestre 2016.

Madame PAPAZIAN (UNSA) : Nous l'attendons avec impatience. Il manquerait donc beaucoup de chiffres pour que ces résultats soient intéressants et puissent être exploités correctement.

Monsieur BONO : Ces chiffres sont des données brutes communiquées à titre d'exemple. Cela signifie que ces éléments d'indicateurs, qui feront partie du diagnostic et du plan de prévention que nous devons mettre en place, sont des indicateurs qui seront travaillés et corrélés avec d'autres éléments. Des explications plus précises accompagneront les tableaux. Nous pourrons mettre en œuvre également des délégations de CHSCT pour travailler sur tous ces aspects du diagnostic et du plan de prévention. Nous considérons que c'est un travail intéressant à réaliser avec vous.

Madame ODOUARD (CFTC) : Un agent qui est tiré au sort pour avoir l'entretien avec la psychologue du travail a-t-il le droit de refuser ?

Mme Sylvie GEVAUDAN : Absolument. Certaines personnes ont déjà refusé pour différentes raisons. C'est tout à fait respectable, quelle qu'en soit la raison.

Monsieur BONO : Nous avons tiré cent personnes au sort pour prévenir cette possibilité.

Madame ODOUARD (CFTC) : Dans les indicateurs de fonctionnement et taux de rotation, il aurait été intéressant de connaître les chiffres des années précédentes. Dans les arrivées, nous voudrions savoir si les contrats d'avenir sont comptabilisés.

Je relève le chiffre de 3,13%, pour moi, cela ne me parle pas, je ne sais pas. J'aimerais avoir des explications.

Monsieur BONO : En effet, les chiffres méritent, comme nous le disions précédemment d'être corrélés avec d'autres informations, soit des années précédentes, soit d'autres collectivités de même dimension. C'est ce que nous ferons. Nous le redéfinirons ensemble avec vous.

Monsieur ZAMMIT (CGT) : Je suis peut-être insistant, mais par rapport aux éléments que vous nous avez donnés sur la Direction de la Communication, je pense qu'il y a un problème dans l'analyse. Le SMP et la psychologue du travail ont reçu ce personnel. Vous ne mesurez pas sa détresse ! J'ai entendu votre réponse et vos propos que je trouve malheureux et regrettables. Certes, il faut une formation sur les risques psychosociaux, mais cela fait quarante ans que je la fais sur le terrain et que les organisations syndicales reçoivent du personnel en détresse et c'est la première fois que je vis ce genre de situation. Nous avons largement le temps de mettre en place la restructuration de la Direction de la Communication ! Les agents commençaient à peine de sortir la tête de l'eau. Je ne sais pas si vous imaginez ce que cela peut engendrer de voir votre collègue de travail prendre un tube entier de médicaments dans les toilettes et de revenir en salle de réunion pour s'écrouler au sol. Voilà ce que ces agents ont vécu. Arriver aujourd'hui et entendre qu'une restructuration est prévue, qu'il ne faut pas s'en inquiéter et que le personnel concerné sera suivi !... Sur des mobilités ordinaires, je le conçois, mais dans ce cas de figure, avec ce drame, je ne le conçois pas. C'est pour cela que je dis qu'il faut retirer ce dossier de l'ordre du jour du prochain CTP. Vous ne pouvez pas savoir l'effet moral qu'a produit cette restructuration ! Hier soir, j'ai reçu un agent dans un état catastrophique. Il ne sait pas où il va. Il me disait que son état psychologique recommençait à redevenir normal, qu'il commençait à avoir des perspectives d'avenir, et que là, il lui est demandé de se trouver un poste et qu'il sera accompagné pour ce faire. Monsieur le DRH, Monsieur le Président du CHSCT, il faut être vigilant et ne pas faire cela. Je ne veux pas que nous nous retrouvions ici dans un ou deux mois, pour évoquer un nouveau passage à l'acte, et nous dire que nous, autour de cette table, nous n'avons rien fait ! Ce ne sont pas des menaces, mais malheureusement, je suis un être humain, et lorsque je vois des collègues de travail dans un tel état psychologique, cela me fait réagir. Tous ici, autour de cette table, sommes des personnes responsables. Nous ne pouvons pas traiter ces personnes de la même manière que les autres après le choc qu'elles ont reçu. Ce n'est pas possible. Nous ne pouvons pas nous quitter en disant simplement que nous les accompagnerons ou que nous les suivrons. Ce n'est pas possible, Monsieur le DRH, je vous demande solennellement de retirer le dossier de l'ordre du jour du CTP. Je ne veux pas être témoin d'une catastrophe dans cette collectivité, en disant que les élus du CHSCT n'ont rien fait, sinon parler de chiffres, de réorganisation, mais jamais d'humain. Nous traitons des personnes, nous ne traitons pas des chiffres. J'espère que vous donnerez une suite favorable à ma demande. Quand Monsieur le Président procèdera au vote, je voterai contre la décision de réorganiser la Direction de la Communication. Je préférerais que le Président du CHSCT donne un avis dans le sens de mes propos. Cela aurait du poids lors du prochain CTP. Nous aurions ainsi fait notre devoir et notre travail. Pour finir, concernant le

document, je vois inscrit « Nombre de jours de grève ». Est-ce que cela a un impact psychologique pour les agents ?

Madame CALIFANO : Ces indicateurs nous sont demandés par la réglementation. Ils sont donc obligatoires.

Madame ODOUARD (CFTC) : Dans les indicateurs, on parle de maladies professionnelles. Avons-nous eu des maladies professionnelles au Conseil Départemental ?

Monsieur BONO : Quelques-unes.

Monsieur VALLI (FO) : Je voudrais intervenir de manière générale par rapport aux entretiens qui sont menés par la psychologue du travail, sans mettre en doute ses compétences. Elle est extrêmement professionnelle, rigoureuse et disponible pour l'ensemble des agents. Nous nous demandons pourquoi nous ne faisons pas la même chose que pour la Direction de la Communication. En effet, les agents de la communication ont été reçus par un cabinet extérieur, de façon à garder une certaine objectivité et une certaine neutralité. Il me semble qu'elle procède aussi aux entretiens de recrutement.

Madame CALIFANO : Cela fait un an que la psychologue du travail a pris ses fonctions au sein du service Relations Sociales et Prévention. Elle ne gère donc plus les entretiens de recrutement.

Monsieur VALLI (FO) : Elle effectuait des entretiens de recrutement, et de fait, peut être amenée à être en consultation avec des agents qu'elle avait reçus dans ce cadre.

Madame GEVAUDAN : Vous souhaitez savoir si je ferai preuve de neutralité ?

Monsieur VALLI (FO) : Pas de neutralité. Enfin, oui et non. Je ne sais pas trop comment l'exprimer. Garder un avis neutre et objectif dans la mesure où l'agent a déjà été reçu en entretien, cela peut être plus difficile. Il est possible d'avoir un avis de façon indirecte ou inconsciente.

Madame GEVAUDAN : La neutralité, normalement, la psychologue l'a par déontologie et par éthique, tout comme le médecin du travail. A ce moment-là, si je ne l'ai pas là, alors je ne l'ai pas non plus dans le cadre des rendez-vous que j'assure au quotidien avec les agents. Il a été décidé que les entretiens soient réalisés par moi notamment parce que cela fait partie de ma fiche de poste. J'interviens aussi au niveau des risques psychosociaux, et je connais tout de même la collectivité. Je peux, peut-être, avoir une écoute un peu plus empathique qu'un prestataire extérieur.

Monsieur BONO : Concernant l'accompagnement des agents, je souhaitais vous dire que ce matin, j'ai fait un point à Madame la Directrice Générale des Services, à qui, je vous le rappelle, la Direction de la Communication est rattachée. Elle m'a

demandé de mettre en place un accompagnement des agents, de le structurer, et de lui faire un point très régulier des actions menées et de l'évolution de la situation des agents. Elle souhaite qu'ils soient suivis personnellement et de façon très rapprochée, pour les aider dans ces mobilités et dans cette démarche qui a été engagée.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : Est-ce que la Directrice de la Communication sera présente au CTP pour nous expliquer cette restructuration ?

Monsieur BONO : Oui.

Madame TOCI (UNSA) : Puisque vous parlez d'accompagnement, je rebondirai sur un sujet qui n'est pas à l'ordre du jour, le reclassement, et faire le lien entre la médecine préventive, la DRH et la psychologue du travail pour dire que le process est encore ralenti et défaillant. Nous connaissons déjà trois agents en demande de reclassement. Nous souhaiterions aborder le sujet et voir s'il est possible d'accélérer le process, pour que des réponses concrètes soient apportées aux agents, car cela peut déclencher un risque psychosocial. Ces agents n'arrivent plus à avoir le même emploi que leurs collègues et c'est très difficile pour eux.

Monsieur BONO : Les accompagnements dans le cadre des reclassements sont importants. La médecine préventive, le service de gestion des compétences, la psychologue du travail, le service des positions de la DRH, essaient d'avoir un regard croisé et de trouver à chaque fois des solutions. Lorsque un agent est en restriction d'activité, ne peut plus exercer certaines activités prévues sur sa fiche de poste, ces activités doivent être exercées par l'ensemble de l'équipe, cela pèse sur l'équipe, et, au bout d'un certain temps, cela peut déstructurer l'équipe ou cela peut la fragiliser. Dans ce cas, il faut aussi accompagner l'équipe pour l'aider. Lorsque l'agent ne peut plus exercer les fonctions de son emploi, il faut le changer de site, le changer de service. Là aussi, ce n'est pas évident car il faut arriver à convaincre l'agent de changer de poste, et convaincre le service d'accueil d'accueillir ce nouvel agent. Lorsqu'il doit changer de grade parce qu'il ne peut plus exercer les activités relevant de son grade, c'est encore plus difficile, car il doit changer de métier, et doit en apprendre un nouveau. Ce n'est pas toujours possible selon son âge. Pendant toute une période où l'agent est en formation, en acquisition de nouvelles compétences, il faut que nous puissions le réaffecter temporairement dans un nouveau service où il s'approprie les compétences du poste auquel il sera destiné et, en même temps, qu'il acquière les bases techniques du nouveau métier. C'est très compliqué mais nous sommes prêts à vous présenter un dossier à ce sujet en délégation CHSCT si vous le souhaitez.

Madame FRENTZEL (CGT) : Puisque nous allons mettre en place ce dispositif, pouvons-nous mettre des ordres de priorité, car il y a des changements importants. Je pense par exemple aux MDS Littoral et Pressensé. Je voulais savoir s'il était prévu de suivre quelques agents qui pourraient être en difficulté.

Madame CALIFANO : Ils doivent appeler la psychologue du travail.

Madame FRENTZEL (CGT) : Non, je ne l'appellerai pas. Je la sollicite ici, comme tous les acteurs présents. Ensuite, je pense également au SPUA, où des changements sont attendus. Une dizaine d'agents va être confrontée à des changements de direction. Nous souhaiterions que ce service soit traité en priorité.

Madame CALIFANO : Le dispositif RPS est différent de l'accompagnement au changement.

Madame FRENTZEL (CGT) : Je le sais. Il n'empêche que cela va générer des risques psychosociaux. Avant, Monsieur le DRH nous recevait pour les situations individuelles. Aujourd'hui, il nous reçoit collectivement parce qu'elles ne sont plus individuelles mais collectives. Nous devons avoir près de cinquante agents en difficultés qui sont venus nous solliciter. Les difficultés sont souvent liées au travail. Les risques psychosociaux sont nombreux, nous y consacrons beaucoup de temps au quotidien. Je préférerais m'occuper de réaménagement ou autres, mais nous n'avons pas le choix. Ensuite, je pense également au service des Transports et des Ports. Il y a actuellement une possibilité de mobilité. Les agents doivent rapidement, faire un choix entre la Région, la métropole ou autres. C'est ce qui nous est rapporté. Est-ce que c'est réel ? Doivent-ils vraiment faire des choix sous 48 heures ? Voilà aussi pourquoi nous, syndicats, sommes très en difficulté, car nous ne savons pas ce qui est vrai et ce qui ne l'est pas. C'est l'occasion d'en discuter. Puisque nous devons mettre ce dispositif en place, il faudrait poser un ordre de priorités sur les services qui sont en train de bouger ou qui vont bouger, comme le site de Fontainieu. Aujourd'hui, il faut travailler sur les situations complexes. Nous ne pouvons pas transmettre une situation difficile à la métropole. Il faut anticiper pour que les choses se mettent en place correctement et que les agents soient bien dans leur travail.

Monsieur BORÉ : Il existe des situations délicates mais qui sont obligatoires au regard de la loi. Nous ne savons encore pas comment va fonctionner cette métropole, et ce que cela impliquera. Il faut qu'elle se mette en place, dans le respect de la loi NOTRe. Les métropoles auront des compétences générales alors que les Départements et les Régions ne les ont plus. Cela posera des difficultés d'adaptation aux agents, mais aussi aux élus, aux collectivités et aux communes. Cela sera un peu délicat et il y aura un temps d'adaptation qu'il faudra prendre en compte.

Monsieur BONO : Les priorisations que vous sollicitez seront mises en place dans le cadre du plan de prévention des RPS. En attendant, vous pouvez toujours écrire à la DRH pour demander l'examen de situations individuelles, ou de situations collectives.

Madame ODOUARD (CFTC) : Je voulais ajouter que la loi NOTRe, ce n'est pas humain, et nous vous demandons d'agir en humains en amont, pour accompagner les agents.

Monsieur BORÉ : Je l'entends, car toutes les collectivités territoriales ont perdu un certain nombre de compétences. Nous ne savons pas encore comment nous allons positionner tout cela. Vous parlez de changement de service, de ce que j'appelle les

« mobilités internes ». D'ailleurs j'ai demandé à la Présidente, à ce que l'on crée au sein des relations internationales une cellule qui s'occupe de l'Europe et notamment des fonds structurels de l'Europe. Cela pourrait aider la Collectivité, car étant la collectivité la plus proche des communes, cela pourrait les aider. Un certain nombre de communes n'ont pas les structures nécessaires pour aller récolter ces fonds. Je suis en train d'essayer de mettre cela en place. Il va falloir trouver les agents qui seront recrutées par le DGA ou le directeur des relations internationales. Ces agents devront pouvoir être aptes à faire fonctionner ce service. Ce sera aussi de la mobilité interne. Nous allons peut-être faire des appels à candidatures sur d'autres thématiques. Peut-être des personnes seront-elles intéressées au sein de la communication.

Monsieur VALLI (FO) : C'est une bonne initiative.

Monsieur BORÉ : Savez-vous que la moitié des fonds structurels qui arrivent à la Région est non-utilisée? L'enjeu est aussi d'aider les communes par ces temps de « disette d'argent public ».

Monsieur VALLI (FO) : Pour revenir sur les échanges précédents, il est vrai que beaucoup de choses sont dites, certaines sont infondées, d'autres pas. Il y a une différence entre le fond et la forme. Tout dépend comment les choses sont mises en œuvre et comment elles sont menées. Je suis convaincu que les choses seront faites au mieux, sans quoi nous vous saisissons pour faire en sorte que les choses se passent de manière transparente, équitable et surtout humaine.

Monsieur BIDET (SDU13/FSU) : A cause de la réforme territoriale et de la loi NOTRe, les collectivités vont devoir se restructurer, se réorganiser. Là-dessus, nous n'interviendrons pas. Vous connaissez la position des syndicats sur les divers projets présentés et les diverses lois qui seront en application. Ici, en CHSCT, nous abordons les méthodes utilisées dans la collectivité pour réorganiser des directions ou des services. Il me semble que dans les entreprises privées, lorsqu'il y a des restructurations ou des plans sociaux, les choses se passent peut-être bien mieux. Mais ici, dans la collectivité, les méthodes employées pour restructurer ou réorganiser les directions et les services, ne nous conviennent pas. Elles sont trop violentes, c'est en tous les cas ressenti ainsi par le personnel, et c'est pour nous inacceptable ! Nous ne pouvons pas, du jour au lendemain, évincer un agent qui a opéré pendant vingt-ans dans une direction, en lui disant que c'est terminé et que nous n'avons plus besoin de lui, qu'il ne s'inquiète pas car « c'est un mal pour un bien » et qu'il « rebondira ». Ce n'est pas possible. Nous voulons travailler sur les méthodes, et faire en sorte que la dimension humaine soit prise en compte.

Madame ODOUARD (CFTC) : Dans notre règlement intérieur, il est prévu que l'on puisse faire des visites de sites. Nous n'avons pas eu de programmation annuelle de ces visites. Est-ce que nous allons en avoir une ?

Madame CALIFANO : Nous savons que nous devons le faire, nous connaissons le décret. Par contre, nous allons planifier des analyses d'accidents de travail, parce que cela fait un moment que nous n'en avons pas fait. Cela fera déjà quelques visites sur site aussi.

VOTE : Le rapport est approuvé à l'unanimité.

Le Président du Comité d'Hygiène et de Sécurité



Patrick BORE

Le Secrétaire de séance



Jean Michel BONO

Le Secrétaire adjoint de séance



Henri AIME