

**CONSEIL RÉGIONAL D'ÎLE-DE-FRANCE**

**COMITÉ D'HYGIENE ET DE SECURITE**

**SÉANCE DU 4 MAI 2012**

## LISTE DES PARTICIPANTS

### Représentants de la collectivité :

#### Titulaires :

Mme Michèle SABBAN	Vice-présidente chargée de l'administration générale, du personnel et des marchés publics, présidente du comité d'hygiène et de sécurité
M. David MBANZA	Conseiller régional
M. Jean-Michel THORNARY	Directeur général des services
Mme Ariane AZEMA	Directrice générale adjointe des services chargée de l'Unité « Lycées »
M. Michel PRUD'HOMME	Directeur général adjoint des services chargé de l'Unité « Personnel et ressources humaines »
M. Daniel DAEHN	Directeur général adjoint des services chargé de l'Unité « Patrimoine et moyens généraux »
M. Jean-Claude GAILLOT	Directeur général adjoint des services chargé de l'Unité « Aménagement durable »

#### Suppléants :

M. Jean LAFONT	Conseiller régional
Mme Gaëlle CORNEN	Directrice déléguée au personnel et ressources humaines à l'Unité « Personnel et ressources humaines »
Mme Caroline GODINOT	Sous-directrice chargée de la sous-direction « gestion des ressources humaines des lycées » à l'Unité « Personnel et ressources humaines »

**Représentants des organisations syndicales :**

**Syndicat des personnels Force Ouvrière de la Région d'Ile-de-France**

**Titulaire:**

Mme Ghislaine PASCO

**Suppléants :**

Mme Nadou Germaine LAWSON

M. Jean-Claude LAENS

M. Iréné BONIFACE

**Syndicat des personnels du Conseil régional d'Ile-de-France – Confédération générale du travail (SPERCRIF – CGT)**

**Titulaires :**

M. Maurice DEMONLIS

M. Dominique MARE

**Syndicat des services publics parisiens – Confédération française démocratique du travail (CFDT)**

**Titulaire :**

M. Frédéric FLASCHNER

**Membres indépendants**

**Suppléants :**

M. Marc MICHAUD

Mme Fanny ROUSSEAU-MOUSSET

**Membre de droit :**

M. Matthieu BERIOT                      Médecin de prévention

**Experts des représentants de la collectivité :**

M. Pierre BROSSARD                      Conseiller technique au cabinet du président du conseil régional chargé de l'administration, du personnel et des moyens généraux

Mme Isabelle MOREL                      Sous-directrice de l'action sociale au sein de l'Unité « Personnel et ressources humaines »

M. Benoît THOMAS                      Sous-directeur des actions patrimoniales au sein de l'Unité « Patrimoine et moyens généraux »

M. Olivier RIDEL                      Conseiller en prévention

**Expert désigné par un membre indépendant :**

M. Vincent CALLIES

**Secrétariat :**

M. Amadou FALL, Sous-directeur chargé du dialogue social

## **ORDRE DU JOUR**

**Point I :** Approbation du procès-verbal de la séance du 27 janvier 2012.

**Point II :** Elaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels des services du siège.

**Point III :** Présentation du projet de rénovation des locaux du service automobile, rue Vaneau (**pièce annexe unique** : Le compte rendu de la réunion du 23 mars 2012 relative à la rénovation du service automobile)

*La séance est ouverte par Mme la Présidente à 9 h 40.*

**Mme la Présidente** – Mesdames et Messieurs, nous allons ouvrir cette séance du Comité d'hygiène et de sécurité (CHS). Nous sommes réunis pour examiner les points inscrits à l'ordre du jour.

**Point I : Approbation du procès-verbal de la séance du 27 janvier 2012.**

**Mme la Présidente** – En premier lieu, nous allons approuver le procès-verbal de la séance du 27 janvier 2012. Y a-t-il des remarques ou des prises de parole ? Oui, Madame ROUSSEAU-MOUSSET.

**Mme ROUSSEAU-MOUSSET** – Dans le procès-verbal, il y a une légère erreur au niveau des membres présents, ce qui est normal puisque nous sommes plusieurs membres indépendants. Je ne suis pas la suppléante de M. MICHAUD, mais celle de M. BOURDIER.

**Mme la Présidente** – Monsieur FALL, si vous le souhaitez, vous pouvez répondre à cette observation.

**M. FALL** – Vous avez fait une lecture erronée de ce procès-verbal. L'endroit que vous indiquez comme contenant une erreur, est celui où figurent les membres indépendants qui siègent dans l'instance en tant que suppléants. Vous n'êtes pas la suppléante de M. MICHAUD, car ce dernier est le suppléant de M. ROYNEL. M. MICHAUD est le premier inscrit dans la liste des suppléants, et vous êtes la deuxième inscrite dans cette liste. Cela ne veut pas dire que vous êtes la suppléante de M. MICHAUD.

**Mme ROUSSEAU-MOUSSET** – C'est bien de le dire parce que cela n'est pas très clair.

**Mme la Présidente** – Ceci étant dit, nous allons soumettre au vote l'approbation du procès-verbal. Qui est pour le procès-verbal ? Qui est contre ? Qui s'abstient ?  
Le procès-verbal de la séance du 27 janvier 2012 est adopté à la majorité, Mme Fanny ROUSSEAU-MOUSSET votant contre.

**Mme la Présidente** – Le secrétaire adjoint de cette séance a été désigné parmi les membres de Solidaires unitaires démocratiques (SUD) Education.

**M. FALL** – Normalement, cela devait être Mme NAL, mais elle n'est pas là.

**Mme la Présidente** – Nous allons l'attendre, mais nous sommes obligés de désigner un secrétaire adjoint. Qui arrive après SUD Education ?

**M. FALL** – Mme ROUSSEAU-MOUSSET

**Mme la Présidente** – Mme ROUSSEAU-MOUSSET est désignée secrétaire adjointe. Notez-le bien dans le procès-verbal, pour qu'il n'y ait pas de problème sur le nom et l'ordre.

Mesdames et Messieurs, avant d'entamer l'examen de l'ordre du jour, je vous rappelle à titre liminaire, qu'en ce qui concerne le CHSCT le décret n°2012-170 du 3 février 2012, modifiant le décret n° 85-603, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, prévoit une application des dispositions en deux temps.

Les modifications relatives à la composition et au fonctionnement du CHSCT entreront en vigueur à compter du premier renouvellement général des comités techniques, soit en 2014. Ainsi, notre CHS actuel ne pourra ni être organisé ni fonctionner comme un CHSCT avant cette date. En revanche, sont d'application immédiate les dispositions du décret renforçant les missions et les champs de consultation du CHS.

Je tenais à informer les membres du comité que Mme Fanny ROUSSEAU-MOUSSET, membre suppléante du CHS, a, par courriers des 23 et 25 avril 2012, demandé au Directeur général des services (DGS) et au sous-directeur du dialogue social d'inscrire à l'ordre du jour de cette séance des points complémentaires portant sur l'examen de situations individuelles. À cet égard, comme vous le savez, conformément à la législation en vigueur, les missions du CHS sont limitées à des sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail des agents. Il n'est en aucun cas prévu l'examen de situations individuelles. En tant que présidente du CHS, je ne peux donc accéder à ces demandes, et j'ai donc adressé des réponses écrites en ce sens à Mme Fanny ROUSSEAU-MOUSSET.

Enfin, pour revenir à l'ordre du jour, et en particulier à son point II consacré au document unique, je précise que suite aux réunions du CHS des 3 mai et 12 octobre 2011, une communication vous est faite sur l'élaboration du document unique, notamment celui de l'Unité patrimoine et moyens généraux (UPMG). Le choix de cette unité, pour initier cette démarche dans les services du siège s'imposait parce qu'elle concentre, à elle seule, les principaux risques professionnels identifiés dans le rapport annuel du médecin de prévention. Ainsi, après une phase expérimentale menée sur une unité pilote, l'UPMG, cette démarche sera élargie à l'ensemble des unités du siège au cours du second semestre 2012. Il s'agit, lors de cette réunion du CHS, de vous faire une présentation du travail réalisé au travers de cette démarche. Le point III porte sur une présentation du projet de rénovation des locaux du service automobile, rue Vaneau, afin d'améliorer les conditions et les espaces de travail de ce service et se mettre en conformité par rapport aux prescriptions du Code du travail.

## **Point II : Elaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels des services du siège**

**Mme la Présidente** – Mesdames et Messieurs, après ces propos introductifs, je vous invite à aborder le point II de notre ordre du jour, qui concerne l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels des services du siège.

**M. RIDEL** – Madame la présidente, Mesdames et Messieurs les membres du CHS, nous allons vous faire une présentation du travail qui a été réalisé avec l'UPMG. Je vais laisser la parole à M. GONNOT de l'entreprise Bureau Veritas, qui va vous présenter l'ensemble du travail réalisé. Je parlerai quant à moi de l'étape numéro deux, comme cela vous a été indiqué.

**M. GONNOT** – Bonjour à tous. J'étais chargé de la réalisation du document unique pour la Région, pour cette phase expérimentale. Pour cette phase, j'ai été assisté de l'une de mes collègues, Mme DAPHNE, avec laquelle nous avons réalisé les évaluations sur le terrain, la rédaction du document ainsi que toutes les phases d'accompagnement des différentes réunions au sein de l'UPMG.

Lors de cette présentation, je ferai un rappel du contexte réglementaire. Ensuite, nous verrons ensemble quelques définitions afin que nous soyons bien calés sur les différentes problématiques. Je vous présenterai les différentes méthodes qui ont été validées et utilisés pour évaluer les risques professionnels et les risques psychosociaux.

Nous vous exposerons les modalités de déroulement de la mission, depuis son début au mois de juillet 2011 jusqu'à aujourd'hui. Je vous présenterai une synthèse succincte des risques professionnels, une synthèse des risques psychosociaux et quelques exemples de pistes d'amélioration. M. RIDEL ou M. THORNARY vous présenteront ensuite la méthode qui a été retenue pour réaliser le document unique pour le reste de la Région.

### **Le contexte réglementaire de l'évaluation des risques**

L'évaluation des risques et l'organisation générale de la sécurité et de la prévention dans les établissements et entreprises sont relativement anciennes. Cela a été introduit par une directive européenne en 1989 qui a été transposée dans la loi française en 1991 et qui impose une obligation au chef d'établissement de prendre en compte les risques de son entreprise. Ce n'est que depuis le décret du 5 novembre 2001 que tout employeur a une obligation de réaliser une évaluation des risques professionnels dans un document unique. Le but est vraiment d'avoir un état des lieux, à un instant t, de l'ensemble des risques de l'entreprise, dans un document unique. Ce décret précise que le document unique doit être découpé en unités de travail. Nous verrons plus tard comment on définit une unité de travail. L'unité de travail va nous permettre d'avoir une représentation totale de l'entreprise ou de la collectivité. Par ailleurs, ce décret impose une mise à jour régulière, *a minima* annuelle, ou à chaque modification importante de l'organisation de l'établissement.

### **Quelques définitions**

Un danger est la propriété ou la capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance, ou d'une méthode de travail, de causer un dommage pour la santé des travailleurs. Un danger est tout élément qui, de par sa nature, sera dangereux pour un être humain. Par exemple, la lame d'un couteau, par définition, est un danger. Le risque est ici un risque de coupure. Un empilement de cartons dont la stabilité n'est pas bonne constitue un danger. Dans ce cas, il existe une exposition au risque à partir du moment où un agent va se trouver sous ces cartons. Il y aura alors un risque d'éboulement ou d'effondrement sur cet agent. Le risque est donc le résultat de l'étude des conditions d'exposition des travailleurs aux dangers.

Il n'existe aucune définition réglementaire du risque psychosocial, que ce soit dans les différentes réglementations ou dans le Code du travail. Le risque psychosocial a été introduit par un accord européen qui a été transposé par un accord sur le stress au travail. Les risques psychosociaux recouvrent les risques professionnels qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés : stress, harcèlement, épuisement professionnel, violence au travail, etc. L'objectif de l'évaluation des risques psychosociaux est de déterminer les problématiques et les difficultés qui vont amener les agents à rencontrer ces problèmes de stress, d'harcèlement ou de *burn out*. Une fois les dangers et les risques identifiés, il faut mettre en place des moyens de prévention. La prévention regroupe l'ensemble des mesures (techniques, organisationnelles, informationnelles) qui vont permettre de réduire l'exposition des agents à des risques et des dangers.

Le décret du 5 novembre 2001 précise que le document unique doit être découpé en unités de travail, sans définir précisément ce qu'est une unité de travail. Le terme « unité de travail » a été défini clairement dans une circulaire d'application de ce décret qui affirme que ce terme doit faire l'objet d'une interprétation large, et qu'il existe différentes manières de traiter les unités de travail. Son champ peut s'entendre d'un poste de travail, d'un site géographique ou d'un service. Cependant, il faut que le découpage en unités de travail soit représentatif de l'entreprise. En fonction des différences d'activités entre les entreprises ou leurs établissements, le découpage en unités de travail sera différent. Le but est d'avoir une représentativité globale de l'activité de l'entreprise.



## **Listes des unités de travail**

Nous avons choisi de sélectionner les services de l'UPMG comme unité de travail. Se retrouvent donc : assistance - secrétariat, travail administratif, logistique des bâtiments, sécurité, accueil, standard, imprimerie, automobile, fourniture, etc. Au sein de certaines unités de travail, comme par exemple l'unité de travail « réception », existeront plusieurs métiers. Toutefois, le document unique prévoira, en fonction des particularités de chacun de ces métiers, une identification des risques propres à ces derniers. Il est également possible de prendre l'exemple des archives où il existe deux métiers, celui d'archiviste et celui de magasinier. Seront représentés au sein du document unique ces deux métiers, même s'ils seront regroupés au sein d'un même service.

## **Méthodes d'évaluation des risques professionnels**

Nous allons voir à présent quelle méthode a été utilisée pour réaliser l'évaluation des risques professionnels au sein de l'UPMG. Pour réaliser une évaluation, il faut partir d'une base, et prendre la problématique à son origine en identifiant les dangers. Pour trouver les dangers, nous nous sommes servis d'un tableau que nous utilisons régulièrement et qui nous permet d'identifier l'ensemble des dangers que nous pouvons rencontrer lors d'une évaluation sur le terrain : dangers mécaniques, chimiques, électriques, etc. Nous pouvons prendre un exemple simple, comme celui du travail administratif, où les problématiques et les dangers seront liés à l'ergonomie, par rapport à la posture de travail, l'organisation du bureau, l'organisation de l'espace de travail, etc. On y rencontrera également des problématiques de nuisance, qui seront liées au bruit, à un problème de température ou d'éclairage. Existeront également des problématiques d'intervention et d'accès, qui seront par exemple liées aux déplacements. Quels que soient l'activité ou le groupe d'activités concerné, on va regarder dans ce tableau quels sont les dangers auxquels les travailleurs sont soumis. Une fois que les dangers ont été identifiés, la réglementation impose de hiérarchiser les risques, en déterminant une méthode nous permettant d'identifier les risques professionnellement dangereux, ainsi que ceux qui ne sont pas dangereux ou qui ne nécessitent que peu d'actions d'intervention. Nous avons donc utilisé une grille de cotation pour définir les risques :

- la fréquence d'exposition des agents au risque, sur une échelle de 1 à 4 ;
- la gravité, qui permet de mesurer l'impact du risque sur l'intégrité physique de l'agent (coupure, risque de décès, etc.), sur une échelle de 1 à 4 ;
- la maîtrise, qui nous permet de regarder, par rapport aux risques, quels sont les éléments qui vont accentuer le risque ou au contraire le réduire ; par exemple, un travailleur en hauteur est soumis à un risque de chute, mais ce risque pourra être minimisé grâce à une formation sur le travail en hauteur ou encore par le port du harnais, et l'indicateur de maîtrise du risque sera égal ainsi à -2 ; au contraire, si aucune action n'est réalisée en vue de réduire ce risque, on considère que celui-ci ne fait l'objet d'aucune maîtrise et l'indicateur de maîtrise du risque sera pondéré en conséquence, et sera alors égal à +2.

Après avoir identifié le risque, sa fréquence, sa gravité et son taux de maîtrise, nous pouvons alors classer et hiérarchiser les différents risques. La méthode retenue pour cela consiste en un calcul mathématique simple, en multipliant la fréquence par la gravité. Au résultat de cette multiplication, compris entre 1 et 16, sera additionné ou ôté l'indicateur de maîtrise. Le résultat final sera ainsi compris entre 1 et 18. Par exemple, quand un risque a une fréquence de 2 et une gravité de 2, il faut multiplier 2 par 2, ce qui est égal à 4. Si l'indicateur de maîtrise du risque est égal à +2, il faut ajouter 2 à 4, ce qui est égal à 6.

Il existe également différents niveaux de couleurs :

- le vert pour les niveaux de risques compris entre 1 et 5 ;
- le jaune pour les niveaux de risques compris entre 6 et 10 ;
- le bleu pour les niveaux de risques compris entre 10 et 18.

Les seuils ont été définis lors de différentes réunions, et peuvent être modifiés. Nous avons choisi des seuils relativement bas pour les niveaux de risque compris entre 1 et 5 et entre 6 et 10. Le niveau vert correspond à un risque maîtrisé, le niveau jaune à un risque moyen et le niveau bleu à un risque fort.

Le risque vert, risque maîtrisé, représente peu de danger pour la personne ou a été amené à ce niveau grâce à des actions de formation, de mise à disposition de moyens de prévention, etc. Le risque jaune est un risque moyen ou non maîtrisé, qui nécessite une action de prévention. Une problématique est ici à gérer, et une exposition au risque à diminuer, pour réussir à réduire le plus possible le niveau de risque résiduel. Enfin, le risque bleu – risque fort – est un risque important pour l'agent, de par sa gravité.

Pour illustrer cette méthode d'évaluation des risques professionnels, nous avons pris l'exemple de l'unité de travail Vidéo-visioconférences. Les agents de ces unités réalisent de temps en temps des travaux électriques (réarmement de disjoncteurs, changement d'ampoules). Dans la colonne de gauche du tableau, se retrouve le numéro de classe de danger. Dans la deuxième colonne, on va trouver précisément quel est le risque. Nous ne nous sommes pas contentés d'écrire des phrases génériques, en indiquant par exemple « risques électriques », mais nous avons précisé au maximum quel était le danger et le risque encourus dans chaque situation de travail. La fréquence est ici à 2, car les agents réalisent souvent ces travaux, et la gravité est à 4, car le risque est ici un risque d'électrisation voire d'électrocution. Le personnel concerné est ici l'ensemble des agents. Nous précisons en effet pour chaque risque si l'ensemble des agents de l'unité de travail en question est concerné, ou si au contraire une seule partie de ses agents est concernée. Nous regardons ensuite quels sont les éléments de prévention existants ou s'il existe des éléments aggravant le risque. Dans ce cas, les installations électriques sont vérifiées chaque année, conformément au décret du 14 novembre 1988. Une partie des agents possède un titre d'habilitation électrique de niveau H0B0V, qui est insuffisant par rapport aux travaux réalisés, comme le réarmement de disjoncteurs. On considère donc que des éléments aggravent le risque, du fait de la mauvaise formation des agents et de mauvais titres d'habilitation. Le niveau de maîtrise du risque est donc égal à +1. Pour mesurer le risque, il faut donc multiplier 2 par 4 et ajouter 1 au résultat, ce qui est égal à 9. On se trouve donc ici dans un niveau de risque moyen, avec des actions à mener.

### **Evaluation des risques psychosociaux**

Concernant l'évaluation des risques psychosociaux, il n'existe pas de méthode réglementaire. Nous nous sommes donc servis d'une méthode utilisée au Canada, pays qui est en avance par rapport à la France au niveau de l'évaluation des risques psychosociaux. Cette méthode se décompose en deux temps.

Le premier temps concerne tout ce qui va impacter l'ensemble des agents de la Région (domaines évalués RIF). Ce premier temps est divisé en six thèmes :

- contexte de travail et d'emploi (avenir de la Région, organisation de la Région sur le travail) ;
- absentéisme ;

- politique de santé et de sécurité au travail ;
- moyens mis en place contre la violence et le harcèlement moral ;
- programme de retour au travail ;
- programme de conciliation de la vie personnelle et professionnelle.

Ces six thèmes ont été évalués en début de mission par ma collègue Mme DAPHNE.

Dans un deuxième temps, nous nous sommes intéressés aux unités de travail. Nous avons évalué les risques psychosociaux uniquement sur six thèmes, dans les unités de travail au moment des évaluations. Les six thèmes que nous avons traités sont :

- la charge de travail des agents au sein du service ;
- la reconnaissance du travail ;
- le soutien des supérieurs ;
- le soutien des collègues ;
- la latitude décisionnelle ;
- les problématiques d'information et de communication.

On retrouve pour ces six thèmes une évaluation par unité de travail.

Ces 12 thèmes ont été cotés par un niveau d'intensité du risque, de 0 à 3. La méthode canadienne nous donne des pistes pour pouvoir coter entre 0 et 3. Au moment des évaluations, afin de faire en sorte que ma collègue Mme DAPHNE et moi-même travaillions de manière cohérente, nous nous sommes réunis et avons discuté des évaluations sur les risques psychosociaux que nous avons réalisées avec les agents.

Comme pour les risques professionnels, j'ai pris un extrait du document unique, qui concerne cette fois l'unité de travail Assistantes - Secrétaires. Nous avons estimé que la charge de travail était différente selon les services. Il peut s'agir par exemple :

- demande urgente de commandes, de badges de cantine, appels téléphoniques nombreux sur une période ;
- manque d'anticipation de l'expression des besoins dans le cadre des dossiers traités au sein de la Région ;
- charge de travail accrue en fin de gestion et dans le cadre des cycles de l'activité du service comptabilité ;
- multiplicité des tâches.

Par rapport à la méthode retenue, l'ensemble de ces éléments nous conduit à admettre que le risque a un niveau d'intensité égal à 2.

### **Déroulement de la mission**

Tout au long de la mission, différentes réunions ont été organisées. Au début de la mission, une réunion de cadrage et de lancement a permis de déterminer le contexte de la Région et de définir les différentes étapes et modalités pratiques d'exécution de la mission.

Après ces réunions, nous avons défini un vocabulaire commun, une méthode de travail, les unités de travail et la façon de quantifier le risque. Suite à la définition de ces méthodes, nous avons réalisé des évaluations sur le terrain avec les agents. Une fois que ces évaluations ont été réalisées, avec ma collègue Mme DAPHNE, nous avons rédigé le document unique. Suite à cette rédaction, nous avons présenté ce document unique en atelier de restitution avec les chefs de service, les sous-directeurs et les directeurs de l'UPMG.

Une fois que le document unique a été rédigé, nous nous sommes intéressés à la définition de méthodes permettant de déployer le document unique sur le reste de la Région. Tout au long de la mission, il y a eu un comité de pilotage qui s'est réuni autant de fois que nécessaire – environ une fois par mois depuis le début des évaluations sur le terrain jusqu'au mois de mars 2012. Le rôle du comité de pilotage a été de valider les différentes étapes, les méthodes d'évaluation et de gérer l'information et la communication du personnel sur la mise en place du document unique de l'UPMG. Il était composé du DGS M. THORNARY, du Directeur général adjoint (DGA) de l'Unité personnel et ressources humaines (UPRH) M. PRUD'HOMME, du DGA de l'UPMG, M. DAEHN, du sous-directeur des relations sociales, de la sous-directrice de l'action sociale, du sous-directeur des actions patrimoniales, du médecin de prévention et du travail, de l'Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO), de Mme DAPHNE et de moi-même, du Bureau Veritas.

En parallèle du comité de pilotage, un comité de projet a été constitué, dont la composition était beaucoup plus restreinte, car il n'était composé que de l'ACMO, M. RIDEL, du Bureau Veritas et d'un ou plusieurs agents de la Région en fonction des thèmes abordés au moment de ces comités de projet. La principale mission de ce comité de projet était de préparer les arbitrages du comité de pilotage surtout lorsqu'ils concernent des thématiques bien particulières.

La Région a décidé de réaliser l'évaluation sur le terrain par des ateliers. Il s'est agi dans un premier temps d'ateliers de fabrication. Ces derniers étaient composés d'agents de différents services. Au moment de ces ateliers de fabrication, on réalisait tout d'abord l'évaluation des risques professionnels et ensuite l'évaluation des risques psychosociaux. Tout au long de la mission ont été organisés plus de 30 ateliers de fabrication. Pour un même service, deux ou trois ateliers de fabrication ont pu ainsi être organisés, selon l'activité et l'importance de ses services. *A contrario*, pour certains services, nous n'avons eu besoin que d'un atelier de fabrication. Lors de ces ateliers, nous discutons avec les agents de la gestion des risques psychosociaux. Si cela était nécessaire, nous réalisons des visites dans les différentes unités de travail, sur les lieux-mêmes de travail des agents. Après ces ateliers de fabrication, nous avons organisé des ateliers de restitution, qui se déroulaient en deux temps. Dans un premier temps, nous organisons une restitution avec le chef de service concerné, où nous échangeons avec lui sur l'évaluation des risques professionnels, pour s'assurer que ce qui avait été dit au moment des ateliers de fabrication avait été bien compris, que nous n'avons pas commis d'erreur et que l'on nous avait bien remis l'ensemble des éléments. Dans un deuxième temps, une restitution était organisée avec le sous-directeur concerné, où nous faisons remonter les problématiques de sécurité et celles concernant les risques psychosociaux. Tout au long de la mission, nous avons réalisé 25 ateliers de restitution. Enfin, nous avons organisé une restitution finale en Comité de direction (CODIR) UPMG élargi. Lors de cette restitution finale, Mme DAPHNE et moi-même avons présenté aux sous-directeurs et aux directeurs une restitution globale des risques de l'UPMG.

### **Synthèse des risques professionnels de l'UPMG**

Pour obtenir une synthèse globale des risques professionnels de l'UPMG, j'ai recensé l'ensemble des risques inscrits dans le document unique. J'ai ainsi compté le nombre de risques verts, jaunes et bleus. J'ai ensuite additionné l'ensemble de ces risques et réalisé un calcul de pourcentage. Au sein de la Région, nous n'avons recensé aucun risque fort. Nous n'avons en effet évalué que des risques moyens ou maîtrisés.

En fonction de l'activité et du nombre d'agents de chaque unité de travail, et de la répartition de ces agents dans différents bâtiments, le nombre de risques différera. Par exemple, l'unité de travail « fourniture » n'aura pas le même nombre de risques que l'unité de travail « accueil ». Au sein de cette dernière, le nombre de risques est en effet relativement limité par rapport à l'activité « fourniture », qui présente beaucoup plus de risques. Par ailleurs, selon les unités de travail, les risques seront variablement jaunes ou verts. Ainsi, dans l'unité de travail « fourniture », qui connaît des problématiques liées par exemple à la manutention, on recensera plus de risques jaunes que de risques verts. *A contrario*, dans l'unité de travail « accueil », le nombre de risques verts sera plus important que le nombre de risques jaunes.

D'une manière générale, l'on a recensé plus de risques maîtrisés et quelques risques moyens. L'objectif est de faire passer l'ensemble des risques moyens dans la catégorie des risques maîtrisés. Toutefois, cela ne signifie pas qu'il n'y a aucune action à mener pour lutter contre les risques maîtrisés. Il faut en effet veiller à ce que ces risques restent maîtrisés. Pour cela il faut continuer à organiser des actions de prévention et à donner des moyens de formation et des outils à disposition du personnel.

J'ai établi un graphique représentant la répartition des risques présents au sein de l'UPMG par types de dangers, où l'on peut voir que la Région est principalement touchée par quatre grandes familles de dangers :

- dangers mécaniques ;
- problématiques de nuisances, liées au bruit, à l'éclairage, etc. ;
- problématiques d'intervention et d'accès (bâtiments, locaux de travail, déplacements, etc.) ;
- problématiques d'ergonomie et d'organisation (gestes, posture, manutention, etc.) ;

Après les problématiques d'ergonomie et d'organisation, viennent les problématiques liées à certains bâtiments, où les locaux de travail de certains services présentent des problématiques particulières. Par exemple, les locaux réservés à la fourniture connaissent des problématiques non négligeables.

J'ai pris quelques exemples de pistes d'amélioration sur les risques professionnels :

- améliorer le choix et l'adaptation des équipements de protection individuels par rapport aux situations de travail, comme pour les chaussures de sécurité par exemple ;
- sensibiliser et former de manière régulière les agents aux gestes et postures ;
- prendre en compte la conception des lieux de travail dans l'organisation, en termes d'accessibilité ou encore de conditions d'éclairage, etc. ;
- organiser la gestion des risques liés aux produits chimiques, que connaissent particulièrement les services logistiques des bâtiments et imprimerie.

## **Synthèse des risques psychosociaux de l'UPMG**

Concernant la répartition des risques psychosociaux, j'ai suivi le même principe que pour les risques professionnels. J'ai repris les 15 unités de travail et j'ai additionné les risques verts, jaunes, violets et bleus. Parmi ces risques, un peu moins de la moitié a un niveau de 0, et représente donc un risque très faible pour l'agent. Pour un peu plus de la moitié d'entre eux, ces risques psychosociaux ont un niveau d'intensité compris entre 1 et 3, et ont donc un impact sur l'intégrité ou la santé mentale de l'agent.

Au niveau de l'évaluation des risques psychosociaux, de grandes thématiques sont récurrentes, quelles que soient les unités de travail. Parmi celles-ci, il existe une problématique de reconnaissance au travail de la part des autres services et des autres unités de la Région, le travail de l'UPMG n'étant pas toujours connu et reconnu. Une autre problématique, plus ou moins importante selon les services, concerne la charge de travail, qui entraîne des problèmes d'organisation, de disponibilité ou de travail en flux tendu, qui pourraient être anticipés. Suivant les services, existent également des difficultés avec la hiérarchie, qui sont traitées au cas par cas. Enfin, on constate des problématiques d'information et de communication intra et inter-services.

J'ai repris quelques exemples de pistes d'amélioration :

- améliorer la reconnaissance du travail réalisé par l'UPMG par l'ensemble des agents de la Région ;
- accompagner les agents lors de leurs mobilités fonctionnelles ;
- améliorer la communication et le partage de l'information dans les services par la réalisation de réunions, de points réguliers, etc.

Une problématique Région est ressortie : il n'existe pas encore de programme de prévention ou de bilan annuel permettant une amélioration continue de la santé et de la sécurité au travail.

## **Accessibilité du document unique de l'UPMG**

**M. RIDEL** – Le document unique de l'UPMG a été créé. En termes de mise à disposition, nous en avons longuement discuté en comité de pilotage. Sur cet aspect, la réglementation prévoit que le document unique est à la disposition de l'ensemble des agents de la collectivité, des membres du CHS et du médecin de prévention. En comité de pilotage, vis-à-vis des collègues de l'UPMG et des autres agents, nous nous sommes mis d'accord sur le fait que le document unique de l'UPMG soit tenu à disposition des agents de l'UPMG, des membres du CHS et du service de santé. Le document unique de l'UPMG est conservé par l'ACMO, c'est-à-dire le conseiller de prévention, moi-même. En termes de consultation et de modalités pratiques, pour éviter un va-et-vient incessant dans mon bureau, une demande de rendez-vous devra m'être adressée si un agent de l'UPMG ou un membre du CHS souhaite consulter le document unique.

**M. THORNARY** – Nous avons fait la présentation de ce travail, qui a été long et a été extrêmement détaillé. Il a engagé l'ensemble de vos collègues de l'UPMG. En participant aux différentes réunions du comité de pilotage, je n'ai pu que me féliciter de la motivation de vos collègues, qui ont été très présents. Si nous avons choisi l'UPMG comme étant la première unité à se lancer dans l'élaboration du document unique, c'est parce que par rapport aux autres unités où est réalisé un travail de bureau, c'était à l'UPMG que nous allions retrouver naturellement les risques physiques les plus importants, les plus divers et que c'était par là qu'il fallait commencer. Cela est logique car c'est à l'UPMG que les métiers sont les plus divers et les plus physiquement difficiles.

Globalement, aujourd'hui, nous aboutissons à un document qui, il me semble, est exemplaire par la manière dont il a été élaboré et qui nous permettra sans doute d'aller plus vite dans l'élaboration des parties du document unique général concernant les autres unités et les autres bâtiments. Profitons de l'expérience acquise pour élaborer le document unique de la Région dans les meilleurs délais. Je reviens sur les propos d'Olivier RIDEL sur la communication. Quand le document unique de la Région sera établi, de manière définitive, il est évident que celui-ci sera mis à la disposition de l'ensemble des agents. Étant à l'Unité lycées, je m'intéresse à ce qui se passe à l'UPMG et j'ai évidemment accès à l'ensemble des données concernant toute la Région. Comme le disait Olivier RIDEL, dans la mesure où, pour l'instant, il n'y a que le document unique concernant la partie UPMG, nous en réservons la communication aux agents directement concernés et aux membres du CHS. Au fur et à mesure, nous pourrions élargir le champ de la consultation dans les meilleures conditions pour arriver au document définitif, dont on pourra s'interroger sur la forme et les modalités de consultation.

### **Méthode retenue pour la réalisation du document unique pour le reste des unités du siège (étape n° 2)**

**M. RIDEL** – Je vais vous donner quelques informations sur l'étape n° 2. Il a été décidé de continuer l'évaluation des risques physiques et techniques, et non les risques psychosociaux, qui sont exclus de la prochaine étape, car un diagnostic social va être lancé pour les agents de la Région. Nous continuerons de faire appel à un prestataire de services.

En termes de calendrier, le cahier des charges est actuellement en train d'être élaboré et le marché sera lancé avant la fin du premier semestre. Le démarrage des ateliers de fabrication aura lieu en octobre 2012.

Si cela est possible, ils pourront toutefois commencer avant. D'octobre à décembre 2012 seront donc organisés les ateliers de fabrication. Ensuite, en début d'année 2013 auront lieu les ateliers de restitution. Au final, le document unique du siège global sera disponible au mois de mars 2013. Devra également être réalisée la mise à jour du document unique de l'UPMG.

Le comité de pilotage a discuté du découpage en unités de travail, qui doit être fixé pour l'étape n° 2. En voici les grandes lignes. Le découpage pour l'étape n° 2 sera différent de celui que nous avons réalisé pour l'UPMG, où chaque unité de travail correspondait à un service. Or, nous nous sommes aperçus que si nous réalisions un même découpage par service pour l'étape n° 2, nous aurions énormément d'ateliers de travail. Le découpage qui sera utilisé sera donc le suivant. Il permet de faire la distinction entre les activités à caractère administratif, qui recouvre la grande majorité des activités du siège, et les activités à caractère technique, en tenant compte du facteur du déplacement.

Deux unités de travail seront créées :

- unité de travail n° 1 : activité administrative
- unité de travail n° 2 : activité technique.

A l'intérieur de chaque unité de travail existeront des sous-unités de travail. Ainsi, pour l'unité de travail activité administrative, il existera une première unité de travail activité administrative sans déplacement (qui concerne par exemple les secrétaires ou certains chargés et mission) et une sous-unité de travail n° 2 activité administrative avec déplacement (comme c'est le cas pour certains chargés de mission qui se déplacent). L'unité de travail n° 2 contiendra elle aussi une sous-unité de travail activité technique sans déplacement et une sous-unité activité technique avec déplacement. On retrouve dans ce dernier cas les ingénieurs et techniciens de l'unité lycées. Une troisième sous-unité bâtiment sera également créée au sein de l'unité de travail activité technique. Cette sous-unité sera quant à elle particulièrement concernée par les risques techniques liés au bâtiment (contrôle obligatoire, diagnostic obligatoire, etc.). Voilà le découpage qui sera utilisé pour l'étape n° 2.

**Mme la Présidente** – Merci. Je crois que beaucoup de choses ont été dites et l'esprit de synthèse qui anime M. THORNARY nous a permis d'y voir encore plus clair à l'issue de cette présentation, que je trouve très complète et très objective sur le calendrier que vous nous proposez. Par ailleurs, un document unique ne se propose pas d'autorité, derrière un ordinateur. Je crois que les séances de travail que vous avez organisées avec l'ensemble des services nous permettent aujourd'hui d'y voir plus clair sur ce document unique. Je vais passer la parole aux organisations syndicales qui ont certainement des choses à dire, et qui pourront nous éclairer de leur côté sur les travaux réalisés. Monsieur LAENS.

**M. LAENS** – Bonjour. Sur le document unique, Force ouvrière (FO) demande que l'élaboration soit adaptée sur chaque site. Une mise en place individuelle par site serait souhaitable.

**Mme ROUSSEAU-MOUSSET** – Je voudrais faire un petit constat. Depuis 2001 et jusqu'à 2011, nous avons demandé la réalisation d'un document unique pour la Région. Il n'y en avait alors pas du tout. Jusqu'à présent, un tel document n'a pas encore été élaboré car nous ne devons voter aujourd'hui que celui de l'UPMG, si j'ai bien compris. Je vais passer la parole à l'expert, M. Vincent CALLIES.

**M. CALLIES** – Bonjour à tous. Je vous remercie tout d'abord pour la qualité de cette présentation et pour l'intégration des risques psychosociaux dans cette étude. Cela était important, mais cela n'était pas forcément prévu au début de cette étude. Nous n'avons qu'un regret, c'est que dans le comité de pilotage et dans le comité de projet, la participation de représentants du personnel aurait été la bienvenue.

Premièrement, je ferai un rappel chronologique, comme l'a fait Mme Fanny ROUSSEAU-MOUSSET en introduction : une obligation en 2001, des modalités définies en 2003, une demande du SYNPER devant tous les salariés dès la fin de l'année 2008 et 2009, une plainte du SYNPER en 2011 contre l'employeur et aujourd'hui, un document unique adopté pour une unité, soit environ 1/50<sup>e</sup> du travail, car il existe beaucoup d'autres unités et sites, ainsi que des établissements scolaires. Avec une fin de document unique prévue au mois de mars 2013, je pense que nous pouvons nous féliciter que ce document unique commence à apparaître, mais nous pouvons également regretter que cela ait pris autant de temps.

Deuxièmement, à propos de la délégation, nous considérons que la sécurité ne doit pas être soustraite. Nous ne croyons certes pas que les acteurs extérieurs à la Région ne sont pas compétents, car ils viennent de démontrer que l'étude réalisée était extrêmement intéressante. Toutefois, nous considérons que comme ce document devait être mis à jour annuellement, il est très important que la compétence soit en interne. Peut-être que des modalités de compromis, pour une transmission de ce savoir entre le prestataire extérieur et les compétences en interne peuvent être trouvées. Toutefois, il s'agit d'un profond souci pour notre organisation syndicale de savoir que nous ne faisons pas assez confiance à la compétence en interne pour affronter ces documents de prévention qui devront être mis à jour annuellement.

Enfin, je pense qu'un document unique est quelque chose d'extrêmement important, malgré les déclarations de quelques hauts responsables ici présents en ce jour, qui nous expliquent que cela ne sert à rien, devant Mme Fanny ROUSSEAU-MOUSSET et moi-même. Je pense que pour qu'un document unique serve à quelque chose, il faut pouvoir évoquer des cas. Lorsqu'il y a un accident de travail, il doit être évoqué en CHS. C'est une obligation. Nous avons demandé d'aborder différents accidents de travail, comme vous l'avez rappelé, Madame la présidente, dans votre déclaration préliminaire. Je demande en ce jour au médecin du travail et à l'ACMO de se prononcer sur votre décision de ne pas évoquer ces situations.

**M. MARE** – Je regrette profondément que les documents relatifs à tout ce qui nous a été dit aujourd'hui ne nous soient pas parvenus avant la réunion.



Je suis incapable de me prononcer sur un tel document qui comprend un certain nombre de données techniques, statistiques, de calculs de risque, de danger, etc. Il contient également des propositions par rapport aux risques psychosociaux et au diagnostic. Par ailleurs, un autre aspect m'interroge. Je crois savoir qu'il existe une circulaire du 18 mai 2011, qui dit que lorsque les documents d'évaluation des risques sont terminés, ils doivent être adressés aux agents concernés. Il ne s'agit donc pas seulement de mettre ces documents à leur disposition, mais de les leur adresser directement. J'aurais donc souhaité que la présentation de ce jour complète la note succincte qui nous a été donnée aujourd'hui.

En outre, je souhaiterais que la Région nous dise où elle en est de la réalisation des quelque 500 documents uniques concernant les lycées franciliens. Des milliers de personnels travaillent dans ces lycées.

Or, chaque lycée doit avoir son propre document unique et ces documents doivent être transmis à l'employeur des salariés concernés. Est-ce que la Région a prévu un dispositif de demande officielle, pour que l'ensemble des proviseurs d'établissements puissent adresser leur document unique à la Région ? Un délai a-t-il été fixé ?

Madame la Présidente, j'avais également levé la main au moment de vos propos liminaires. Je souhaiterais en fin de séance poser deux ou trois questions, par rapport à ce que vous avez dit.

**Mme la Présidente** – Il vaut mieux avoir des regrets que des remords monsieur MARE. Allez-y, Monsieur FLASCHNER.

**M. FLASCHNER** – La Confédération française démocratique du travail (CFDT) regrette que les documents fournis en amont de ce CHS, comme lors d'autres réunions de l'instance paritaire, se réduisent à leur plus simple expression. Ainsi, concernant la présentation du document unique élaboré pour l'UPMG, la note brève transmise aux élus du CHS ne donne aucun élément d'information sur le contenu du document unique, les risques identifiés les hypothèses d'amélioration proposées par l'administration. Ces éléments ne nous sont présentés qu'en séance. Le document unique a mis très longtemps à être élaboré et ne concerne de plus que l'UPMG. Nous aurions donc été en droit d'attendre qu'il nous soit communiqué en amont. En effet, il nous est impossible de travailler pour préparer cette séance. Pour l'avenir, nous réitérons notre demande d'avoir les éléments de dossier suffisants et consistants avant les différentes instances paritaires. Je rajouterai, pour la CFDT, que nous trouvons, comme nos collègues, que la mise en place du document unique est bien tardive. Merci.

**Mme la Présidente** – Sur la question que vous avez posée sur le document unique dans les lycées, je pense que c'est une question importante. Monsieur THORNARY.

**M. THORNARY** – Ce ne sera peut-être pas dans le bon ordre, mais je vais essayer de vous donner quelques éléments de réponse. Je vais commencer si vous le permettez en remerciant M. GONNOT et le Bureau Veritas qui nous ont accompagnés dans cette mission un peu expérimentale, puisque c'était la première unité sur laquelle on lançait l'élaboration du document unique. Je suis content de vous avoir entendu les uns et les autres dire que vous avez trouvé que la présentation qui a été faite était intéressante, ce qui veut dire implicitement que vous considérez que le travail qui a été fait avec l'animation faite par Olivier RIDEL en interne et l'accompagnement qui a été celui du Bureau Veritas, ont été de qualité. Cela vient se rajouter à ce que je disais il y a quelques instants sur la motivation de l'ensemble de vos collègues à entrer dans cette démarche. Sachant que sa mission se termine, puisque maintenant le marché qui avait été passé avec le bureau Veritas portait exclusivement sur UPMG et qu'ensuite, Olivier RIDEL vous l'a dit, on va faire le choix de recourir à un nouveau prestataire (qui peut peut-être être le même mais qui peut être différent) pour nous accompagner sur la fin de l'élaboration qui, comme le disait M. CALLIES, en volume est beaucoup plus importante mais en nature est finalement beaucoup plus simple à traiter, pour nous permettre d'aller au plus vite vers l'élaboration du document complet. Donc, merci à toute l'équipe qui a travaillé dessus.

Ensuite, ce document est effectivement intéressant et je pense qu'on aurait dû vous le faire passer hier ou avant-hier, pour que vous ayez le PowerPoint dès l'instant qu'il était prêt, si vous voulez. Vous savez comment ça se passe, on prépare les choses, on les affine pratiquement jusqu'au dernier moment. Dès l'instant que le document était définitif on aurait dû vous le faire passer et si Mme la Présidente en est d'accord, je ne vois pas d'objection à ce qu'on vous le fasse passer.

Ce n'est pas le document unique en lui-même mais ça vous permettra, si vous le souhaitez, de le communiquer à l'ensemble de vos collègues pour témoigner de la manière dont tout ceci a été fait et, d'une certaine façon, pour encourager vos collègues des autres unités à être aussi motivés que ceux de l'UPMG pour l'élaboration du document unique concernant le reste de l'administration régionale. Voilà, deuxième chose.

Ensuite, sur ce qui relève des lycées. Vous savez qu'on est sur un sujet qui a fait l'objet déjà de discussion, y compris au sein du CHS. La compétence d'élaboration du document unique est celle du proviseur. Et donc M. MARE a raison de poser la question de savoir comment on incite ou comment on exige que les proviseurs, s'ils ne l'ont pas déjà fait (ce qui est souvent le cas), se lancent dans l'élaboration du document unique dans leur maison. Pour information, certains l'ont fait. J'en veux pour preuve que le Bureau Veritas a accompagné au moins un lycée francilien, on en avait parlé aux premières réunions de comité de pilotage, dans cette expérience. A nous maintenant d'exiger des proviseurs, là où ils ne l'ont pas fait, qu'ils se lancent dans cette démarche. Cela prendra du temps, effectivement, parce que c'est la grande majorité d'entre eux qui ne s'est pas lancée dans ce travail. Ce qui veut dire que l'administration en général – c'est regrettable d'ailleurs mais c'était vos collègues du SYNPER ou de la CFDT qui le disaient – l'administration régionale en particulier, en gros, c'est vrai qu'on n'a pas été très rapide depuis 2001 pour satisfaire à cette exigence. Il faut vraiment que ceci se fasse et le calendrier qu'on a adopté maintenant pour arriver en mars 2013 à l'élaboration du document final est le signe que cette préoccupation, à laquelle vous avez été particulièrement sensibles les uns et les autres, est une préoccupation qui est parfaitement prise en charge et qui doit nous permettre d'aboutir dans les meilleurs délais.

Sur les questions de mise à jour du document unique, pour l'instant on ne s'est pas posé la question d'un recours à un prestataire. Nous avons indiqué qu'on a travaillé avec le Bureau Veritas pour l'élaboration du document UPMG et nous travaillerons avec un prestataire pour l'élaboration du document final, mais après, le document vivra. La question qui a été posée par M. CALLIES de savoir comment il serait mis à jour, on se la posera en temps et en heure. A priori, ce sera de notre responsabilité de faire vivre ce document et de faire vivre surtout les plans de résorption des risques qui sont la suite logique de l'élaboration du document unique. C'est en mars prochain, au moment où on fera d'ailleurs sans doute la première évaluation de la partie document unique de l'UPMG, parce qu'on aura déjà un peu de recul sur une année pratiquement de vie de cette partie du document dont on parle aujourd'hui, que l'on verra comment on fait la mise à jour. Il n'y a pas a priori sur le fait de recourir ou de ne pas recourir à un prestataire, ou au contraire de garder la totale maîtrise de cette mise à jour.

Sur la question posée par FO, par M. LAENS, vous avez raison de dire que les choses se font par bâtiment. Bien sûr ! Mais c'est bien ce qu'Olivier RIDEL a présenté dans la méthodologie pour l'étape 2. Effectivement, il y a des métiers, comme il l'a dit, où il y a des risques qui sont inhérents au fait qu'on se déplace ou qu'on ne se déplace pas, mais il y a des risques qui sont inhérents au bâtiment dans lequel on est installé, parce que c'est vrai que le bâtiment Invalides n'est pas le même que le 142 rue du Bac ou le merveilleux bâtiment de la rue du Général Bertrand dans lequel l'Unité lycée est confortablement installée.

**Mme la Présidente** – Je trouve que tu fais beaucoup d'appels du pied à l'Unité lycée ! Vous êtes prêt à un changement Monsieur le directeur ?

**M. THORNARY** – Donc vous avez raison mais c'est effectivement ce qui a été décidé. Et ensuite je réponds à la question de M. MARE sur le fait de se prononcer ou pas. Aujourd'hui c'est une communication qui est faite là-dessus.

Donc, la question que vous posiez, liée d'ailleurs au fait que le document vous aurait été envoyé ou pas, en réalité elle n'a pas lieu d'être puisqu'on ne va pas vous demander de vous prononcer sur le bien-fondé ou le mal-fondé de cette première partie de travail qui a été réalisée. Voilà Mme la Présidente.

**Mme la Présidente** – Merci. Est-ce que quelqu'un souhaite intervenir après tout cela ? Toutes les questions abordées par ma gauche ont été traitées par M. THORNARY ? Donc je vais peut-être passer au point III s'il n'y a pas d'autres demandes d'intervention. Merci.

### **Point III : Présentation du projet de rénovation des locaux du service automobile rue Vaneau**

**Mme la Présidente** – Le Point III porte sur la présentation du projet de rénovation des locaux du service automobile rue Vaneau. Je ne sais pas qui le présente.

**M. DAEHN** – C'est moi, Mme la Présidente.

**Mme la Présidente** – Monsieur le directeur, c'est à vous.

**M. DAEHN** – Le projet de rénovation en question vise à améliorer les conditions et les espaces de travail du service automobile qui est actuellement localisé dans le bâtiment A, à gauche du proche lorsqu'on sort de l'immeuble Vaneau. Vous le connaissez tous.

La situation actuelle : je vous ai fait distribuer une plaquette. Sur la première page, vous avez la situation actuelle que j'ai reproduite ici en planches. Cette situation n'est pas satisfaisante, notamment du fait de l'exiguïté des bureaux administratifs. Par exemple, vous avez ici au premier étage, en haut, trois bureaux pour cinq agents. Vous avez par exemple trois agents qui sont dans le bureau de droite au premier étage.

Ce projet vise d'une part, à augmenter significativement la surface des locaux administratifs, nous passerons donc de 32 m<sup>2</sup> dans la situation actuelle à 49 m<sup>2</sup> dans le projet. Nous créerons cinq bureaux au lieu de trois. Vous voyez qu'en violet vous avez donc la situation des locaux administratifs, trois en haut et deux en bas, ce qui permettra par ailleurs plus de confidentialité dans les travaux. Et d'autre part, le projet vise à donner également plus d'espaces aux conducteurs par la création de vestiaires dédiés. Actuellement, les salles de repos des conducteurs, qui se trouvent en vert au rez-de-chaussée, contiennent également les vestiaires. Ce que nous allons faire, ce qui est prévu c'est que les locaux repos soient décalés dans le bâtiment B (celui qui est à droite en sortant). Il y aura un local de repos au rez-de-chaussée et un local de repos au premier étage pour une surface équivalente mais avec une différence importante : les vestiaires seront localisés en sous-sol cette fois-ci (création de 16 m<sup>2</sup> de locaux de vestiaires), ce qui donnera finalement beaucoup plus d'espace aux conducteurs pour leur coin repos. A noter également que le coin repos sera équipé de sanitaires et d'un petit coin cuisine.

Au bilan, l'ensemble du bâtiment sera donc cette fois-ci conforme aux prescriptions du Code du travail, accessible aux personnes à mobilité réduite au moins pour les niveaux rez-de-chaussée, et disposera de sanitaires beaucoup plus spacieux.

Au bilan, on aura un bâtiment qui sera plus agréable et un confort thermique qui sera valorisé avec des travaux d'isolation et de ventilation.

Vous avez ici la situation finale. Vous voyez que dans le bâtiment B à gauche vous aurez les locaux administratifs ainsi qu'au rez-de-chaussée le local du service de sécurité qui sera transféré de droite à gauche. Enfin, le bâtiment de gauche sera entièrement dédié aux conducteurs.

S'agissant des travaux, le début en est prévu en janvier 2013. Il y aura deux phases puisque l'on travaillera en site occupé. On commencera par le bâtiment de droite et on terminera par celui de gauche pour six mois de travaux. Voilà, Mme la Présidente.

**Mme la Présidente** – Merci. Les travaux sont nécessaires pour de meilleures conditions de travail, c'est évident. Pour les plus anciens d'entre vous et d'entre nous, je rappelle que le local chauffeurs se trouvait entrée rue Barbet-de-Jouy, à la place de l'accueil qui est aujourd'hui réservé aux huissiers. Nous avons fait en sorte de leur donner des conditions de travail meilleures et les propositions que vous nous faites ce matin vont encore les améliorer, suite aux différentes réunions de travail qui se sont tenues avec, notamment, la partie de l'UPMG réunissant les chauffeurs et le garage. Y a-t-il des questions ? M. LAENS, M. MARE.

**M. LAENS** – Concernant le point III, il est précisé que les vestiaires des chauffeurs seront équipés de lavabo. Il nous paraît aussi important que ces locaux soient également équipés de douches et de toilettes.

**M. MARE** – Merci. Comme c'est souvent notre habitude lorsque des aménagements sont prévus, n'ayant pas de religion sur cette question, on cherche à rencontrer les agents qui sont directement concernés, ce que j'ai fait hier après-midi. J'ai donc rencontré les chauffeurs. A la lecture de ce document, on a l'impression que tout est organisé en ayant compté en règle générale une moyenne de six chauffeurs. On tient compte de l'équipe du matin, de l'équipe du soir... Excepté le fait qu'il y a quand même un pôle de chauffeurs dédiés qui sont trois ou quatre, souvent, avec les six chauffeurs qui sont présents, quand ce ne sont pas des chauffeurs extérieurs qui viennent, qui attendent la suite de leur course et qui, tout naturellement, viennent dans les locaux occupés par les chauffeurs. Ça, c'est la première chose, il y a une moyenne d'une dizaine de chauffeurs dans la journée dans ces locaux. J'ai eu l'occasion de le constater, j'ai fait le onzième !

Parmi les locaux tels qu'ils sont dédiés, seuls les locaux du premier étage pourront servir véritablement de repos parce que je défie quiconque de se reposer au rez-de-chaussée, en plein hiver, dans un local qui sera (parce que l'activité des chauffeurs n'est quand même pas de se reposer toute la journée)... ça va entrer et sortir fréquemment et donc le local du bas ne pourra pas servir valablement pour se reposer. Et puis, il y a un escalier. Là actuellement, c'est un escalier en colimaçon, d'ailleurs assez dangereux, qui va être élargi. L'espace de l'escalier, plus la trémie, ça va là aussi diminuer la surface des locaux, ce qui ne se voit pas tout à fait dans les plans qui nous ont été adressés. On parle de l'accessibilité des personnes à mobilité réduite, je veux bien. Il peut y avoir un ou plusieurs chauffeurs à mobilité réduite, je les défie d'aller se changer au vestiaire et je les défie de monter au premier étage pour se reposer. Et puis, quid si on embauche une ou deux femmes chauffeur, comme ça peut être le cas, comme ça l'avait été par le passé. Personnellement, je ne suis pas favorable à cet aménagement qui, plus est, ne tient pas compte de l'avis-même des chauffeurs. Il me semble qu'ils étaient quatre dans un comité de pilotage et ont finalement démissionné quand ils ont compris qu'on ne tenait pas compte de leurs démarches ou en tout cas de ce qu'ils souhaitaient.

**Mme la Présidente** – Merci. Je vais donner la parole à Mme ROUSSEAU-MOUSSET.

**Mme ROUSSEAU-MOUSSET** – Nous avons un chauffeur qui devait venir en tant qu'expert et qui pense exactement la même chose que M. MARE. Il a été sauvagement agressé hier sur son lieu de travail où il a été copieusement arrosé par ses collègues. Il a demandé à exercer son droit de retrait, donc il se voyait mal venir défendre ses trente collègues alors qu'il a été trempé jusqu'aux os hier. M. BARONIAN vous le connaissez c'est quelqu'un d'assez corpulent qui a du mal à se déplacer. Il était tout à fait d'accord avec M. MARE.

**Mme la Présidente** – Est-ce que cela induit une causalité avec le CHS de ce matin ?

**Mme ROUSSEAU-MOUSSET** – Je n'en sais strictement rien, j'ai eu un mail hier soir.

**Mme la Présidente** – Ca n'a pas été signalé.

**Mme ROUSSEAU-MOUSSET** – Si, il l'a dit à son supérieur hiérarchique hier après-midi et il a écrit un mail, je pense, à M. AMP. J'ai eu le mail cette nuit. Je pense que ça avait peut-être un rapport, je n'en sais rien, mais ce genre de choses ne doit pas se produire et je trouve cela assez lamentable.

**Mme la Présidente** – Ce n'est pas ce que je suis en train de dire, je n'ai pas dit que cela devait se produire. Je pose la question simplement si cela avait une relation avec le fait qu'il était prévu comme expert sur cette question au CHS. Ne voyez systématiquement pas le mal dans ce que je dis. C'est une question que je vous pose, vous me dites que vous ne savez pas, mais on va essayer de savoir.

**Mme ROUSSEAU-MOUSSET** – Je ne sais pas. Mais en tout cas, question mètres carrés, ils ont 42 m<sup>2</sup> avant travaux et ils ont toujours 42 m<sup>2</sup> alors que 49 m<sup>2</sup> sont attribués pour cinq personnes ou six personnes. Eux vont être 15 en principe, ils sont 30 en général, donc il y a quand même quelque chose à faire. D'autre part, M. MARE a dit qu'ils avaient proposé quelque chose qui a été refusé. On leur a mis tout de suite quelque chose sous les yeux en leur disant « c'est ça qui va être fait ». Je pense que nous voterons contre ces travaux.

**Mme la Présidente** – Merci. Je voudrais redonner la parole à Daniel DAEHN pour apporter des réponses aux questions qui ont été posées. M. MARE vous nous avez interpellés sur le fait que des chauffeurs à mobilité réduite ne pouvaient pas accéder à certaines parties du local. Aujourd'hui, l'effectif de la Région ne comprend pas de chauffeurs qui seraient à mobilité réduite. Je pense que sur cette question-là, il faut bien sûr tenir compte de visiteurs à mobilité réduite qui viendraient rendre visite à nos chauffeurs et qui auraient accès au local. Peut-être regarder la question sous cet angle-là.

Sur les femmes chauffeur, nous avons eu – mais je vais faire l'ancienne, je vous parle d'un temps que les moins de vingt ans ne peuvent pas connaître – une femme chauffeur qui, très vite, pour des raisons d'organisation de vie personnelle, de vie privée, a souhaité rentrer dans l'administration. Depuis, quand il y a eu des appels à candidatures, il n'y a pas eu de réponses de femmes. Je crois que c'est un métier très difficile, difficile parce que cela exige une disponibilité totale. Ce n'est pas un métier sédentaire, on est souvent en mission dans le cadre du service général ou affecté auprès d'un vice-président ou d'un directeur. Je pars du principe que ce sont des salles d'attentes et moins des salles de repos.

Nous avons la particularité, contrairement à d'autres institutions, de ne pas avoir de travail de nuit, à part les soirs de séance, et nous-mêmes nous recommandons aux vice-présidents de ne pas utiliser les chauffeurs le soir pour justement respecter le temps de travail qui est le leur et notamment éviter d'avoir des amplitudes horaires démesurées. Sur cette question-là, je souhaiterais peut-être lors d'un CTP avec Michel PRUD'HOMME et ses services, revoir et dire aux organisations syndicales comment ça fonctionne. Parce que c'est vrai que vous-mêmes vous rencontrez vos représentants, vos mandants dans ce secteur, mais ce n'est jamais facile pour un chef de garage ou un directeur des ressources humaines de mettre en place l'organisation de ce secteur, parce que cela révèle d'une spécificité liée au fonctionnement de notre institution. J'ai bien entendu ce que vous nous avez dit les uns et les autres. Je crois que ça fait bien longtemps que nous n'avons pas rénové ces locaux, puisque le secteur Vaneau a été mis en place entre 1998 et 2000. Il était urgent de procéder à des rénovations qui puissent tenir compte des demandes des uns et des autres. Je demanderai que la délégation du CHS puisse visiter les lieux pour que nous nous rendions compte par nous-mêmes du bienfait de cette rénovation.

**M. DAEHN** – Oui, quelques éléments d'informations par rapport aux questions.

Première question s'agissant des locaux-vestiaires douches toilettes : les sanitaires ont été rajoutés dans les parties supérieures, agrandis, je pense qu'il y en a largement assez, pour les hommes et les femmes. Donc, je ne pense pas qu'il y ait nécessité de refaire des sanitaires en bas. La question des douches, on a regardé avec l'ACMO nos obligations vis-à-vis du Code du travail, les lavabos suffisent largement.

Concernant la taille des locaux : actuellement les chauffeurs ont effectivement 42 m<sup>2</sup>. Je ne pense pas qu'ils soient 30 en même temps dans ces locaux. En moyenne une dizaine est présente dans les locaux. Ils ont actuellement cette surface-là, ils ne s'en plaignaient pas. On leur restitue 42 m<sup>2</sup> et même plus puisque nous sortons des 42 m<sup>2</sup> tous les vestiaires. C'est-à-dire qu'ils ont 16 m<sup>2</sup> en plus. Ils ont donc 42 m<sup>2</sup> hors vestiaires. Avec effectivement sur deux niveaux, et je trouve que c'est aussi une bonne chose puisque ceux qui veulent se reposer, qui ont un peu plus le temps pourront monter et ne seront pas dérangés comme ils le sont actuellement puisque la salle est actuellement au rez-de-chaussée.

S'agissant des conducteurs qui ont démissionné du groupe de travail, il est vrai que l'année dernière le groupe n'a plus voulu se réunir. Nous leur avons fait des propositions et notamment les vestiaires en sous-sol et le groupe s'est à nouveau réuni le 11 mars et il y avait 12 personnes qui assistaient à cette réunion. J'ai le compte-rendu de la réunion et ils ont effectivement estimé que le projet qui leur était présenté était la moins mauvaise solution possible. On ne peut pas dire que les chauffeurs ne sont pas d'accord. Ils auraient peut-être préféré aller ailleurs, mais dans la situation actuelle nous sommes à Vaneau (je pense que la proximité du garage l'impose) et on ne peut évidemment pas les mettre dans Barbet qui est destiné à devenir un bâtiment politique. Ils y gagnent en surface, et notamment le personnel administratif qu'il ne convient pas d'oublier, qui était dans une situation, contrairement aux conducteurs qui tournent, eux sont en permanence sur place. Je pense que le projet est équilibré et il a été retenu par le groupe de 12 personnes qui étaient présentes, sept conducteurs plus le personnel administratif. Voilà ce que je pourrais dire.

**Mme la Présidente** – Quand on dit bâtiment politique à Barbet c'est que l'Exécutif viendra s'installer à Barbet, parce que cela permettra de libérer des mètres carrés pour l'administration ailleurs dans le secteur, notamment rue Monsieur.

Cela va permettre le déploiement de l'administration dans les bâtiments pour rendre plus cohérentes certaines directions. Y a-t-il d'autres questions ? David.

**M. MBANZA** – Pour nous, l'avis des agents concernés compte vraiment et là on a deux retours carrément différents. D'un côté, les syndicats disent que les agents ne sont pas satisfaits de ce projet et de l'autre, on a un avis contraire de 12 agents qui ont accepté ce projet. On est un peu, non pas perdus, mais il y a deux retours vraiment différents. Vous dites avoir un procès-verbal qui atteste de leur participation.

**M. DAEHN** – Oui bien sûr, des réunions ont été régulièrement programmées. A certaines réunions, les agents n'ont pas souhaité venir. Nous avons réussi à les remettre autour de la table et nous nous sommes réunis le 23 mars. Il y a un compte-rendu de cette réunion et il est très clair. Pour moi, je n'ai pas d'opposition. Ceux qui voulaient venir porter une opposition étaient habilités à le faire. Ce projet a été présenté par M. Olivier GRELAT de la sous-direction de l'action patrimoniale (SDAP) et il a rencontré l'approbation de ceux qui étaient là. C'est tout ce que je peux dire.

**M. LAFONT** – Ce compte-rendu est-il disponible ?

**Mme la Présidente** – Oui bien sûr, il est disponible et le voici M. LAFONT. En général, on ne « stabilote » pas les choses qui n'existent pas sur nos procès-verbaux ou nos courriers. Rien d'autre ? Il y a un vote sur ce point-là, un avis pour que les travaux puissent commencer. Car cela devient une nécessité urgente.

Qui est pour ? Qui est contre ? Qui s'abstient ? Qui ne prend pas part au vote ?

Ce projet est approuvé à la majorité : les représentants de la collectivité et ceux de FO votent pour ; les représentants de la CGT, de la CFDT et un membre indépendant, Mme ROUSSEAU-MOUSSET votent contre.

## Questions diverses

**Mme la Présidente** – M. MARE, vous m'aviez demandé la parole en fin de séance puisque je ne vous avais pas vu la demander lors de mon propos liminaire.

**M. MARE** – Oui, parce que vous avez reçu, Mme la Présidente, à moins que ce ne soit l'administration seulement, mais de toute façon j'ai les documents là sous les yeux, une demande s'agissant d'un signalement pour M. Patrick BRENNER sur la situation qu'il vit. Vous avez sans doute eu les documents et le signalement fait par Mme LASPOUGEAS suite au signalement que lui-même a fait pour harcèlement. A partir du moment où les documents sont envoyés, logiquement, c'est un sujet de l'ordre du jour du prochain CHS. J'aurais aimé que ce point soit à l'ordre du jour. Et plus généralement quand vous avez évoqué tout à l'heure en réponse au syndicat SYNPER que si les nouvelles missions et prérogatives du CHS étaient d'application immédiate, ils n'avaient pas vocation à traiter des affaires individuelles, il me semble qu'on a quand même eu au moins un CHS exceptionnel qui n'a fait que ça, ou deux, mais au moins un. Je pense qu'on en aura d'autres puisqu'il y a des demandes de ce point de vue-là.

Je ne les ai pas apportées, mais à la lecture des nouvelles missions du CHS, nous devons nous prononcer sur l'aménagement d'un poste de travail relatif à une personne handicapée, sur les propositions faites par le Conseil régional sur divers aménagements concernant les femmes enceintes. On voit bien que ne serait-ce que sur ces deux points, il y aura des cas individuels pour des raisons qui sont claires. Nous avons ici le droit de réserve. Nous sommes ici en séance et rien ne doit sortir, sauf les comptes-rendus rendus publics une fois validés, mais rien ne doit sortir de cette réunion. Donc nous avons vocation à voir des cas individuels. Je dis ça mais en même temps, je vous avais alerté par un courrier, Mme la Présidente, que j'avais même été porté à votre bureau moi-même, sur la nécessité de la commission d'enquête par rapport au suicide d'un collègue dans un lycée. C'est Mme MAZALTOV elle-même qui a pris contact avec M. DAVIAUD qui très rapidement lui a répondu en lui proposant un rendez-vous, puis après elle l'a annulé et n'a pas renouvelé une proposition de rendez-vous. Ce n'était pas à la CGT de proposer à M. DAVIAUD un rendez-vous. Il me semble que c'est à l'Exécutif de mettre ensemble les deux éléments de cette commission et puis, un peu officiellement, même s'il y a un bout de protocole, au moins officiellement pour dire « *voilà, vous êtes missionnés, vous vous débrouillez et on aura à vous entendre* ». Mme MAZALTOV aurait tout à fait eu loisir de contacter le proviseur de l'établissement, elle ne l'a pas fait, elle a attendu le contact avec M. DAVIAUD. Je vous rappelle quand même que nous sommes quasiment à deux mois, en tout cas plus d'un mois et demi, de ce suicide et que l'on ne va pas faire une commission d'enquête qui n'aura plus de sens au bout d'un certain temps, d'autant plus que dans ce genre d'enquête on remue des choses qui ne sont jamais très faciles à remuer, donc autant le faire rapidement et qu'après chacun puisse se faire son propre deuil des choses qui arrivent.

Je rappelle par ailleurs que l'on avait aussi demandé le résultat sur le suicide de Brice COLLOMB et que jusqu'au jour d'aujourd'hui nous n'avons rien. Donc sur toutes ces questions je suis vraiment très inquiet. Maintenant, il nous faut des réponses extrêmement rapides sur cette commission d'enquête-là très précise, puisqu'il y a eu un CHS sur cette question. Que proposez-vous, Mme la Présidente, pour faire en sorte que ces deux êtres qui se connaissent mais qui ne se sont encore jamais vus puissent procéder à leur travail dans le lycée concerné ?

Par ailleurs, je vous demande donc que soit inscrit... si ce n'est pas à celui-là, en tout cas, qu'on ait un CHS extrêmement rapide sur le courrier que vous avez reçu par rapport à cet agent.

**Mme la Présidente** – Merci M. MARE. Je vais passer la parole à M. THORNARY mais je voudrais dire deux mots. D'abord je ne comprends pas ce que vous sous-entendez par rapport à l'application de ce qui a été décidé lors d'un CHS exceptionnel concernant la mission d'enquête à laquelle Mme MAZALTOV et M. DAVIAUD doivent participer pour pouvoir rendre compte devant le CHS de cette enquête. L'administration doit prendre les contacts nécessaires pour les mettre ensemble pour qu'ils puissent mener cette enquête. Nous avons eu notre dernier CHS le 3 mai, non, ce n'est pas possible, avril. Je demanderai à l'administration de savoir où on en est... c'est

fait, tu répondras. Je ne vois pas ce que vous souhaitez sous-entendre là-dessous. Par contre, sur les différents courriers que vous m'avez adressés et portés, j'ai pris contact avec l'administration qui elle-même doit répondre aux questions que vous posez. Je n'ai pas l'intention systématiquement, à part quand la loi m'y oblige, sur des questions que vous posez, de convoquer des CHS exceptionnels. Je répondrai par courrier, comme je l'ai déjà fait par le passé et comme je le ferai demain à nouveau. Je ne pense pas que réunir des CHS exceptionnels nous permette d'avancer.

Par contre, je crois plutôt aux missions qui seront déléguées pour pouvoir justement rapporter dans des CHS dits statutaires pour pouvoir apporter des réponses aux questions que vous vous posez. Avant de passer la parole à M. THORNARY, je suis toujours très étonnée de la façon dont vous suspectez l'Exécutif et l'administration de vouloir soit fermer certaines affaires – comme vous les appelez – soit de ne pas donner de réponse. A aucun moment, je n'ai refusé d'apporter de réponses aux questions posées. Sauf sur des questions que je considérais comme confidentielles que je traite directement avec l'organisation syndicale demandeuse, sans exposer publiquement ma réponse. Jean-Michel.

**M. THORNARY** – Oui, deux ou trois éléments. Le premier, vous confirmer que j'ai reçu le signalement qu'a fait Mme LASPOUGEAS et qu'il lui a été répondu hier au soir, peut-être un peu tard certes, mais Mme LASPOUGEAS a reçu une réponse au signalement qu'elle a fait.

Je vous précise les choses d'ailleurs. Le signalement qu'elle a fait, elle l'a fait au titre, ou dans le cadre de l'utilisation, du registre de sécurité, lequel est destiné à décrire une situation et à faire des propositions de modification de la situation permettant de répondre à la difficulté signalée, et ceci en matière de conditions de travail. En l'espèce, on n'était pas exactement dans ce cas-là, mais soyez assuré que l'on en a pris compte et que réponse a été apportée à Mme LASPOUGEAS dès hier soir.

Deuxième chose, s'agissant de la mission confiée à Mme MAZALTOV et à M. DAVIAUD, j'ai signé le courrier à leur attention, leur donnant tout pouvoir en votre nom à tous et au nom du CHS pour prendre contact avec le proviseur de l'Etablissement régional d'enseignement adapté (EREA) et ensuite de se préparer à rapporter devant le CHS, lorsqu'ils auront eu des éléments, soit récoltés via le proviseur par le travail qui a été fait au sein de l'EREA, soit, s'il en est d'accord, parce qu'il faut bien en passer par là, par des contacts directs avec les personnels de l'EREA.


Ensuite, qu'on soit clair sur une chose. S'il y a eu un CHS exceptionnel, il avait d'exceptionnel d'être convoqué parce qu'il y avait eu effectivement des situations particulièrement graves, que nous avons tous regrettées, qui en ont été à l'origine. Reste que le CHS exceptionnel était destiné, comme c'est son utilité, à ce que, ensemble, nous réfléchissions à des mesures. On n'a pas parlé de cas particuliers à l'occasion de ce CHS, on a parlé de ce qu'on voulait faire pour prévenir des situations à risque et pour potentiellement faire en sorte qu'elles ne se produisent pas et ceci dans la mesure de nos capacités. C'est à cette occasion-là, notamment, que proposition a été faite par le président de lancer l'audit social sur lequel on a déjà eu des discussions et qui relève de problématiques générales et non pas de problématiques personnelles.

**Mme la Présidente** – Merci. Avez-vous d'autres interventions ?

*Aucune demande de parole n'étant formulée, Mme la Présidente, après avoir remercié l'ensemble des participants, lève la séance à 11H20.*

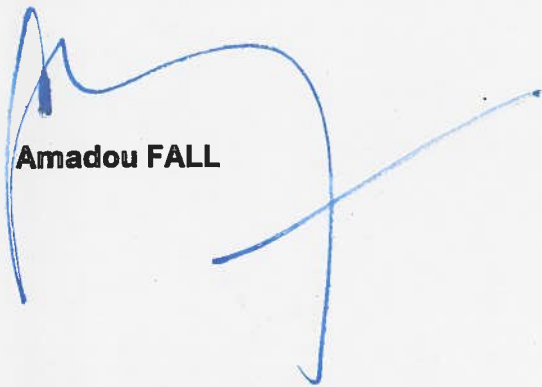


La Présidente,



Michèle SABBAN

Le secrétaire,



Amadou FALL

La secrétaire adjointe,



Fanny ROUSSEAU-MOUSSET