



CONSEIL RÉGIONAL D'ÎLE-DE-FRANCE

COMITÉ D'HYGIENE ET DE SECURITE

SÉANCE DU 08 OCTOBRE 2012

LISTE DES PARTICIPANTS

Représentants de la collectivité :

Titulaires :

Mme Michèle SABBAN	Vice-présidente chargée du personnel, de l'administration générale, et des marchés publics
M. David MBANZA	Conseiller régional
M. Jean-Michel THORNARY	Directeur général des services
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 »
Mme Ariane AZEMA	Directrice générale adjointe des services chargée de l'Unité « Lycées »

Suppléants :

M. Claude AMP	Directeur technique, logistique et achats de l'Unité « patrimoine et moyens généraux »
M. Jean-Philippe DAVIAUD	Conseiller régional
M. Claude AMP	Directeur technique logistique et achats de l'Unité « Patrimoine et moyens généraux »
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 » à l'unité « personnel et ressources humaines »

Représentants des organisations syndicales :

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

Titulaire :

M. Patrice CAUNET

Suppléants :

M. Guy LOUIS-JEAN

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

Suppléants :

M. Julien FEUILLE

Melle Elisabeth MAZALTOV

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

Titulaire :

M. Frédéric FLASCHNER

Suppléant :

M. Jules JUSTON

Fédération des syndicats solidaires, unitaires, démocratiques (SUD Education)

Titulaire :

Mme Mirella NAL

Suppléante :

Mme Fabienne PAIRE

Membres indépendants :

Titulaire :

Mme Fanny ROUSSEAU-MOUSSET

Suppléant :

M. Marc MICHAUD

Membres de droit :

M. Dr 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

Youssef BADISSI Directeur de la direction du conseil, des études, du contentieux et des assurances de l'unité « affaires juridiques, marchés, qualité »

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

M. Olivier RIDEL Conseiller en prévention

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

Mme Laurence FROMION Inspectrice à l'IGRIF

Mme Nadia MADOUI Coordinatrice sociale à la sous-direction de l'action sociale de l'Unité « Personnel et ressources humaines »

Experts désigné par un membre indépendant :

M. Vincent CALLIES

Mme Flora VIGREUX

Secrétariat :

M. Amadou FALL Sous-directeur chargé du dialogue social

ORDRE DU JOUR

- Point I :** Approbation des procès-verbaux des séances des 22 mars 2012, 30 mars 2012 et du 4 mai 2012.
- Point II :** Présentation du cabinet chargé de l'étude sur l'amélioration de la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux.
- Point III :** Point de situation relatif à la généralisation du Document Unique d'évaluation des risques professionnels des agents du siège.
- Point IV :** Communication sur le déroulement des travaux sur le chantier des Invalides.
- Point V :** Communication sur les conclusions des enquêtes administratives à la suite de deux événements dramatiques concernant deux agents du siège.
- Point VI :** Communication du rapport annuel d'activités du service médecine préventive (agents des lycées et du siège) et du rapport d'activité 2011 du service social du personnel.

La séance est ouverte par Madame la Présidente à 14h40.

Michèle SABBAN – Mesdames et messieurs, toutes mes excuses pour ces minutes de retard. Nous allons ouvrir notre comité hygiène et sécurité. Je remercie les organisations syndicales présentes ainsi que les organisateurs de la réunion du CHS et leurs équipes. Nous allons désigner un secrétaire adjoint de séance. Monsieur Flaschner, le représentant de la CFDT, sera désigné secrétariat adjoint.

Point I : Approbation des procès-verbaux des séances des 22 mars 2012, 30 mars 2012 et du 4 mai 2012

Michèle SABBAN – Nous allons approuver les procès-verbaux des séances des 22 mars, 30 mars et du 4 mai 2012.

Madame Rousseau-Mousset vous avez la parole.

Fanny ROUSSEAU-MOUSSET – Merci, Madame la présidente. Je voudrais que vous puissiez regarder le PV du 22 mars. Tout d'abord à la page 10, la phrase de Mr Prud'homme, est « *vous utilisez la détresse des gens comme un fonds de commerce de votre action syndicale* » or la phrase exacte qu'il me semble avoir entendue est « *vous faites de la souffrance des gens votre fonds de commerce* ». Voilà !

Ensuite à la page 12, il me semble que j'ai exprimé l'interrogation suivante « pardon ? » quand vous avez eu une phrase un peu malheureuse me concernant.

Et enfin, page 17 vous dites que « *je dis des choses inadmissibles, que c'est un scandale* » à propos de la lettre relative à la situation de Monsieur MARTINELLI, comment voulez-vous que je dise des choses pareilles. Vous aviez reçu une lettre recommandée et vous aviez lu le mail correspondant. Je les fais circuler et j'aimerais que ce soit mis en annexe au PV. Il y a aussi l'accusé de réception et le mail qui a été lu par vous et par Monsieur THORNARY. Monsieur MARTINELLI disait exactement quelle était sa situation. J'aimerais que ce soit lu par les élus qui étaient présents aussi et qui ont vu de quelle manière on traitait un agent qui est élu par les autres agents. Et vous dites que c'est scandaleux, Madame.

Michèle SABBAN – Quelle est votre question ? Vous demandez que l'on retire, que l'on corrige ?

Fanny ROUSSEAU-MOUSSET – J'aimerais que l'on mette en annexe ce document.

Michèle SABBAN – Donc ce sera mis en annexe.

Fanny ROUSSEAU-MOUSSET – Et que vous retiriez les paroles alléguant d'un scandale, etc.

Michèle SABBAN – Vous n'avez plus la parole maintenant, c'est moi qui l'aie pour l'instant. Je vais répondre à vos questions et à vos interpellations. En ce qui concerne votre première question, je vous rappelle que nos séances sont enregistrées, et que c'est cet enregistrement qui fait foi. Et les paroles de M. PRUD'HOMME ont été correctement retranscrites dans le PV. Donc je maintiens ce qui est noté au PV.

Sur la seconde question relative à votre interrogation sur le propos lié au « pardon », nous allons en faire une vérification. Et sur la troisième, nous allons joindre votre document en pièce annexe au procès-verbal. Y a-t-il une autre question ? Mr MARE, vous avez la parole.

Dominique MARE – Merci ! En fait ce n'est pas une question que j'ai à poser mais quelques remarques à faire. Pour ma part – je ne suis peut-être pas le seul – je trouve que lire et donc valider sérieusement trois procès-verbaux à une séance du comité d'hygiène et sécurité, surtout lorsqu'il y a sept à huit mois de distance entre le premier et la séance d'aujourd'hui, est difficile. Je pense que l'on pourrait sans doute améliorer les choses. Et à ce titre, ne pourrions-nous pas avoir

le PV de la précédente séance un mois après ? Bien sûr validé par le secrétariat et le secrétaire adjoint et prêt à être adopté à la prochaine séance. Au moins, on aurait la mémoire de ce qui s'est dit pendant cette séance. Voilà.

La deuxième chose que je voulais préciser c'est qu'au regard des deux derniers PV, on a eu plusieurs présentations de projets sur écran, et il serait intéressant, pour valider de manière sérieuse un PV, d'avoir lesdites présentations en amont de la séance. Voilà.

Et quand je dis ça, je peux prendre un exemple, Madame la présidente. Dans le premier procès-verbal, il est bien indiqué que vous aviez écrit au proviseur de l'établissement où M.CHEMIN s'est donné la mort et que vous nous feriez connaître les circonstances et les réponses que vous auriez reçues. Or, aujourd'hui, au bout de sept mois, peut-être n'avez-vous pas eu de réponse de ce proviseur.

Michèle SABBAN – Merci, M. MARE de votre interpellation sur les comptes rendus. Je vais donner la parole à M. THORNARY. Je pense qu'il serait bon que l'on fasse un effort sur le temps des délais. C'est vrai que ça fait très loin. Donc je pense qu'au regard de la proposition que vous faites, on essaiera de trouver un mixte avec des solutions plus efficaces en termes de nouvelles technologies. Sur l'autre question, je passe la parole à Monsieur FALL.

Amadou FALL – Merci, Madame la présidente. Je voudrais juste apporter une précision concernant la demande de Monsieur MARE. Je rappelle que lors de la première séance de cette instance de CHS, a été adopté un règlement intérieur du CHS. Le règlement intérieur dit ceci « après la réunion, un document est établi, qui s'appelle un communiqué, et qui résume de manière succincte ce qui s'est passé dans la réunion et qui est publié. Par la suite, il appartient au secrétaire de séance et au secrétaire adjoint d'établir un procès-verbal. Et ce procès-verbal sera approuvé lors de la séance suivante. Monsieur MARE, les trois PV dont vous faites état aujourd'hui se sont succédé dans un temps fort réduit. Je prends par exemple les CHS du 22, 30 mars et 4 mai, évidemment on ne pouvait pas vous donner ces PV dans les délais requis. Il était très difficile de pouvoir vous les donner en temps et en heure. Je signale au passage que les communiqués eux ont été établis en temps et en heure, et publiés à l'ensemble de la collectivité régionale. Voilà ce que je voulais dire. Merci.

Michèle SABBAN – Merci de ces précisions. Jean-Michel THORNARY ?

Jean-Michel THORNARY – Je réponds tout à fait positivement à Monsieur Mare. Sur la deuxième partie de son intervention, je pense effectivement qu'il est judicieux que les PowerPoint soient mis en annexes aux procès-verbaux de telle manière que lorsqu'on se réfère à tel ou tel transparent, on ait effectivement ce document en annexe au procès-verbal. Donc ce sera fait, Monsieur MARE.

Michèle SABBAN – Mesdames et messieurs, je vous invite à passer au point 2 de notre ordre du jour qui est la présentation du cabinet chargé de l'étude sur l'amélioration de la qualité au travail et la prévention des risques psychosociaux.

Excusez-moi, vous avez raison, il convient de faire approuver les procès-verbaux. Qui est pour ? Qui est contre ? Qui s'abstient ? Qui ne prend pas part au vote. Je vous remercie. Ils sont adoptés à la majorité, avec l'abstention d'un membre indépendant.

Point II : Présentation du cabinet chargé de l'étude sur l'amélioration de la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux

Jean-Michel THORNARY – Pendant que l'équipe de notre prestataire s'installe, je vous rappelle en quelques mots les circonstances dans lesquelles nous avons décidé de lancer une étude sur l'amélioration de la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux. Je ne vous remémore pas le contexte de la fin de l'année dernière – on aura d'ailleurs l'occasion d'y revenir plus tard dans l'après-midi. C'est à la fin du mois de janvier 2012, dans un contexte qui était ce qu'il était et après deux événements particulièrement malheureux, le président et la vice-présidente ont choisi ensemble de proposer au CHS le lancement d'une étude sur ces questions. Un travail a été lancé par le président et la vice-présidente sur la prévention des risques psychosociaux. Et cette démarche s'inscrit dans une approche plus large concernant l'amélioration de la qualité de vie au travail. Depuis, nous avons eu l'occasion de discuter des conditions dans lesquelles les organisations syndicales seraient associées au pilotage de travail, à la préparation et à la réalisation de cette étude, et comment l'action sociale y serait associée aussi. Et donc aujourd'hui, on en est à la phase de lancement de cette opération devant le CHS. Le prestataire choisi, à l'issue d'une consultation de marché public, est le Cabinet Technologia que je vais vous présenter en quelques mots. Les représentants de ce cabinet vont être les responsables de ce travail dans la collectivité.

L'objectif que l'on s'était fixé, était d'établir un état des lieux objectif de la situation à la Région Ile-de-France et d'établir des préconisations pour renforcer la qualité de vie au travail et prévenir les risques psychosociaux. C'est dans ces termes-là que nous avons recherché un prestataire capable de nous épauler.

Ce qu'on demande aux prestataires, c'est d'établir un diagnostic de la situation en Ile-de-France, d'établir des préconisations et ensuite de nous aider à préparer, à construire et à mettre en œuvre un plan de communication en direction des agents pour faire en sorte qu'au-delà de ceux qui vont participer au pilotage, qu'un grand nombre des agents puisse participer à cette démarche. C'est à ce titre que la société Technologia et son équipe a été choisie – je vous donne simplement les noms mais ils se présenteront, je pense eux-mêmes, dans les minutes qui viennent. Il s'agit du chef de mission M. ZUNIGO dont je ne vais pas vous donner le pedigree, ça vous ferait frémir. Il est docteur en sociologie du travail, statisticien, etc. Marion DENNEULIN, qui est responsable de la réponse aux appels d'offres dans le cabinet Technologia, est consultante Ressources humaines (RH) dans ce cabinet. Le Docteur Stéphanie PALAZZI qui est médecin psychiatre, consultante en management et en RH. Et Monsieur Olivier COURBIN, qui est consultant spécialisé dans les questions d'organisation du travail.

La démarche vous est présentée aujourd'hui par le cabinet, elle le sera également le 22 octobre au Comité technique paritaire (CTP), afin que les instances paritaires soient informées de la même manière. Les agents du siège ont fait l'objet d'une information par e-mail le 02 octobre. Les agents des lycées le seront à la mi-octobre. Ce petit écart tient à la particularité de la démarche au sein des lycées. En effet, nous sommes en contact avec le Rectorat et avec l'encadrement des établissements pour les associer à la démarche. A ce titre, nous avons choisi de faire en sorte qu'il y ait un petit décalage temporel entre les travaux qui vont être réalisés au siège et ceux réalisés dans les lycées. Au siège, l'opération va se dérouler d'octobre jusqu'au mois de mars où la restitution du rapport final et des préconisations sera faite. D'ores et déjà, je vous dis que l'ensemble des agents vont être destinataires d'un questionnaire à la mi-novembre. Pour les lycées, le point de départ commence à la mi-octobre jusqu'au mois d'avril 2013. Et cette fois-ci, le questionnaire sera adressé à tous les agents au mois de janvier.

Je ne sais pas si ça vaut le coup que je précise les modalités de ce travail. Je préfère que le cabinet Technologia s'en charge. Ce qui m'importe, c'est de vous dire comment vous serez associés au pilotage de cette étude. On met en place deux comités de pilotage, un comité de pilotage pour l'étude siège dans lequel il y aura douze membres et cinq personnes qualifiées. Et pour ce qui est des lycées, un comité de pilotage de treize membres et cinq personnalités

qualifiées. Chaque comité de pilotage est destiné à associer des représentants de l'administration, des représentants des organisations syndicales - d'ailleurs je vous ai fait la demande il y a quelques jours de désigner un représentant par organisation - un représentant de la médecine préventive, de l'action sociale. Pour ce qui concerne le comité de pilotage des lycées nous avons tenu à la présence d'un proviseur et d'un gestionnaire. De telle manière, là aussi, que tout le monde soit partie prenante dans cette opération. De mon côté, je désignerai les représentants de l'administration dans le courant de la semaine prochaine. Dans un projet aussi important que celui-là, il m'a semblé nécessaire qu'il y ait un chef de projet. Isabelle MOREL, qui est donc sous-directrice à l'unité RH assurera le pilotage de cette opération. Je crois que j'ai fait le tour de la présentation que je souhaitais faire avant de passer la parole au cabinet Technologia.

Michèle SABBAN – Monsieur le directeur, avant de passer la parole au cabinet Technologia, je les remercie du travail qu'ils vont réaliser sous votre responsabilité.

Et je voudrais mesdames et messieurs, membres du CHS, vous rappeler le rôle des experts au CTP/CHS. Parce qu'il est important que tout le monde le sache puisque parfois on m'interpelle sur des questions quand on ne connaît pas le règlement. Il s'agit de l'article 25 du décret 85-565 du 30 mai 1985 et de l'article 53 du décret 85-603 du 10 juin 1985, et j'en ferai passer la copie à ceux ou celles qui le souhaitent.

« Le président du CTP/CHS peut convoquer un ou plusieurs experts à la demande des membres de ces instances. Les experts ne peuvent assister qu'à la partie des débats à l'exclusion du vote relatif aux questions pour lesquelles leur présence a été demandée. Les experts n'ont pas voix délibérative. L'expert doit présenter une compétence reconnue pour la solution du problème posé au regard notamment de sa formation spécialisée ou de son expérience professionnelle. Il lui est adressé une convocation en tant qu'expert en lui rappelant son rôle, c'est-à-dire qu'il assiste au débat uniquement pour le(s) dossier(s) qui le concerne, afin d'apporter son analyse après avoir été invité par le président du CTP/CHS à prendre la parole. L'expert ne peut intervenir que sur les points pour lesquels il a été désigné lorsque le président lui donne la parole. La durée de son intervention doit être raisonnable, dix minutes environ. En tout état de cause, il ne peut prendre la parole sans l'accord du président. Une fois son intervention terminée, le débat doit reprendre entre les membres élus au CTP/CHS représentant de la collectivité d'une part et représentant du personnel d'autre part. Au terme du débat, l'expert est appelé à quitter la salle de réunion avant le vote éventuel sur la question concernée. »

Ceci étant dit, je vais passer la parole à notre cabinet.

Marion DENNEULIN – Bonjour à tous. Marion DENNEULIN, je suis responsable pour le cabinet Technologia des réponses aux appels d'offres et consultante RH spécialisées dans les risques psychosociaux. Ce que l'on vous propose aujourd'hui, c'est de présenter le cabinet: Qui sommes-nous ? Quelle est notre déontologie? Quelle est notre méthode de travail ? Comment allons-nous travailler avec vous dans un cadre partagé ? C'est important. Donc on présentera rapidement le cabinet dans ses interventions, ses activités puis ensuite on rentrera réellement dans la méthodologie. Et surtout, on souhaiterait qu'il y ait des questions réponses qui nous permettent d'aller plus loin par rapport à vos interrogations.

Donc, d'abord quelques mots sur le cabinet. Le cabinet Technologia a été créé en 1989 par Jean-Claude DELGENES qui est toujours à la tête du cabinet comme le fondateur et le directeur général. Il a toujours été spécialisé dans les questions des risques professionnels, entendus au sens large, sur les questions de santé, que ce soit sur la santé physique ou les risques psychosociaux.

Pour asseoir son développement et accréditer de son expérience et de ses qualifications, Technologia bénéficie de la qualification « expert intervenant en prévention des risques professionnels », donné par la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT). Nous sommes un cabinet agréé par le Ministère du Travail dans le cadre des expertises légales, pour lesquelles nous intervenons très souvent. Nous avons aussi une certification qualité plus spécifiquement sur les questions RH et ergonomie. Nous intervenons aussi dans le cadre d'appels d'offres, toujours dans le cadre de démarche partagée avec constitution de comité de pilotage pour réunir l'ensemble des acteurs de la prévention autour de ces questions. Nous bénéficions aussi d'un certain nombre de certifications techniques – je ne vais pas entrer dans le détail – sur des points plus techniques liés à la sécurité. En termes de personnel mobilisable, nous avons environ 100 consultants qui travaillent au sein du cabinet, avec des expertises très différentes parce que notamment dans le cas qui nous intéresse, expertise sur les risques psychosociaux, cette question extrêmement complexe nécessite des approches différentes et qui se complètent.

Ils sont organisés en 5 grands pôles :

- un pôle organisation du travail, le plus souvent sollicité sur les accompagnements liés à la réorganisation s'intéressant aux impacts sur les conditions de travail qu'il peut y avoir en cas de réorganisation, d'introduction d'une nouvelle technologie ;
- un pôle santé au travail sur les questions de troubles musculo-squelettique, de pénibilité, plutôt dans des environnements de type industriels ;
- un pôle risques psychosociaux qui s'est beaucoup développé ces dernières années ;
- une activité ergonomie, où on intervient en amont lors de projets de déménagement pour concevoir dès l'amont des lieux de travail où on prend en compte la question des conditions de travail ;
- et puis ensuite des expertises techniques sur les risques chimiques, on est notamment intervenu sur AZF sur ces questions-là, toujours lié aux risques professionnels entendus au sens large.

Pour illustrer cette approche pluridisciplinaire, je vous présente un schéma qui retrace les différents profils qu'il y a au sein du cabinet. On travaille selon une méthode que l'on désigne sous la forme d'un « mode laboratoire », cela signifie concrètement que nous cherchons à associer sur des missions des personnes qui ont des compétences sectorielles avec la capacité à prendre du recul par rapport à un secteur d'activité mais aussi avec des compétences disciplinaires différentes, ça peut être la sociologie des organisations, la psychologie du travail, les questions d'organisation... Il y a un certain nombre de consultants, organisation RH, qui travaillent sur la dimension d'accompagnement à l'élaboration de plan d'actions concret. Parce que le plus important au-delà du diagnostic est d'arriver à des préconisations.

Nous avons aussi des psychiatres qui interviennent lors des missions et notamment sur les suivis post-traumatiques. Mais on y reviendra lorsque l'on présentera plus spécifiquement les activités. Et, enfin des chimistes.

Le cabinet – je ne sais pas si vous le connaissez au sein de l'assemblée – est en général associé, du fait de la résonance médiatique, à de grandes missions concernant France Télécom et Renault lié notamment aux crises suicidaires. Mais ceci est une petite partie de notre activité. Notre quotidien n'est pas d'intervenir à chaud dans des situations dramatiques mais d'intervenir en amont sur des missions de diagnostic, d'évaluation, et de mise en place de plans d'actions/de prévention. Donc ça peut être des diagnostics d'évaluation ou tout simplement de façon très ponctuelle mettre à jour un document unique sur la partie risques psychosociaux, puisque souvent les documents uniques sont des parents pauvres sur ces questions-là.

La mise en place d'indicateurs de pilotage, un indicateur de santé, un baromètre santé et plus largement tout type d'indicateurs. Des interventions à froid, et bien sûr aussi des interventions à

chaud en cas de situations dramatiques qui peuvent être de nature différente, des situations de harcèlement, des situations de tentatives de suicide, qui nécessitent des interventions très rapides. Nous ne sommes pas du tout sur les mêmes types de modalités d'intervention puisque dans ces cas-là, il faut traiter tout le collectif de travail autour de la personne. Parce qu'évidemment cela a des impacts sur le collectif. Mais ça peut aussi être suite à un accident grave de travail qui a pu traumatiser les personnes environnantes. Par rapport à ces différents points d'entrée, différents volets d'activité. Bien sûr celle de l'évaluation, la mise en place de plan d'actions, on intervient de plus en plus en termes de formation des différents acteurs, que ce soit des élus de la CHSCT sur ces questions-là, que ce soit des managers de proximité pour les sensibiliser à l'impact de certains modes de management sur les risques psychosociaux. Ça peut être la sensibilisation de comité de direction. Donc une activité de formation qui se développe beaucoup aujourd'hui. Et puis, différentes activités de conseil ou de conférence.

En termes de missions, nous intervenons dans des domaines extrêmement différents : dans l'industrie, les services publics en majorité dans le cadre hospitalier. Et de façon générale pour des grandes institutions d'Etat, des établissements publics administratifs ou des Etablissement public à caractère industriel et commercial (EPIC), et puis différentes missions pour des grandes institutions comme le Conseil d'Etat, on intervient aussi actuellement dans les services du premier ministre. Nous sommes intervenus aussi dans le cadre de collectivités locales au conseil général de l'Essonne. Dès lors, nous avons une bonne connaissance des problématiques du secteur public. Je laisse la parole à Xavier qui va vous présenter la demande et plus largement la méthodologie.

Xavier ZUNIGO – Bonjour. Je vais entrer dans le vif du sujet, en vous présentant la démarche, comment elle va s'organiser. Alors ça risque d'être un peu redondant avec le préambule.

C'est un diagnostic qui porte sur l'ensemble des effectifs de la Région donc siège et lycées. Il y a aura, comme cela a été précisé, un comité de pilotage qui sera l'instance où l'on va discuter et valider un ensemble de choses avec des représentants de l'administration, des organisations syndicales et de la médecine préventive et de l'action sociale. Le but est de mener une réflexion approfondie sur la question de la qualité de vie au travail, des conditions de travail – pour le dire autrement – et/ou de la prévention des risques psychosociaux. Ce que l'on appelle les risques psychosociaux donc les problématiques de stress, de souffrance au travail éventuellement, etc. Pour faire ce diagnostic, on déploie deux méthodologies :

- la méthodologie quantitative : un questionnaire que je vais présenter un peu plus longuement tout à l'heure dans ses principes. Questionnaire qui sera adressé à tout le monde.
- la méthodologie qualitative : des entretiens individuels et également des entretiens de groupe.

Les deux méthodes fonctionnent de façon complémentaire, on fait vraiment travailler ensemble les deux méthodologies c'est-à-dire que le quantitatif étaye le qualitatif et le qualitatif permet de préciser les analyses statistiques. Le but n'est pas simplement théorique, il est de formaliser / proposer un ensemble de préconisations qui doivent ensuite se traduire en plans d'actions. Les préconisations indiquent des pistes, des directions à partir de ce que nous, on a pu observer et de nos compétences disciplinaires et ensuite il faut les transformer en actions.

Le planning, l'idée est de commencer par le siège en octobre 2012, avec une administration de questionnaires vers novembre, et puis de débiter en raison de consultations préalables les lycées en janvier 2013. Grosso modo, cela nous ferait des restitutions vers février 2013 dans le premier cas pour le siège puis avril 2013 pour les lycées. Tout ça est conditionné au départ effectif de l'envoi des questionnaires. Voilà pour la démarche. Sur l'approche méthodologique, comme dit précédemment, nous disposons d'une équipe pluridisciplinaire sur la thématique des risques psychosociaux, sur la thématique des conditions de travail. On est sur des dimensions plurifactorielles et donc il y a plusieurs disciplines qui sont appelées à travailler ensemble. Cela mobilise aussi bien de la psychologie, de la sociologie que des problématiques liées à

l'organisation, aux RH, et au management et également à l'environnement de travail et à l'ergonomie. L'équipe qui a été constituée répond à ces approches pluridisciplinaires.

Ensuite, concernant les principes: il y a des principes qu'on peut qualifier de « principes d'une démarche réussie ». Ce qui est important pour que ça fonctionne, c'est que les agents participent aux questionnaires puisqu'il faut un taux de réponses qui soit assez conséquent pour que cela puisse être exploité statistiquement.

Il faut que le prestataire soit identifié comme étant indépendant. Comme cela a été présenté préalablement par Marion, il y a une indépendance du cabinet, Technologia est agréée par le ministère du travail qui collabore étroitement avec les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Il y a une forte déontologie dans ce cabinet. On vient, pour certain en tout cas, de milieux universitaires et scientifiques –c'est mon cas. On mobilise un ensemble de compétences techniques, disciplinaires qui sont l'épine dorsale du diagnostic que l'on mène.

On garantit également tout ce qui est anonymat, les entretiens que l'on va mener sont anonymes et confidentiels. Le questionnaire l'est aussi. En tout état de cause, on est très vigilant sur l'existence d'effectifs suffisants pour faire les traitements et pour que personne ne soit repérable avec des analyses trop fines. Tout le process est du monopole de Technologia. C'est nous qui administrons, qui envoyons les questionnaires, qui gérons les bases, qui traitons les statistiques, les bases de données sont chez nous. C'était le premier point.

Le deuxième point est qu'il faut que le diagnostic soit partagé et c'est pour ça qu'on tient beaucoup à ce qu'il y ait des comités de pilotage qui soient paritaires. Le comité de pilotage est un lieu d'échange, de discussion, un lieu de validation d'un certain nombre de points avec un certain nombre de contraintes techniques. On ne peut pas faire tout et n'importe quoi. Il y a des méthodologies, des choses à respecter, des principes statistiques, l'administration de questionnaires. Le but, c'est qu'il y ait cette dynamique qui s'enclenche. Ensuite, il faut donner la parole à tout le monde. Au moins, les gens dans le questionnaire répondent ce qu'ils veulent mais si on a un bon retour, on a une photographie, un moment T fidèle de la situation.

Et puis, on a un nombre conséquent d'entretiens. On tirera en fonction de certains principes, un échantillon aléatoire, les gens ont tiré au sort en fonction de certains principes, le métier, les sites enfin c'est à discuter en comité de pilotage. Là c'est pareil, on donne la parole à un nombre assez conséquent de personnes. Ça c'est le deuxième point. Et puis enfin, il faudra veiller pour que cela fonctionne, à l'opérationnalité de la démarche c'est-à-dire qu'il faudra qu'il y ait de la réactivité, de l'interactivité entre les différents acteurs, faudra que les lignes hiérarchiques soient bien au courant pour que l'on puisse organiser ce diagnostic dans les meilleures conditions.

Je vais vous décrire, rapidement comment cela fonctionne : on commence par une communication assez détaillée, qui sera bâtie en comité de pilotage, à l'ensemble des agents sur le déroulement de la démarche. On va commencer par une approche quantitative : par le biais du questionnaire. Cela nous donne de premiers éléments, des premières tendances de ce qu'il se passe au sein de l'institution, de l'organisation. Cela nous permet d'identifier un certain nombre de problématiques, de points saillants, de segmenter les populations pour voir celles qui sont plus critiques, celles qui se portent bien. Ensuite, on aura une approche documentaire qui s'intercalera, on détermine les échantillons puis on commence une approche qualitative. D'abord une communication générale, le questionnaire puis l'approche quantitative. Cela nous permet de préciser les données du questionnaire qui va nous démontrer des corrélations entre des données et les entretiens vont nous donner la matière, et ça nous permet de comprendre ce qu'il y a derrière les statistiques. Les questionnaires, si vous voulez, c'est un thermomètre. Ce n'est pas avec un thermomètre qu'on administre des médicaments. La phase qualitative va nous permettre d'entrer dans le vif des sujets, du vécu du travail.

Dernière étape, c'est ce que l'on appelle les livrables à savoir une communication sur les résultats du diagnostic, sur ce qui se passera après, sur les actions. Un rapport détaillé naturellement, des préconisations et des plans d'actions. C'est le déroulé du diagnostic.

Là ce sont les modèles mobilisés dans le questionnaire : c'est un domaine qui est assez balisé parce qu'il y a des modèles d'épidémiologie du travail qui ont été validés scientifiquement, etc., il y a eu un collègue d'expertises pour le suivi statistique des risques psychosociaux au Ministère du Travail. On est dans un domaine assez balisé dans lequel on s'inscrit. On mobilise les modèles de KARASEK, SIEGRIST – je ne sais pas si vous les connaissez – ce sont des modèles qui permettent de cerner différentes dimensions du rapport au travail, l'autonomie, les exigences, le soutien social par exemple ça c'est pour KARASEK. Ce qui nous permet de voir différents niveaux de risques pour les agents. Ensuite pour la reconnaissance, c'est plus le modèle de SIEGRIST qui est une autre dimension du rapport au travail. Et puis, on a une autre dimension avec laquelle on travaille qui est le sens du travail c'est-à-dire, l'intérêt, l'utilité, le sens qu'on trouve dans son activité au quotidien. Ça, ce sont les gros indicateurs avec lesquels on intervient.

Ensuite, le questionnaire repose sur ces modèles d'épidémiologie, mais il est toujours enrichi par un ensemble d'autres questions que l'on peut avoir. Soit on les crée de toutes pièces en fonction de la phase exploratoire que l'on a avant le lancement du questionnaire, soit on va les piocher dans des enquêtes qui existent déjà comme l'enquête de l'INSEE « Conditions de travail » qui est très bien parce qu'au moins elle est testée. On sait que les questions sont de bonne qualité. On peut mobiliser quelques modèles de psychologie du travail aussi mais ça dépendra des échanges qu'on peut avoir.

A la fin du questionnaire, il sera établi tout un ensemble de caractéristiques individuelles, qui parfois inquiètent les agents ou les personnes qui répondent au questionnaire. Mais on ne fait jamais travailler les modalités ensemble, on les utilise une par une ; parfois on peut même les coupler mais c'est assez rare. Ces caractéristiques individuelles sont très importantes car il ne s'agit pas d'un sondage d'opinion naturellement. On est là pour comprendre comment fonctionne l'organisation, cela nous permet de voir si sur telles catégories de personnels il y a des problèmes ou pas. Cela nous permet de découper l'organisation en morceaux, en fonction de grandes catégories de personnel, et donc d'être plus précis dans le travail que l'on fait. Les caractéristiques individuelles (sexe, âge, métier, ancienneté) sont prises en compte. Cependant, nous ne regroupons jamais toutes les données ensemble. On va sortir des données sur les hommes/les femmes, les cadres/les non-cadres, etc. et elles s'enchaînent. Elles ne vont pas travailler ensemble pour faire des petits groupes d'individus où là on pourrait repérer les gens.

Sur ce graphique, on peut voir qu'il y a une phase de préparation, avec le comité pilotage où l'on réexpliquera la démarche, on rentrera plus dans le détail. On a la phase de partage, de finalisation du questionnaire ensuite on entre dans l'administration. Puis, quand le questionnaire est fini, on présente les premiers résultats mais sous la forme de grands indicateurs. On revoit le comité de pilotage puis on prépare la suite : les entretiens. Une fois les critères définis, on discute des critères d'échantillonnage c'est-à-dire des critères de représentativité que l'on va observer, respecter. Je tire un échantillon, ensuite on commence la phase des entretiens de groupe. Et puis, une fois que l'on a fini cela, on se réunit dans un premier temps pour rédiger un rapport, faire les analyses, partager, échanger sur ce diagnostic et présenter également les préconisations. Dans un deuxième temps, il y a aura un partage des résultats et des priorités opérationnelles. Et puis on se reverra une dernière fois pour parler plus directement des actions à mettre en œuvre. Voilà, comment on va s'organiser, comment on va se rencontrer, comment on rencontrera très régulièrement le comité de pilotage sur les deux volets du diagnostic : siège et lycées.

Enfin, le but est de faire des préconisations qui doivent se transformer en plans d'actions et qui s'organisent autour des trois axes de la prévention :

- prévention primaire : qui est la prévention que nous ciblons. La prévention primaire est l'action sur les causes, sur les origines du problème. Mais on n'ignore pas les deux autres modes de prévention secondaire et tertiaire.

- prévention secondaire : On est plus dans une logique d'accompagnement, on essaie de redresser un ensemble de problèmes.

- prévention tertiaire : ce sont des interventions d'urgence, peut-être qu'il n'y en aura pas besoin, en cas de situations critiques ou dramatiques.

En tout cas pour nous c'est bien en étant dans une logique primaire que l'on peut renforcer la qualité de vie au travail. J'en ai fini.

Michèle SABBAN – Merci. Le travail va se faire, on aura un document plus complet qui nous sera attribué. Madame MOREL fera en sorte de nous le faire parvenir puisqu'elle est chargée de faire le « *go-between* » avec nous et Technologia. Je vous remercie de cette présentation. Je vais passer la parole à celles et ceux qui le souhaitent puisque c'est une information qui est donnée. Qui veut la parole ? Allez-y monsieur.

Maurice DEMONLIS – Merci, Madame la présidente. Juste une précision. Les questionnaires seront-ils envoyés en envoi groupé ou de manière nominative ?

Xavier ZUNIGO – Ils seront nominatifs. Soit ils seront adressés par voie postale, soit ils seront envoyés par mail, mais il faut une adresse mail professionnelle. Il n'y aura pas d'envoi groupé. Le but est qu'il y ait un agent, un répondant.

Michèle SABBAN – Merci. Madame ROUSSEAU-MOUSSET.

Fanny ROUSSEAU –MOUSSET – M. THORNARY nous a dit que les organisations syndicales avaient reçu un courrier pour ce comité de pilotage. Quand l'avez-vous envoyé ?

Jean-Michel THORNARY – Je l'ai signé la semaine dernière. Vous devriez le recevoir si vous ne l'avez pas encore reçu.

Isabelle MOREL – C'est parti mercredi ou jeudi.

Frédéric FLASCHNER – La CFDT souscrit totalement à l'idée de ce questionnaire. Néanmoins, nous émettons des doutes quant à l'envoi de questionnaires par mail. On a eu l'expérience de l'enquête sur le climat social qui par voie mail n'a pas donné de très bons résultats. Vous nous avez donné l'assurance d'une voie nominative pour ne pas reconnaître les répondants. Il faudrait si possible un envoi postal avec une enveloppe T pour ramener les questionnaires vers Technologia. Nous souhaiterions connaître votre méthodologie concernant les entretiens. Est-ce que cela va être sur la base d'un panel, d'un volontariat ? Pour nous, la CFDT, il est important de bâtir un plan de santé au travail. On ne peut que s'en féliciter. Merci.

Michèle SABBAN – Merci.

Xavier ZUNIGO – Sur les modalités d'envoi, on verra en comité de pilotage quelles seront les plus appropriées en fonction du contexte. Pour l'instant, il y a une partie qui est prévue en envoi postal et une autre en envoi mail quand, notamment au siège, il y a des adresses professionnelles. Par expérience, il ne faut pas sous-estimer le fait que le cabinet qui intervient est un cabinet agréé par le Ministère du Travail indépendant, autonome, etc. Cela peut avoir un effet sur les agents. Mais je ne connais pas la Région. Je pense que nous pourrions en discuter au sein du comité de pilotage. C'est un premier point. Sur les garanties d'envoi, je souhaitais préciser que Technologia attribuait à chaque agent un code personnel qui permet de garantir qu'un agent égale un répondant. Ce n'est pas un questionnaire ouvert. Sur la méthodologie des entretiens, elle repose sur le volontariat. Les agents peuvent refuser ou accepter de passer en entretien. On déterminera en comité de pilotage quels sont les critères de représentativité les plus efficaces pour découper la population. Une fois que nous avons le principe de segmentation de la population, on fait un tirage au sort pour avoir toutes les situations de travail possibles. Le questionnaire nous donne une visibilité sur l'état de l'organisation, mais ce n'est pas pour cela que l'on va aller cibler des populations spécifiques. Le but est d'avoir tout le panel des situations possibles, car là où cela se

passer bien, cela nous permet de comprendre pourquoi cela se passe bien, et vice versa. Cela nous donnera de l'information pour pouvoir imaginer des préconisations. C'est un tirage complètement aléatoire. Ce n'est pas un tirage au hasard, car il y a des principes de représentativité. C'est un tirage aléatoire en fonction de certains critères que nous discuterons. Sur la méthodologie, il y a un ensemble de thématiques des risques psychosociaux et des conditions de travail. Pour être plus précis, nous procéderons à des entretiens semi-directifs, donc des formes d'entretien très libre où on laisse s'exprimer les gens. Ce n'est pas un interrogatoire. C'est une conversation.

Michèle SABBAN – Merci.

Marion DENNEULIN – Pour revenir sur la question des garanties que l'on peut apporter, sur le taux de retour, et donc la qualité de l'étude. Xavier vient de vous exposer que l'on associe les réponses à un code. On ne répond donc pas sous un nom mais un code qui garantit l'unicité des réponses. C'est important qu'on ne puisse pas répondre via papier et via électronique. Ensuite, nous avons un correspondant « informatique et libertés » au sein du cabinet qui vérifie la destruction des fichiers suite aux études. Ce sont des éléments importants. Ensuite sur le traitement en termes de confidentialité des résultats, on est très vigilants à ne pas aller trop loin dans la segmentation de nos analyses (multiplication des critères) pour éviter toute reconnaissance des personnes. Si nous avons l'agrément du Ministère du Travail, c'est parce que nous pouvons offrir ces garanties aux différents stades de l'approche que ce soit dans l'envoi des questionnaires mais aussi dans le traitement des résultats et dans la restitution des rapports. En moyenne, on a un taux de réponse aux questionnaires de 60 %. C'est vrai que quand il y a des questionnaires papier, il est moindre.

M. LAENS – Excusez-moi. Je n'ai pas bien compris. Les entretiens sont-ils individuels et oraux ? Ceux-ci restent-ils strictement confidentiels ?

Xavier ZUNIGO – Oui. Ce sont des entretiens pour la majeure partie individuels, un face à face. Ce sera avec Stéphanie ou Marion.

M. LAENS – Ces entretiens ne seront pas divulgués ; ils restent entre la personne et vous ?

Xavier ZUNIGO – Ils sont naturellement confidentiels et anonymes.

Stéphanie PALAZZI – Les entretiens ne sont pas divulgués. En revanche le contenu des entretiens est là pour qu'il y ait un rapport final synthétique. Nous sommes extrêmement vigilants. Il peut arriver qu'il y ait des verbatim dans nos rapports. Nous sommes extrêmement vigilants à ce que les verbatim ne puissent pas démasquer qui que ce soit. Les entretiens sont mis ensemble pour dégager des problématiques spécifiques dans des entités ; mais nous faisons très attention si ces entités ne concernent que deux personnes. En revanche, elles peuvent nourrir des problématiques transverses. C'est presque une obsession pour nous, l'anonymat.

Xavier ZUNIGO – Dans les rapports qu'on rédige, il n'y a jamais de nom, de lieu, de date. Tout est anonymisé. Cela fait partie des conditions pour qu'il y ait de la confiance. Cela fait partie des contraintes de l'agrément. Et cela fait partie des pratiques en sociologie.

Michèle SABBAN – Pour vous, c'est une obsession, et pour nous c'est une condition.

Fanny ROUSSEAU-MOUSSET – Avant de passer la parole à Monsieur CALLIES qui est expert, je voulais savoir si l'entretien se situerait sur le lieu de travail ?

Xavier ZUNIGO – Ce sont des modalités d'organisation des entretiens que nous n'avons pas encore évoquées. Comme nous l'avons précisé, il y a un comité de pilotage avec lequel nous allons échanger. Nous pourrions en discuter. Les choses ne sont pas arrêtées. Traditionnellement, les entretiens sont réalisés sur le lieu de travail, mais dans des endroits qui respectent la confidentialité. Ensuite, si cela pose un problème insoluble et rédhibitoire, on peut tout à fait

envisager d'autres modalités d'organisation. Cela dépendra de nos échanges au sein du comité de pilotage.

Vincent CALLIES – Je vous remercie pour cet exposé. C'était très intéressant de voir les multiples compétences que vous aviez sur des registres professionnels très différents. Ces croisements de compétences sont vraiment très intéressants pour aborder la complexité des situations. Je voulais revenir sur le contexte dans lequel est faite cette étude afin de lever tout malentendu. Il ne faudrait pas que la collectivité se positionne sur de la communication sur ce process, dans le sens où l'ancienne étude de diagnostic n'exonère en rien la collectivité de ses obligations actuelles et de la nécessité de régler de nombreux problèmes. Je voulais juste rappeler cet élément. Par ailleurs, je voulais rappeler que prétendre apporter une solution au travers d'un audit des salariés est une imposture si l'on écoute ses représentants. Or, comme vous avez pu le voir, vous arrivez dans une situation de crise où il y a énormément de tension...

Michèle SABBAN – Posez votre question en tant qu'expert, Monsieur CALLIES. Je l'ai rappelé en début de séance. Ne souriez pas Madame ROUSSEAU-MOUSSET, car à un moment c'est moi qui ne vais plus rire. Dire que nous sommes dans une situation de tension à la Région ; les seules personnes qui mettent de la tension dans cette Région, c'est vous deux. Je le dis et je veux que ce soit inscrit au procès-verbal. Vous posez votre question au cabinet en tant qu'expert sur ce sujet, et c'est tout. Intervenez sur ce sujet.

Vincent CALLIES – Vous entendrez bien que cela s'applique pour les experts des représentants du personnel, mais pas ceux de la collectivité, comme Monsieur Pierre BOISSARD qui assiste à toutes les délibérations ici. C'est une parenthèse fermée. Nous avons une importante étude et une belle étude. Je le dis en toute sincérité. Il faut aussi la mettre en parallèle avec le coût, dont j'aimerais connaître l'imputation budgétaire, et la nécessité d'intervenir très rapidement. Par exemple, nous avons dans les lycées 383 agents des lycées qui sont des ACO. J'aimerais bien savoir quelle formation ils ont eue ? En fait, je connais un peu la réponse. Je pense qu'il y a vraiment des urgences très importantes à mener. Si j'ajoute des situations au niveau du siège, là aussi il y a de nombreuses tensions. J'aimerais bien connaître le nombre d'agents de la RH qui sont en arrêt maladie actuellement. C'est assez conséquent selon mes informations.

Michèle SABBAN – Monsieur CALLIES, c'est hors sujet. Soit vous posez votre question relative au point que nous présentons, soit je vous demande de quitter la table. J'ai lu le règlement volontairement car on commence à vous connaître dans la maison. Je vous demande de quitter la salle. Et vous ferez votre tract.

Vincent CALLIES – Une situation de tension très forte qui va rendre cette étude assez difficile. Je pense que les questions de mes collègues sur les conditions...

Jean-Michel THORNARY – Monsieur CALLIES, vous aurez l'occasion de discuter avec les représentants de Technologia, puisque lors du lancement de ce travail les organisations syndicales et leurs représentants font partie des gens que l'équipe de Technologia a l'intention, et c'est bien normal, de recevoir. Donc s'il vous plaît, ce n'est pas la peine de continuer de telle sorte que la situation dérape avec la vice-présidente. Si vous avez une question, posez-la simplement. Sinon, je renvoie un entretien entre vous et l'équipe de Technologia ce qu'ils attendent avec impatience.

Vincent CALLIES – Moi, ce que j'aimerais bien, c'est poursuivre mon exposé.

Michèle SABBAN – Je vous demande d'intervenir sur ce point-là précisément. Je vais vous faire sortir.

Vincent CALLIES – J'interviens en tant qu'expert. Je suis parfaitement dans le champ de mes compétences.

Michèle SABBAN – Vous parlez d'ACMO. Cela n'a aucun rapport. On ne sait pas de quoi vous parlez.

Vincent CALLIES – Ça, je m'en doute...

Michèle SABBAN – Je suspends la séance. Elle reprendra quand j'en aurai décidé. Vous empêchez vos camarades des autres organisations syndicales de prendre la parole. Cinq minutes de suspension de séance. Vous rendrez compte de votre acte, Monsieur CALLIES !

La séance est suspendue à 15h42, sur décision de la vice-présidente.

La séance est reprise à 15h47.

Point III : Point de situation relatif à la généralisation du Document Unique d'évaluation des risques professionnels des agents du siège

Michèle SABBAN – Nous allons reprendre notre séance par le point 3. Je laisse la parole à Olivier RIDEL pour la présentation.

Olivier RIDEL – Madame la présidente, Mesdames Messieurs les membres du CHS, lors du CHS du 4 mai 2012, il vous a été présenté les principaux résultats de l'évaluation des risques professionnels avec les agents de l'Unité patrimoine et moyens généraux (UPMG). Il s'agit de la première étape qui doit nous mener jusqu'à l'élaboration du document unique final pour le siège. Je vais vous présenter la deuxième étape. En ce qui concerne le pilotage du projet, c'est à l'identique de l'étape 1 : Bureau Veritas nous accompagnera pour cette deuxième étape. Le projet est piloté par le conseiller de prévention du siège, moi-même, qui dépend de Monsieur THORNARY en liaison avec le comité de pilotage. Les objectifs principaux de cette deuxième étape est d'évaluer les risques professionnels pour le reste des agents du siège en tenant compte du bilan de la première étape et de mettre à jour le document unique de l'UPMG en tenant compte du plan d'actions qui va être mis en place et intégrer cette mise à jour dans le document unique du siège. Vu l'étendue des bâtiments du siège (17), le comité de pilotage a décidé que l'on élabore un document unique par bâtiment. La compilation de ces 17 documents formera le document final. Une livraison de ce document unique finalisé est envisagée pour le deuxième trimestre 2013.

Au niveau de la méthodologie, on suit la méthodologie que l'on a utilisée pour l'UPMG. C'est une démarche participative. On va organiser des ateliers avec les agents du siège hors UPMG. Ces ateliers seront animés par Bureau Veritas. Un tiers des agents du siège hors UPMG participera à ces ateliers entre octobre et décembre 2012. Cela fait 60 ateliers au total. Au début de l'année prochaine, comme pour l'UPMG, il y aura une restitution qui sera faite à l'encadrement. Il y aura au total 30 ateliers de restitution. Pour l'UPMG, la mise à jour du document unique interviendra après les travaux Invalides, une fois que les agents auront intégré les nouveaux locaux en février 2013. On réalisera de nouveau des ateliers de travail avec les agents de l'UPMG. On fera également une restitution en comité de direction et on prendra en compte le plan d'actions. Pour rappel, la réglementation nous impose d'examiner les risques professionnels par unité de travail. Donc l'unité de travail est une entité. Cela peut être le service, une direction, un bâtiment. Pour l'UPMG, l'unité de travail était le service. Il y avait donc autant d'unités de travail que de services. Pour le reste des unités du siège, le comité de pilotage au mois d'avril dernier a discuté et a validé la création de trois unités de travail :

- fonction et activité de métier sans déplacement fréquent
- fonction et activité de métier avec déplacement fréquent
- environnement de travail, bâtiment

Pourquoi une différence avec le déplacement ? En effet, derrière le mot déplacement fréquent, il y a le risque routier, le risque de trajet. C'est une dimension importante au même titre que les

risques psychosociaux par exemple. Cette démarche de travail a été présentée en comité de direction des DGA et des directeurs le 17 septembre 2012, afin de les sensibiliser sur la démarche de travail et comment les agents seront impactés. Au niveau de la méthodologie d'évaluation, c'est la même, si vous vous en souvenez, que pour l'étape numéro une. On a une matrice des risques. Lors des ateliers avec les agents, Bureau Veritas va évaluer les risques professionnels en prenant en compte trois facteurs : la fréquence, la gravité et la maîtrise. Il apparaît une priorité en termes de risques et donc d'actions à apporter. Voilà pour la méthodologie d'évaluation et la démarche de travail pour la deuxième étape.

Michèle SABBAN – Merci. Y a-t-il des questions ? Monsieur MARE.

Dominique MARE – Je me souviens que nous avons passé le dernier Comité d'hygiène et de sécurité ou l'avant-dernier sur la méthodologie de l'étape une. A la lecture des derniers procès-verbaux des CHS, je me suis rendu compte que vous nous avez fait passer devant le Comité d'hygiène la méthodologie selon laquelle on évaluerait les risques. Mais on voit bien que le document unique de l'UPMG doit être finalisé et sera à disposition des membres du CHS et des membres de l'UPMG qui le souhaitent. On est passé d'une discussion sur la méthodologie au document unique. Il s'agit aussi de l'évaluation et des solutions qu'on y trouve. Il y aura un plan de prévention des risques qui sera constitué. Mais nous n'avons pas vu, nous en tant qu'élus du CHS, les conclusions de cette partie du document unique concernant l'UPMG. Ce qui veut dire que nous donnons un avis sans être expert sur le choix de la méthodologie, bien qu'elle paraisse carrée et bien ficelée. J'aurais bien voulu qu'on communique au CHS les conclusions de cette méthodologie, de l'évaluation, des propositions de solutions à apporter. L'objectif étant d'évaluer le document unique qui lui passera en délibération au CHSCT. Je ne souhaite pas que l'on ait à évaluer un document global après deux ou trois ans de travail. Il nous manque un bout pour pouvoir l'évaluer consciencieusement.

Michèle SABBAN – Jean-Michel THORNARY ?

Jean-Michel THORNARY – Monsieur MARE, on est en train de continuer un travail commencé en 2010 avec l'UPMG. Nous avons estimé que c'est dans cette unité, compte tenu des métiers pratiqués, qu'il y avait la plus grande probabilité de risques professionnels. Ce travail a été fini avec le Bureau Veritas. On est en même temps dans la poursuite de cette opération pour aboutir au rendu que nous attendons collectivement, dans l'élaboration d'un document unique, pas seulement pour l'UPMG mais pour l'ensemble des personnels de la Région Ile-de-France. Il n'y a pas eu de rupture. Je vais utiliser un mauvais terme. Nous avons travaillé de manière expérimentale sur l'UPMG. Maintenant on déroule la méthodologie sur l'ensemble des unités en sachant en plus que les risques professionnels encourus par les collègues en bureau, administratifs, sont de nature beaucoup moins divers. Je ne dis pas qu'ils sont plus ou moins importants. Il n'y a pas de rupture dans le process qui nous mène de la situation insatisfaisante dans laquelle nous étions sans document unique dont j'espère qu'elle sera tout à fait satisfaisante. J'espère que nous pourrons établir un plan de prévention des risques pour l'ensemble de la maison qui soit satisfaisant dans le cadre de cette opération.

Frédéric FLASCHNER – La CFDT prend bonne note de la confirmation de la rédaction d'un Document Unique de l'ensemble des agents du siège après celle de l'UPMG qui vient d'être réalisée. Nous nous mettrons ainsi en conformité avec la réglementation avec beaucoup de retard. Mais mieux vaut tard que jamais. En revanche, la CFDT reste dubitative quant aux lycées. Bénéficient-ils de leur côté de tels documents ? Cela paraît indispensable étant donnée leur forte exposition aux risques professionnels comme le montre d'ailleurs le rapport de la médecine préventive qui nous est présenté lors de ce CHS. La Région ne peut se désinvestir d'un tel sujet s'abritant derrière l'autonomie de la gestion des lycées.

Michèle SABBAN – Merci. Jean-Michel ?

Jean-Michel THORNARY – Je complète malgré tout la réponse à la question précédente. Quand nous avons approuvé le PV du CHS du 4 mai 2012, je vous rappelle qu'à l'occasion de ce comité, le point 2 était l'élaboration du document unique d'évaluation de risques professionnels des services du siège. A cette occasion, Olivier RIDEL et Monsieur GONO qui était notre prestataire de service du bureau Veritas nous ont rendu compte du travail fourni avec l'UPMG. Le travail avec l'UPMG a déjà fait l'objet d'un exposé dans cette configuration. Ce qui avait été dit en conclusion que je maintiens, c'était que si ce document n'était pas destiné à l'ensemble de la maison, car il ne concerne que l'UPMG, il est évidemment à la disposition de tous les représentants des organisations syndicales membres du CHS. Cela avait été dit à cette occasion. Je le redis devant vous. Cela figure bêtement au procès-verbal que l'on a approuvé en début de séance. Il n'y a pas de novation.

Michèle SABBAN – Monsieur RIDEL ?

Olivier RIDEL – Comme vient de le dire Monsieur THORNARY, le document unique est accessible depuis le mois d'avril 2012 aux organisations syndicales qui siègent au CHS. C'est avec plaisir que je les recevrai. Il a été validé par le président de l'UPMG et par Monsieur THORNARY au mois d'avril dernier.

Michèle SABBAN – Madame ROUSSEAU-MOUSSET ?

Fanny ROUSSEAU-MOUSSET – C'est pour passer la parole à M. CALLIES sur ce point.

Vincent CALLIES – Nous nous félicitons de l'avancement de la rédaction du document de prévention. J'aurais une remarque sémantique à faire notamment par rapport au futur communiqué qui sera fait auprès des agents. J'aimerais qu'on ne parle pas de « la généralisation du document unique pour les agents du siège ». Cela prête à confusion. Il n'y a qu'un seul document unique comme son nom l'indique. Il y a eu un travail réalisé au niveau de l'UPMG, soit. Mais ne laissons pas croire qu'il y a un document unique, alors qu'il n'est pas encore achevé. Ensuite, je voulais savoir le niveau d'intégration des compétences ? Je m'explique. Cette rédaction maladroitement sur la généralisation du document unique m'a amené à m'interroger. Nous avons regretté l'externalisation du document unique, car nous pensons qu'il faut une acquisition de compétences, car ce document sera réactualisé tous les ans. Ce choix n'a pas été fait. Ceci dit, j'ai l'impression qu'il y a une étroite collaboration entre le cabinet d'études et les services de la Région. Je souhaiterais une confirmation sur ce point, mais également sur le transfert progressif des compétences. Sur l'UPMG, on a intégré les risques psychosociaux au projet. Je souhaite avoir confirmation que l'on va continuer sur cette démarche pour les autres unités. En effet, c'est un élément très important. Nous considérons qu'il faut vraiment intégrer tous les risques pour la santé, tant physiques que psychosociaux. Je vous remercie.

On aurait voulu que la rédaction de ce document unique soit internalisée. Ce n'est pas le choix qui a été fait. Ceci dit, ...Je voudrais avoir confirmation sur ce point...

Michèle SABBAN – Isabelle MOREL ?

Isabelle MOREL – Je réponds sur la partie risques psychosociaux. Dans le cahier des charges présenté et enrichi avec les organisations syndicales, il était prévu que la démarche des risques psychosociaux soit une démarche à part entière. Il y est également prévu que le cabinet Technologia nous accompagne pour que les éléments qui sortiront de l'étude soient intégrés au document unique. Le bureau Veritas, qui intervient sur la suite de l'élaboration du document unique, n'interviendra que sur l'aspect des risques professionnels, puisque pour les risques psychosociaux, c'est le cabinet Technologia compétent dans le domaine qui nous aidera à intégrer au document unique les éléments qui sortiront de l'étude.

Michèle SABBAN – Merci. Nous passons au point 4.

Point IV : Communication sur le déroulement des travaux sur le chantier des Invalides

Daniel DAEHN – Madame la présidente, un petit point de situation sur le chantier des travaux Invalides. Le chantier se déroule actuellement conformément au calendrier prévu. La phase 2 actuelle qui a débuté en mai est prévue pour s'achever en décembre. Je rappelle simplement que le programme des travaux comprend notamment le remplacement de tous les ascenseurs, la rénovation des sanitaires, la rénovation d'un certain nombre de services ou locaux techniques (courrier, reprographie, archives, salle 154, etc.) et enfin la remise à neuf de la cour intérieure avec la mise en place d'un platelage. Je voudrais également signaler qu'il est prévu au titre de ce marché la rénovation des circulations, c'est-à-dire des couloirs qui sont actuellement hors zone travaux. Les couloirs qui se trouvent entre les zones, où les bureaux fonctionnent actuellement, seront repris dans le cadre de ces travaux. En revanche, les bureaux qui n'auront pas été impactés par les travaux ni en phase 1 ni en phase 2 seront rénovés courant 2013, comme cela avait été pris en engagement par Madame la présidente.

Parmi les points particuliers ou les difficultés rencontrées, je voudrais signaler le fait que par rapport à la phase 1, cette phase 2 est beaucoup plus courte. En revanche, elle est plus délicate dans la gestion du chantier, car il y a une plus grande perméabilité entre les zones chantier et les zones bureaux. Il y a des descentes d'eaux pluviales qui passent dans des bureaux qui ne sont pas en zone chantier. Il y a l'installation de prises informatiques supplémentaires et surtout dans le coin sud-est du bâtiment, il y a une zone mixte, à la fois chantier et passage pour les agents. Tous ces éléments, ainsi qu'un certain relâchement au mois d'août dans le suivi du chantier, ont conduit à des difficultés et à des dysfonctionnements dont j'ai rendu compte lors d'une séance d'information aux organisations syndicales le 20 septembre 2012. Des mesures ont été prises pour rétablir cette situation et des conditions de travail plus acceptables. Il y a eu un travail pédagogique, de recadrage des entreprises. J'ai eu de nombreuses réunions. J'ai convoqué des responsables de l'entreprise pour les remettre face à leurs responsabilités. Ce chantier dure depuis un peu plus d'un an. Une certaine fatigue se fait sentir, non seulement au niveau des agents, mais aussi au niveau des entreprises. J'ai estimé que ce travail était nécessaire. Je considère qu'il a porté ses fruits. J'ai également renforcé l'information des agents ainsi que l'anticipation et le suivi des travaux. Pour faire très court, nous avons mis en place depuis un mois (et cela fonctionne très bien) une réunion hebdomadaire le mardi avec les intervenants du chantier pour mettre au point le calendrier de la semaine suivante. Tous les mercredis matins à 9h30, il y a une réunion du comité de suivi où nous donnons aux référents des unités le programme exact des travaux de la semaine suivante. On voit avec eux si cela passe et si des mesures particulières doivent être prises. A ce moment-là nous échangeons puis nous les reprenons avec les entreprises le jeudi en validant formellement le programme de travaux. Ainsi, on sait exactement ce qu'il se passe et s'il y a des mesures particulières à prendre, on sait les prendre. Le vendredi, il y a une mise en ligne sur E-lien du programme de travaux de la semaine qui suit. Ce dispositif fonctionne maintenant de façon très satisfaisante. C'est devenu une routine pour nous. Cela met beaucoup plus de sérénité dans la gestion de ce chantier et vis-à-vis des agents notamment. Je tiens à souligner que nous continuons à travailler en étroite concertation et en collaboration avec le conseiller de prévention ainsi que l'équipe de l'action sociale et le médecin. Un dernier point sur l'amiante, comme je l'ai fait lors du CHS précédent. A l'instar de ce qui s'est passé lors de la phase 1, le processus de diagnostic et de traitement se déroule conformément à la réglementation et ne connaît pas de difficultés particulières. Il y a eu un premier rapport émis le 4 juin suite au premier sondage réalisé en début de phase. Il y a eu ensuite un deuxième rapport dont la dernière mouture date du 25 septembre qui a fait suite à un nouveau contrôle effectué début septembre par l'entreprise agréée. A présent, nous avons une connaissance très fine et précise de tous les endroits où se trouve de l'amiante. Il y en a peu. C'est essentiellement dans les conduits de fibrociment. L'additif au plan de retrait sera déposé par l'entreprise sous une dizaine de jours et le retrait de l'amiante sera effectué au mois de novembre 2012. Les déménagements en vue de l'implantation définitive sont toujours prévus au mois de janvier 2013.

Michèle SABBAN – Merci Monsieur le directeur. Monsieur CAUNET demande à intervenir.

Patrice CAUNET – Madame la présidente. Le syndicat Force Ouvrière voulait réagir par rapport aux dysfonctionnements qu'il y a eu en août dernier. Les syndicats ont été alertés par des agents du siège de graves dysfonctionnements sur la zone travaux du site des Invalides. Nous avons immédiatement alerté les services de la direction le jour-même. Nous nous réjouissons que la direction ait pris des mesures rapides pour les résorber. Ce qui justifie la notification de ce point très important à l'ordre du jour.

Michèle SABBAN – Monsieur MARE.

Dominique MARE – Aujourd'hui, nous allons louer les merveilles de l'électronique, puisque je souscris (pour ne pas dire souris) aux propos de FO. Après quelques alertes, avant le 14 août, d'agents qui souffraient de poussières en suspension dans les locaux, c'est effectivement le 14 août qu'il y a eu une alerte un peu plus poussée qui a été adressée à la CGT. La CGT elle-même a contacté l'UPMG, la DGA ne répondant pas. Il fallait que quelqu'un prit la responsabilité de l'évacuation ce qu'ont fait les chefs de service. Les manquements ont été reconnus ; la réunion avec l'UPMG s'est, semble-t-il, bien déroulée. Je pose la question de ce qui a pu se passer par la suite, puisque nous avons été alertés par une forte odeur de soudure il y a quelque temps. On s'est aperçu que dans le planning ces travaux n'étaient pas prévus. Y a-t-il un peu plus d'encadrement quant à ces soucis qui sont survenus mais qui peuvent revenir?

Michèle SABBAN – Merci, Monsieur FLASCHNER ?

Frédéric FLASCHNER – Merci. Je ne veux pas être original. Je vais vous reparler des dysfonctionnements du mois d'août. Suite aux inhalations de certains agents, la CFDT avait interpellé la Région en lui faisant remonter un état des lieux de la situation. Nous avons apprécié que le DGA de l'UPMG réagisse avec célérité en donnant des directives pour réguler un certain nombre de dysfonctionnements en nous apportant des assurances pour sanifier le chantier. Nous avons connaissance néanmoins d'au moins une vingtaine d'agents ayant subi des nuisances ayant une influence sur leur santé (problèmes respiratoires chroniques, réactions cutanées, irritations des yeux et autres troubles causés par des poussières abondantes par les travaux non confinés dans la zone de chantier). Il est impératif que cela ne se reproduise pas. Nous avons eu une très bonne réunion avec Monsieur DAEHN.

Michèle SABBAN – Merci, Madame VIGREUX ?

Flora VIGREUX – Bonjour. Comme mes collègues, je voulais remercier l'UPMG pour la réunion d'information qui a eu lieu récemment. Les informations étaient assez intéressantes et claires. Nous vous remercions d'avoir donné des précisions sur l'amiante comme nous vous l'avions demandé. Car beaucoup d'agents y sont sensibles. Mais nous sommes un peu inquiets, car vous avez évoqué le fait qu'il n'y a plus de difficulté. Je voudrais, à la demande des agents, faire passer quelques photos sur ce qu'il s'est passé cet été. Beaucoup d'agents sont encore sous le choc de la manière dont la situation a été gérée et du temps que cela a mis. Si vous me le permettez, Madame la présidente, je vais faire passer ces photos. Je pensais, comme beaucoup d'autres, que la situation était réglée. J'ai constaté une amélioration dans l'information – je vous en remercie - malheureusement j'ai appris récemment qu'il y a encore eu des difficultés à la fois de fissures dans les murs apparus suite à des coups donnés dans les murs dans les bureaux. Ce qui surprend n'est pas tant l'incident, qui lui-même est grave, mais la réaction donnée au signalement des agents. On a encore essayé de minimiser leur inquiétude. On leur a dit qu'il faisait beaucoup de bruit pour rien. Ce qui passe très mal. Je pense que s'il y a encore un effort, c'est dans l'écoute et la prise en compte de l'information. Au niveau des odeurs, nous étions intervenus. Nous avons fait une demande à l'ACMO pour avoir plus d'informations sur le risque lié à certains produits. Il nous a été répondu que les produits inhalés dans la cantine étaient inoffensifs. Dernièrement, il y a eu un phosphore qui a été utilisé pour les soudures. Les agents qui ne se sentent pas rassurés ont fait des recherches. Je ne parle même pas des syndicats saisis par la suite. Ils ont vu que certains produits étaient dangereux. Ils sont inquiets. Il faut s'efforcer de rassurer les agents, qui sont en effet usés par les travaux, et surtout de ne pas minimiser ce qu'ils vivent. Nous vous

avons également posé une question sur le nettoyage lors de notre dernière réunion. Nous n'avions pas eu le temps d'échanger. Beaucoup d'agents nous disent que ce sont eux qui nettoient leurs bureaux poussiéreux après le passage des travaux, qui achètent les produits. Ils se posent des questions. Ils se demandent comment cela se passera après le déménagement. Auront-ils encore à nettoyer ? Au niveau des sanitaires, nous souhaiterions qu'une attention particulière soit portée sur les verrous. Il arrive en effet que l'on reste bloqué dans les toilettes. Cela a été signalé à deux reprises. Cela peut paraître futile, mais ce serait bien qu'il y ait un point de vigilance lors de cette deuxième phase. Je vous remercie pour votre écoute.

Michèle SABBAN – Je souhaite que ces photos soient portées au procès-verbal, puisque c'est de droit. Mais pourriez-vous nous dire les lieux exacts ? Vous les donnerez par écrit. Je suis présente trois à quatre fois par semaine à la cantine. J'ai aussi été confrontée à des odeurs ou autres. Mais il est vrai que lorsque l'on entame des travaux de cette importance en site occupé – ce que nous avons évoqué ensemble lors d'un CTP, d'un CHS – cela ne se fait pas sans difficulté. Nous avons le choix soit de déménager complètement, ce qui était trop lourd pour l'ensemble des directions, en particulier des agents, soit de faire les travaux en site occupé. Des problèmes se posent à la direction qui est en charge de ce chantier. Mais de grâce, ne soyons pas trop durs à l'égard des personnes chargées de ce chantier. Certains se sont plaints de propos, notamment d'agents, en direction des ouvriers. Ils font leur travail. J'ai demandé à Daniel DAEHN et à sa direction d'adresser toutes nos excuses à ces hommes qui interviennent quotidiennement. Même si au mois d'août, il s'est passé des choses délicates, la vacance n'a jamais été la règle, il y a toujours eu un directeur et un élu présents. Nous avons été informés en temps et en heure. Sur cette question, j'en prends la responsabilité. Je réitère ma confiance à l'UPMG qui dans cette affaire veille et agit de telle sorte que les agents soient le moins dérangé possible.

David MBANZA – Quels sont les événements du mois d'août ?

Daniel DAEHN – Dans la zone que j'indiquais tout à l'heure, zone mixte, il y avait deux cloisons de porte à détruire. Ces destructions ont été faites sans évacuation de l'étage en question. Lorsque l'on fait un chantier de démolition, on l'enserme, on l'isole, on met un polyane de telle sorte que les poussières ne se propagent pas. Compte tenu que c'était une zone mixte, on ne pouvait pas fermer le chantier, sauf à déménager les agents. Donc les ouvriers, voyant que c'était à leur planning, ont commencé des travaux de démolition sans que toutes les mesures de précaution aient été prises ; ce qui fait que les bureaux qui se trouvaient juste à côté de la démolition ont pris beaucoup de poussière. Quand on s'en est rendu compte, on a fait arrêter les travaux. Monsieur AMP qui était présent au mois d'août a pris la décision, en liaison avec le DGS, de faire évacuer les agents pour la poursuite des travaux.

Michèle SABBAN – Y a-t-il d'autres questions à ce sujet ? Nous allons passer au point suivant de l'ordre du jour.

Point V : Communication sur les conclusions des enquêtes administratives à la suite de deux événements dramatiques concernant deux agents du siège

Michèle SABBAN – Je vais demander à Madame VIGREUX de quitter la salle puisqu'un autre expert est désigné sur ce point par Madame ROUSSEAU-MOUSSET. Il est rappelé, Mesdames et Messieurs, qu'il a été décidé en comité d'hygiène et de sécurité extraordinaire du 27 janvier 2012 suite à un décès brutal d'un agent et à une tentative de suicide d'un autre agent du siège de confier les enquêtes administratives à Madame Laurence FROMION, inspectrice à l'inspection générale de la Région Ile-de-France et à Monsieur Youssef BADISSI, directeur à la Direction du conseil des études du contentieux et des assurances à l'unité affaires juridiques, marchés et qualité. Ces enquêtes administratives étaient destinées à réunir les éléments permettant d'identifier l'existence d'actes ou d'événements répétés ayant pour effet des dégradations éventuelles des conditions de travail, de préciser le cas échéant la nature de ces dégradations, de mesurer l'existence d'un lien de causalité directe entre ces conditions de travail et les drames survenus. La fiche présentée dans le dossier transmis aux membres du CHS retrace les éléments relatifs à la procédure des enquêtes administratives et à la méthodologie retenue. Mesdames et Messieurs, les conclusions de ces enquêtes vous seront remises sur table dans quelques instants, mais elles seront reprises en fin de séance. En effet, étant un document à caractère confidentiel, je ne souhaite pas qu'il circule dans la maison. Ces documents seront donc numérotés, remis sur table et récupérés à l'issue du point. Autrement dit, nous retrouverons le nombre d'exemplaires. La confidentialité ainsi recherchée tient au fait que l'un des agents va reprendre ses fonctions prochainement, je ne souhaite pas que cela s'étale dans la maison comme on pourrait le supposer. Je vais laisser le soin au Directeur général des services, Jean-Michel THORNARY, qui a piloté ces enquêtes administratives, de dire ses conclusions. Mais je voudrais d'abord passer la parole à Monsieur DAVIAUD qui était représentant du collège des élus. Je souhaitais le remercier d'avoir été présent dans ce groupe.

Jean-Philippe DAVIAUD – Merci Madame la présidente. Cette réunion du CHS est l'occasion de faire un point d'étape sur l'enquête que Madame MAZALTOV et moi-même menons sur les conditions du suicide de Monsieur Pierre CHEMIN. Nous avons abordé cette enquête avec beaucoup de sérieux, vous vous en doutez, et nous avons décidé de procéder par étapes afin que les conclusions soient les plus fiables et les plus utiles possibles. Dans ce cadre, en juin dernier, nous avons rencontré le proviseur du lycée où travaillait Monsieur CHEMIN et avons longuement échangé. Il nous a apporté un éclairage assez utile sur Monsieur CHEMIN, sur son travail. Nous avons pu voir les lieux, l'atelier. Tout cela était très utile. La semaine prochaine nous rencontrerons également la Direction des ressources humaines notamment les responsables de l'antenne dont dépend le lycée où travaillait Monsieur CHEMIN, afin d'avoir l'éclairage du côté ressources humaines, d'abord pour voir les échanges qui ont pu avoir lieu avant le suicide de Monsieur CHEMIN, voir quelles étaient les réflexions menées. Par ailleurs des représentants de l'antenne se sont tout de suite rendus sur les lieux, à la découverte du drame. Cela permettra d'avoir leur retour sur leurs impressions, sur ce qui s'est dit, sur la réaction des autres agents. Il s'agit de compléter les éléments que nous avons.

Elisabeth MAZALTOV – L'enquête n'a pas été complète car il y a eu des réticences de certains collègues.

Michèle SABBAN – Donnons les conclusions et débattons ensuite.

Jean-Michel THORNARY – Je remercie les deux agents de la Région qui ont fait un travail difficile, qui leur a pris du temps. Vous avez été impatients d'avoir leurs conclusions. Il leur a fallu du temps pour les élaborer, compte tenu de la méthode. Lors du CHS du 22 mars 2012, Madame la vice-présidente avait indiqué que la conclusion de ces enquêtes quels qu'en soient les résultats serait communiquée pour information aux membres titulaires du CHS. Nous sommes en train de rendre compte de ce travail une fois que les deux enquêteurs ou auditeurs ont rendu leur travail. Je dis un mot de la méthodologie retenue qui a bien évidemment tenu compte de l'indispensable respect de la vie privée de chacun. C'est une des raisons pour lesquelles les documents qui vous

seront distribués seront repris en fin de séance. Les deux enquêteurs ont été autorisés à procéder, sous couvert de la confidentialité, à des investigations reposant sur l'examen de l'entier dossier administratif des intéressés, ainsi que des auditions d'agents des unités où ils exerçaient, où ils ont exercé précédemment. Ils ont ainsi pu rencontrer les supérieurs hiérarchiques, des collègues, les collaborateurs (ils s'agissaient de deux cadres). Ces investigations ont été strictement limitées à l'entourage professionnel des deux agents concernés. Au total, ce sont 18 agents qui ont été entendus par les enquêteurs dans le cadre des investigations relatives au décès de Brice COLLOMB et 13 qui l'ont été concernant la tentative de suicide de Madame Géraldine SALE. Vous avez les conclusions entre les mains. Je vais les lire. Cela va être un long mais important comme exercice.

Lecture des conclusions des enquêtes administratives

L'enquête qui a précédé la rédaction du présent rapport est motivée par le souci de l'Exécutif et de l'administration régionale de la qualité des conditions de travail des agents régionaux alors même que la Région n'a pas été saisie d'une demande de reconnaissance du décès de Brice COLLOMB en accident du service. Il est rappelé que l'enquête était destinée à réunir les éléments permettant d'identifier l'existence et la nature d'actes ou d'événements répétés ayant pour objet et pour effet les dégradations éventuelles des conditions de travail de Brice COLLOMB, de préciser le cas échéant la nature de ces dégradations et d'identifier l'existence d'un lien de causalité directe entre ses conditions de travail et son décès. Il est rappelé que l'enquête s'est limitée au seul entourage professionnel de Brice COLLOMB. Aucune personne extérieure à la Région n'a été auditionnée. Il ressort des éléments recueillis par les enquêteurs que Monsieur Brice COLLOMB était un excellent agent et considéré par tous comme tel, non seulement pour ses qualités professionnelles et personnelles (il attachait beaucoup d'importance à sa vie professionnelle) que du fait de la promotion interne. Sa carrière a été évolutive jusqu'à son départ en mobilité tant en termes de responsabilité que d'avancement de grade. Sa carrière a arrêté d'évoluer quelque temps après son retour de mobilité en termes d'avancement de grade et d'évolution dans la hiérarchie, dès lors d'une part, qu'il avait atteint le grade d'administrateur hors classe dès son retour de mobilité avec une inscription au premier tableau d'avancement, et d'autre part, qu'il n'aurait jamais candidaté sur un poste de directeur, que le poste de secrétaire général, ouvert aux administrateurs territoriaux au rang de sous-directeur, correspondait à son grade. Selon certains agents auditionnés, les deux derniers postes de secrétaire général qu'il a occupés ne l'auraient pas passionné du fait notamment qu'il aurait eu du mal à appréhender la nature et l'intérêt de ses fonctions. Durant sa mobilité dans les services de l'Etat, il aurait exercé des fonctions valorisantes ; à son retour à la Région, il aurait eu du mal à se positionner dans l'Unité société. Ses collaborateurs étaient en effet dans l'ensemble autonomes. Toutefois, les enquêteurs n'ont relevé aucun élément permettant d'expliquer le silence qu'il gardait lorsqu'il était interrogé lors de son passage dans cette unité. La dernière unité dans laquelle il était affecté était exposée, compte tenu de ses missions, particulières d'un point de vue organisationnel ; ce qui aurait contribué à favoriser une ambiance tendue entre les encadrants débouchant sur un défaut de communication tant horizontale que verticale. Les missions de Monsieur Brice COLLOMB à l'Unité patrimoine et moyens généraux ne correspondaient pas tout à fait à celles qui sont traditionnellement confiées à un secrétaire général. Dès lors qu'il existe au sein de cette unité une direction de l'administration générale compétente notamment pour la gestion de la comptabilité des budgets ainsi que la passation des marchés publics. Il n'aurait toutefois jamais sollicité de transfert des dites missions au secrétariat général. Il aurait pu avoir néanmoins une difficulté de positionnement et se sentir isolé. Il rencontrait de façon chronique et saisonnière des problèmes de santé qu'il n'attribuait pas à sa vie professionnelle et qui l'ont fragilisé depuis près de quinze ans comme en témoignent ses arrêts de travail réguliers figurant à son dossier administratif. Il aurait été reconnaissant vis-à-vis de la Région de lui avoir proposé des postes correspondant à sa situation, dès lors qu'il ne se serait pas senti en mesure d'assumer des responsabilités accrues d'encadrement et de management. Il n'aurait jamais fait état de faute imputable à l'administration régionale et aucune faute n'a été relevée par les enquêteurs. A son retour des vacances de Toussaint 2011, il aurait fait part à son entourage professionnel que ses vacances avaient été tristes. Au cours de la dernière réunion hebdomadaire de l'unité patrimoine et moyens généraux à laquelle il a participé

le 29 novembre 2011, durant laquelle il y aurait eu des échanges vifs, Monsieur Brice COLLOMB serait apparu, aux participants, absent et désintéressé tout en prenant des notes pour la rédaction du compte-rendu. Au cours du déjeuner qui a suivi, une réponse sèche et maladroite aurait été donnée à un propos de Brice COLLOMB qui n'aurait pas concerné un sujet d'ordre professionnel. Ainsi, les faits relevés par la mission n'ont pas révélé une dégradation de ses conditions de travail. Il n'apparaît pas davantage que les éléments constitutifs du harcèlement moral soient réunis. Il a laissé une lettre pour expliquer son geste survenu à son domicile alors qu'il était en arrêt maladie, dans laquelle ni la Région Ile-de-France ni son personnel ne sont mis en cause. Il résulte de tout ce qui précède que la question de la caractérisation d'un lien causal direct est sans objet. Il n'y a pas lieu d'imputer son geste au service.

J'en viens aux conclusions relatives à l'enquête réalisée sur la situation de Madame Géraldine SALLES. En conclusion, il est rappelé que l'enquête qui a précédé la rédaction du présent rapport est motivée par le souci de l'Exécutif et de l'Administration régionale de la qualité des conditions de travail des agents régionaux alors même que la Région n'a pas été saisie d'une demande de reconnaissance de la tentative de suicide de Madame Géraldine SALLES en accident de service. L'enquête était destinée à réunir les éléments permettant d'identifier l'existence et la nature d'actes ou d'événements répétés ayant pour effet des dégradations éventuelles des conditions de travail de Madame SALLES, de préciser le cas échéant la nature de ces dégradations et d'identifier l'existence d'un lien de causalité directe entre ses conditions de travail et son geste. Il est rappelé que l'enquête s'est limitée au seul entourage professionnel de Madame SALLES. Aucune personne extérieure à la Région n'a été auditionnée. Des éléments recueillis par les enquêtes, il ressort que l'Unité patrimoine et moyens généraux est le principal support en charge du bon fonctionnement technique et matériel de l'institution régionale. Certaines des personnes auditionnées lient ce geste à l'activité professionnelle de l'intéressée. Le geste de Madame SALLES est survenu à son domicile alors qu'elle était en congé. Madame SALLES est un excellent agent et reconnu de tous comme tel, non seulement pour ses qualités professionnelles mais également personnelles. Elle attache beaucoup d'importance à la qualité de son travail. Depuis son arrivée à la Région en 1988, elle a toujours été chargée de la comptabilité au sein de la même direction, celle de l'administration générale, devenue en 2011 Unité « patrimoine et moyens généraux ». Du fait notamment de ses compétences professionnelles et de la promotion interne, sa carrière a été évolutive tant en termes d'avancement de grade et de cadre d'emplois qu'en termes de responsabilité. Entrée dans la fonction publique en qualité de fonctionnaire de catégorie C, elle relève aujourd'hui de la catégorie A. Globalement, l'unité dans laquelle elle est affectée est exposée à des sollicitations permanentes, parfois urgentes avec un niveau d'exigence élevée. Son organisation aurait contribué à favoriser une ambiance tendue entre les encadrants débouchant sur un défaut de communication tant horizontale que verticale, plus particulièrement à compter de l'année 2008. Au sein de la direction de l'administration générale, ce manque de communication a été mal vécu par Madame SALLES et a rendu plus difficile l'exercice de ses fonctions. Lorsque la directrice générale adjointe des services en charge de l'UPMG a décidé de réorganiser l'unité en créant notamment la sous-direction de la comptabilité du budget, Madame SALLES s'est vue proposer le poste de sous-directrice. Elle a accepté le poste après avoir longuement hésité au motif qu'elle n'aurait pas adhéré au projet de réorganisation. L'idée de créer une sous-direction chapeautant un service de la comptabilité, celui dont Madame SALLES était le chef, n'aurait, semble-t-il, pas fait l'unanimité au sein de l'unité et ailleurs, d'autant plus que cette création de poste n'était pas clairement accompagnée d'une évolution en termes de compétences. Lorsque Madame SALLES a pris ses nouvelles fonctions de sous-directrice, elle aurait eu des difficultés à quitter le poste de chef de service, compte tenu de son ancienneté dans le service et de sa proximité avec ses agents. La création auprès de la sous-directrice de la comptabilité d'un poste de chargé de mission budgétaire, dont la fiche de poste par ailleurs n'aurait pas correspondu aux missions réellement exercées, aurait contribué à brouiller le rôle de chef de service et du sous-directeur. Malgré la charge de travail importante qu'implique la fonction budgétaire, un poste serait de trop entre celui de sous-directeur de la comptabilité, celui du chef de service de la comptabilité et celui de chargé de mission budgétaire. Madame Géraldine SALLES a pu se sentir dépossédée de certaines de ses responsabilités. Le même constat a été fait, s'agissant des postes de directeur et de sous-directeur ; ce qui n'a pas facilité les relations

professionnelles et le partage des informations entre les titulaires de ces deux postes. Cette superposition de niveaux hiérarchiques aurait eu pour effet l'appropriation par certains du travail réalisé par leurs subordonnés, sans reconnaissance particulière. Il existerait d'une part, un manque de collaboration et de coordination entre les différents services de la direction de l'administration générale, et d'autre part, un manque de soutien de la hiérarchie, ce qui a pu favoriser l'émergence d'un sentiment d'immobilisme et de solitude pour la gestion quotidienne des dossiers. Madame Géraldine SALLES aurait été très affectée par le décès brutal de Monsieur Brice COLLOMB. Madame SALLES ne s'est jamais ouverte auprès de l'unité « personnel et ressources humaines » sur ses difficultés de positionnement. Elle n'a jamais évoqué le souhait de changer de poste. Certains des faits révélés par la mission, s'ils peuvent être regardés comme constituant des dysfonctionnements perdurant plusieurs années et conduisant Madame SALLES à une situation d'insatisfaction professionnelle, ne sont toutefois pas suffisants pour caractériser une dégradation de ses conditions de travail. Il n'apparaît pas par ailleurs que les éléments constitutifs du harcèlement moral soient réunis. Il résulte de tout ce qui précède que la question de la caractérisation d'un lien causal direct n'a pas pu être établie. Il n'y a pas lieu d'imputer le geste de Madame SALLES au service. Si l'administration ne fait pas sienne les conclusions du présent rapport, elle pourra néanmoins si elle était saisie d'une demande d'imputabilité au service du geste de Madame SALLES, saisir la commission départementale de réforme qui rendra un avis consultatif. Enfin, bien que la lettre de mission ne demande pas expressément de faire des recommandations, il serait souhaitable que le directeur général adjoint en charge de l'UPMG propose un nouveau projet d'organisation de nature à mettre un terme aux difficultés rencontrées par les agents de la direction de l'administration générale de l'UPMG, compte tenu des dysfonctionnements constatés au niveau de l'organisation de cette direction en particulier depuis sa réorganisation en 2008 et des difficultés relationnelles qui en découlent.

Je vous ai donné lecture des conclusions des deux enquêtes réalisées par Madame FROMION et Monsieur BADISSI.

Michèle SABBAN – Merci, Monsieur le directeur. J'en profite pour saluer Madame FROMION et Monsieur BADISSI. Je vous remercie pour le sérieux de ces deux enquêtes administratives qui ont été menées. Avant de redonner la parole à David MBANZA, je vais vous donner la parole si vous souhaitez la prendre ou répondre aux questions qui se poseront.

David MBANZA – Vous disiez qu'on ne vous a pas laissé l'accès. Je n'ai pas compris. C'était des réticences de la part du proviseur, du gestionnaire ou des deux.

Elisabeth MAZALTOV – Monsieur PRUD'HOMME est intervenu pour régler le problème.

David MBANZA – Ceci a donc été corrigé par l'intervention de Monsieur PRUD'HOMME.

Michèle SABBAN – Madame ROUSSEAU-MOUSSET, je vous propose de prendre la parole.

Fanny ROUSSEAU-MOUSSET – Je vais passer la parole à Monsieur CALLIES, expert.

Vincent CALLIES – Je ne vais pas aborder le cas survenu au lycée Alexandre Dumas à Paris dans le 15^{ème}. Je vais parler des deux dernières situations, celles concernant Brice COLLOMB et Géraldine SALLES. Je voudrais d'abord dire en préalable qu'il me semble que la situation de Monsieur Brice COLLOMB n'a pas été présentée de manière convenable, dans le sens où on a dit dans la conclusion qu'il était en arrêt maladie ; à ma connaissance, il ne l'était pas. J'aimerais avoir des éclaircissements là-dessus. En effet, d'après mes connaissances, on a retrouvé chez lui une feuille d'arrêt de maladie qu'il n'a pas envoyé à l'employeur ce qui pour moi est assez symbolique. Je voudrais avoir confirmation de ces éléments.

Michèle SABBAN – Vous avez confirmation de cela. Monsieur le directeur a le courrier. Il n'y a donc pas de problème de ce côté-là.

Vincent CALLIES – Vous me confirmez donc qu'il n'était pas en position d'arrêt de maladie, puisqu'il avait un formulaire d'arrêt de maladie qu'il n'a pas envoyé à l'employeur ?

Michèle SABBAN – Quelle est votre deuxième question ? On vous répondra en gros. Je vous ai confirmé.

Vincent CALLIES – Dès lors, son décès qui a eu lieu pendant ses heures de travail, il y a donc un lien de causalité entre son travail et son suicide.

Jean-Michel THORNARY – Vous voulez dire que vous remettez en cause l'enquête ?

Vincent CALLIES – Pas du tout. Ce travail est très bien. Ce n'est pas la bonne procédure. J'essaie de démontrer, si tant est que je puisse m'exprimer.

Jean-Michel THORNARY – Il y a des faits que l'on ne peut pas remettre en cause. Les enquêteurs ont eu tous les éléments à disposition pour établir leur intime conviction, y compris sur les faits qui sont constitutifs sur les circonstances dans lesquelles cet acte malheureux a été effectué par Brice COLLOMB. Je ne remets pas les faits en cause.

Vincent CALLIES – Justement, j'aimerais un éclaircissement sur ces faits. Il y a un fait extrêmement important sur la façon de traiter cette situation. Pour moi, l'agent, en l'état de mes connaissances, est décédé sans être en arrêt maladie. Il a gardé l'arrêt de maladie ; il ne l'a pas envoyé. Cela me paraît un élément extrêmement important.

Michèle SABBAN – Avez-vous d'autres questions ?

Vincent CALLIES – Je vous propose que vous répondiez à cette question.

Michèle SABBAN – Je voudrais que vous posiez votre deuxième question. Monsieur FLASCHNER a demandé la parole ; il doit partir avant 17h15 pour des raisons personnelles. Ce n'est donc pas la peine de le laisser traîner. Posez-vos questions. On vous répondra.

Vincent CALLIES – Je regrette qu'il n'y ait pas eu d'audition de représentants du personnel. On auditionne le personnel, mais pas les représentants. Il y a peut-être une réflexion à avoir sur le rôle des représentants du personnel et le respect qu'on peut avoir des représentants du personnel. Je ne vous ai jamais insultée. Ensuite, je voulais poser des questions très précises sur des éléments de fait, sur le fonctionnement de l'Unité, sur les tâches même de Brice COLLOMB. Je m'interrogeais sur la souffrance qu'il pouvait avoir eu dans le cadre de sa profession, notamment les tensions qu'il avait dans l'organisation des voyages des élus. Je sais qu'il rencontrait de nombreuses difficultés dans ce cadre-là. Je voulais savoir si c'était une piste que vous aviez étudiée. Avez-vous pu regarder s'il avait eu des soucis sur les marchés ? Y a-t-il eu des notes faites sur ce sujet-là au niveau financier ? Ensuite, je voulais demander si vous aviez réussi à élucider ce qui s'était passé avant son décès, notamment s'il y avait eu un événement sur la réunion de service la veille de son décès. Y avait-il eu un élément traumatique caractérisé qui aurait pu expliquer son geste ?

Jean-Michel THORNARY – Je vous interromps juste une seconde. Ces éléments-là sont précisément ceux sur lesquels les enquêteurs ont travaillé. Les conclusions qu'ils ont livrées et que j'ai lues sont tirées après avoir examiné ces éléments ; ceux dont vous parlez (la réunion, le déjeuner, etc.). Aujourd'hui, Madame FROMION et Monsieur BADISSI vous livrent par ma voix la conclusion à laquelle ils sont parvenus dans leur intime conviction. On ne va pas refaire l'enquête.

Vincent CALLIES – Ce n'est pas mon souhait.

Michèle SABBAN – Je ne vous ai pas redonné la parole. Vous nous enverrez vos questions par écrit. Je ferai en sorte de répondre avec le DGS point par point. Là, vous êtes en train de vouloir refaire l'enquête. Vous êtes de l'autre côté de la barrière. Vous n'avez pas été chargé de cette

enquête. Peut-être que si vous aviez été inspecteur général à la Région Ile-de-France, elle vous aurait été confiée. Mais là les suspicions que vous mettez en place sont pour moi scandaleuses. Je préfère que cela se fasse par écrit, et non pas sur une déclaration que vous faites, en séance, pour laquelle vous allez balancer dans quelques minutes, si ce n'est pas déjà fait, certaines choses complètement fausses sur lesquelles les agents de la Région commencent à être démobilisés par rapport à votre comportement. Vous nous enverrez vos questions par écrit, et j'y répondrai avec l'aide du directeur général. Ce sera co-signé. Monsieur FLASCHNER ?

Vincent CALLIES – Donc, vous me retirez la parole.

Frédéric FLASCHNER – Suite au signalement de certains agents, ces deux enquêtes avaient pour but d'auditionner les deux collègues concernés pour investiguer sur leurs conditions de travail et d'identifier si elles ont pu influencer sur leur geste. Ces conclusions ont des conséquences juridiques pour définir l'imputabilité au service. Une restitution des conclusions de l'enquête concernant uniquement l'imputabilité de service est-elle envisagée vis-à-vis de ces agents ? Vous avez très bien répondu. Les résultats de ces deux enquêtes auraient-ils des répercussions sur des mesures préventives à la Région en matière de politique de prévention et de signalement de situation de mal-être au travail à destination de l'encadrement et des agents ? Car au-delà de l'imputabilité de service de ces deux enquêtes, tout avait pour but essentiel l'identification plus globale d'un plan de prévention des risques psychosociaux - on a vu le premier point qui nous donne satisfaction – et d'une procédure d'alerte formalisée et efficace pour porter assistance aux collègues qui se trouvent visiblement en difficulté. Prévention et traitement des situations d'urgence, telles sont les deux dimensions que la CFDT souhaite voir traiter par les élus au sein du plan global santé et sécurité au travail. Nous demandons et incluons les risques psychosociaux.

Jean-Michel THORNARY – Vous faites le lien entre les différents points de l'ordre du jour, et vous avez raison. C'est normal puisque c'est précisément ces deux événements plus que malheureux qui ont brusqué les choses.

Frédéric FLASCHNER – Il n'en va pas moins que les risques psychosociaux existent.

Jean-Michel THORNARY – C'est bien le sens du travail qui vient d'être confié à Technologia qui va nous aider à diagnostiquer, détecter et prévenir les risques psychosociaux. Nous avons eu l'occasion avec vous, organisations syndicales, de constater qu'aucun d'entre nous n'était bien formé au fait de déceler les risques psychosociaux. Je n'ai aucun doute que la mise en place d'actions de formation fera partie des recommandations de Technologia, pour vous, pour nous cadres, pour l'ensemble de ceux qui dans la maison auront le souci de s'investir dans le climat social.

Isabelle MOREL – J'en profite, en réponse à la remarque de Monsieur FLASCHNER. Il y a bien sûr, cette étude, dont nous attendons qu'elle nous permette d'avoir une vision très précise de la situation à la Région Ile-de-France. Bien évidemment, nous poursuivons le travail que nous avons commencé. Nous essayons de l'enrichir au fur et à mesure des interventions. J'avais déjà eu l'occasion de le dire ici. Nous essayons d'effectuer un suivi particulier des situations qui nous sont signalées, pour autant qu'elles nous soient signalées. L'enquête a pu souligner que dans le cas de Géraldine SALLES, nous n'avions pas eu connaissance précédemment de difficultés qu'elle aurait pu rencontrer. Lorsque les situations nous sont signalées, nous essayons d'avoir un travail soutenu avec les référents, avec le service de médecine préventive, avec le service social. Je vous annonce que nous avons depuis quelques semaines à la Région Ile-de-France à temps plein une psychologue du travail. Comme les médecins de prévention et le service social, elle vient du centre interdépartemental de gestion de la grande couronne. Nous avons jusqu'alors des appels ponctuels au CIG pour avoir des interventions de psychologue qui se sont multipliés, notamment avec l'intégration des agents des lycées. On a vite ressenti le besoin d'avoir un travail plus approfondi avec une personne avec laquelle pourraient avoir lieu des échanges. Elle est là depuis quelques semaines. Nous ferons une communication auprès des agents pour qu'ils en soient

informés. Elle intervient à la demande du médecin du travail quand une situation individuelle demande une prise en charge. Il s'agit bien d'une psychologue du travail. Elle ne fait pas de soin. Elle intervient ponctuellement auprès d'un agent pour comprendre le problème en lien avec la situation professionnelle et tente d'y apporter des réponses avec les professionnels concernés. Elle peut intervenir aussi sur d'autres sujets - à la demande de référents RH en lien avec l'équipe de la sous-direction de l'action sociale - par exemple sur la gestion de conflits, sur le conseil en cas de réorganisation de service, ou sur l'accompagnement de repositionnement d'agents. Tel est globalement le champ de ces interventions. Elle arrive ; elle doit donc prendre connaissance de la Région. Ses interventions sont donc amenées à évoluer au fur et à mesure de la connaissance qu'elle aura de l'institution et du travail qui ressortira de l'étude sur les risques psychosociaux. Merci Madame la présidente.

Michèle SABBAN – Merci, Madame MOREL. Madame LAWSON ?

Germaine LAWSON – Je voudrais savoir si la Région a planché sur les recommandations qui ont été faites suite à l'enquête. Y a-t-il eu une amélioration ? A-t-on senti dans le service quelque chose de positif ?

Michèle SABBAN – Je vais passer la parole à Monsieur THORNARY, mais Madame SALLES n'a pas encore repris.

Jean-Michel THORNARY – Je pense que vous faites référence à l'organisation. Nous avons commencé à en parler avec le DGA, Daniel DAEHN, et l'UPRH. Nous allons voir comment faire évoluer la situation. Je peux vous dire, pour avoir reçu Madame SALLES il y a une dizaine de jours qu'elle va bien, que je lui ai indiqué que tout avait été fait à la Région pour que son retour se passe dans les meilleures conditions possibles et que l'ensemble des organisations syndicales avaient parfaitement joué le jeu sur cette situation. Elle partage les conclusions des enquêteurs. Elle m'a dit être satisfaite du travail accompli. Sous réserve, le comité médical qui doit se réunir dans les semaines à venir l'autorisera à reprendre son travail. Elle entend bien revenir dans les cadres de la Région Ile-de-France, sans doute pas à l'UPMG, mais elle entend revenir le plus rapidement possible. Cela m'a semblé extrêmement important de lui faire partager les conclusions auxquelles étaient parvenus les enquêteurs, après qu'ils ont eu contact avec elle dans le cadre de leur enquête bien sûr.

Michèle SABBAN – Monsieur MARE ?

Dominique MARE – J'ai une question qui me taraude depuis le début des débats et depuis que j'ai bien compris la différence dans les deux enquêtes. On arrive aux mêmes conclusions, mais la manière d'y arriver n'est pas la même. Concernant Madame SALLES, il ressort bien que la partie psychologique est très importante et surtout que l'ambiance dans son travail l'a beaucoup affectée. Alors, qu'elle-même reconnaisse la validité de ces conclusions est une chose, mais je pose une question : jusqu'où faut-il aller pour qu'un incident de travail ou de service soit reconnu ? On peut aller plus loin, mais dans ce cas-là, ce ne serait plus une tentative. Deuxièmement, est-on obligé d'aller jusqu'au harcèlement moral pour que l'on puisse penser qu'un accident peut être déclaré comme accident de travail ou de service ?

Michèle SABBAN – On ne parle pas ici d'accident de travail ou de service. On ne parle pas seulement de dysfonctionnements de service. Il y a un suicide sur lequel les conclusions nous disent qu'il n'y a pas un lien direct entre les conditions de travail et le geste de l'agent concerné. Monsieur Brice COLLOMB était, en effet, dans son travail très attentif et reconnu par rapport à ce qu'il faisait. Ce suicide a accentué le côté très dépressif de Madame SALE. Elle a été choquée comme beaucoup d'agents. Sa fragilité personnelle l'a conduite à aller plus loin que d'autres. C'est un fait. Mais j'ai du mal à entendre dire qu'on arrive aux mêmes résultats. Le premier résultat de la conclusion est que Monsieur Brice COLLOMB a laissé une lettre expliquant son geste. Le deuxième sujet n'a pas du tout la même conclusion, car la fragilité était manifeste. Je ne peux pas laisser dire que ces deux conclusions sont identiques, car elles sont différentes. L'un a été

jusqu'au bout de sa démarche. L'autre aujourd'hui se retrouve en reconstruction. Si on examine les cas qui nous ont été présentés aujourd'hui, c'est pour anticiper et éviter d'en avoir de nouveaux. C'est un travail collectif ainsi que les attestent les enquêtes administratives auxquelles élus et représentants syndicaux et je vous en remercie. Il convient de favoriser la mise en place d'une structure auprès des RH pour pouvoir intervenir, anticiper, alerter. La responsabilité nous est collective. Ce n'est pas la faute des uns et le bienfait des autres. Quand le médecin de la Région nous alerte, nous sommes très attentifs. Ce n'est pas du tout les mêmes conclusions. Je souhaite que l'on ait de moins en moins d'enquêtes administratives ; ce qui signifiera que l'on a répondu aux attentes et aux interpellations faites par des gestes désespérés, comme celui de Madame SALLES. Mais vous avez eu raison de poser cette question. Nous sommes tous au même niveau de responsabilité.

David MBANZA – Je pense avoir eu la réponse à ma question. Je voulais savoir comment Madame SALLES expliquait son geste. C'est une sensibilité extrême. J'ai noté tout le dispositif mis en place avec le psychologue à plein temps. Comment prévenir tout risque éventuel ? J'ai aussi compris qu'il y avait eu un silence qui avait empêché ses collègues d'être vigilants. Comment faire en sorte, tout en respectant l'intimité de la personne, que les collègues autour soient vigilants ?

Michèle SABBAN – En 1999, en application de la loi sur la modernisation sociale, nous avons été la première collectivité territoriale à mettre en place un colloque sur la modernisation sociale, justement pour parler du harcèlement. Nous étions très peu nombreux ; nous étions à peine mille agents. Nous n'avions pas les personnels techniciens, ouvriers et de service (TOS) à l'époque. La mesure avait été prise ici car la Région commençait à grandir. Dans toute société, quand vous commencez à prendre de l'ampleur, la maîtrise de certaines règles devient plus difficile. A partir de là, les organisations syndicales, l'administration avions essayé de faire face et en particulier les élus. Nous avons tenu cette rencontre et mis en place avec Madame HIRIGOYEN une écoute sur la dépendance liée à l'alcool au travail. Aujourd'hui, nous sommes dans d'autres cas de figure, car il y a de plus en plus d'agents. Nous découvrons au fur et à mesure des personnalités différentes qui s'expriment de manière différente. Certaines personnes expriment par leur absentéisme un mal-être. On ne pense pas que ce sont des « flemmards ». Il faut être attentif à ces hommes et femmes. C'est de tout cela qu'il faut discuter. Le malaise au travail n'est pas la responsabilité d'une seule personne mais celle de tous. C'est pourquoi, il faut être attentif à tout cela. Si le besoin se fait sentir d'avoir une deuxième personne, on le fera.

Maurice DEMONLIS – J'ai entendu de nombreuses choses, mais je n'ai pas entendu la reconnaissance. Ce que nous recherchons, c'est de la reconnaissance. Ce mot-là ne revient pas souvent. Il y a aussi un problème de manque de réactivité, de tous. Je suis encadrant au lycée de Beaumont. Nous rencontrons des soucis ; beaucoup d'agents sont en difficulté. Nous avons l'année dernière signalé à plusieurs reprises un agent. Nous avons pu avoir un rendez-vous le 25 septembre 2012, alors que nous avons commencé à signaler ces problèmes depuis l'année dernière. Là, je pense qu'il y a un problème de réactivité. Il a repris son travail ce matin, mais dans un état qui, en particulier moi en tant qu'encadrant, nous a poussé à nous interroger sur sa reprise effective ou non. Nous avons hésité. Nous l'avons fait pour lui. Il n'était pas dans un état correct. Il a pourtant été autorisé à reprendre son travail. Il faut savoir que s'il y avait eu une prise en charge dès notre signalement, il n'aurait peut-être pas été dans cet état. Maintenant qu'il y a un psychologue, cela pourra peut-être l'aider à retrouver des conditions un peu plus correctes. L'antenne de Pantin nous a d'abord conseillé de sanctionner. Dans ces conditions, on a plus besoin d'aide que de sanction. S'il n'est pas pris en charge rapidement, il prend le mauvais chemin. On nous demande de le surveiller au quotidien ; ce que nous ne pouvons évidemment pas faire. Il y a donc aussi un problème de réactivité à revoir.

Michèle SABBAN – Vous avez raison. Il faut regarder avec l'UPRH.

Jean-Michel THORNARY – Ce que vous faites là, c'est précisément le rôle des organisations syndicales : signaler un cas qui vous semble problématique à l'UPRH, afin que toutes les dispositions soient prises. Tous ceux qui ont quelque chose à dire ou à faire sur ce type de sujets

doivent être activés le plus rapidement possible. Je voudrais rajouter un mot par rapport aux propos de Monsieur MBANZA. Géraldine va revenir. Elle va bien. J'ai senti qu'elle allait bien. Mais je ne suis pas médecin. Elle veut revenir. Le comité médical se prononcera sur sa reprise s'il estime qu'elle en est capable. Ce dont je suis certain, ce que souhaite Géraldine SALLES, c'est être considérée comme « un agent normal », en position normale le jour où elle revient. Il faut être extrêmement attentif aux conditions dans lesquelles elle reviendra. C'est dans ce sens-là que je lui disais que nous avons tous joué le jeu. Cela ne veut pas dire pour autant qu'il ne faudra pas être plus attentif qu'avec un agent lambda. Il faudra surtout faire attention à ne pas lui faire ressentir qu'on ne la considère pas comme un agent lambda. Pour un retour dans de bonnes conditions, il faut que tous considèrent qu'elle est en pleine capacité et qu'elle a envie de venir travailler le matin et de repartir chez elle le soir puis de recommencer le lendemain matin.

Michèle SABBAN – David ?

David MBANZA – Je comprends bien. Est-ce que Madame SALLES a réussi à expliquer le pourquoi de son geste ? Je sais que c'est personnel, mais...

Michèle SABBAN – C'est la limite de notre exercice. C'est personnel. Comment veux-tu demander à un agent qui a envie de s'en sortir, qui s'en sort, de nous dire pourquoi elle a fait cela ? C'est ce que je n'accepterai pas. Je ne ferai pas partie de celles et ceux qui essaieront de s'en mêler. C'est du voyeurisme, cela ne nous regarde pas. La reconnaissance et la réactivité qui doivent être les nôtres doivent être exemplaires.

David MBANZA – Je comprends bien. C'est un jeu d'équilibriste. Monsieur COLLOMB a bien écrit que les raisons étaient extérieures à la Région. Mais Madame SALLES a-t-elle dit clairement que cela n'avait aucun rapport avec la Région ?

Jean-Michel THORNARY – On lui a présenté les conclusions de l'enquête et elle ne les a pas contestées. Deux enquêteurs ont donné un avis dans leur intime conviction. Elle reconnaît l'avis et la procédure. Je ne peux pas faire plus. Je ne peux pas lui demander de faire quelque chose qu'elle n'a pas explicitement demandé.

Michèle SABBAN – Madame ROUSSEAU-MOUSSET ?

Fanny ROUSSEAU-MOUSSET – Il ressort de ces conclusions qu'il y a un problème interne avec les réorganisations. Vous souvenez-vous Monsieur THORNARY, lorsque vous nous aviez reçu, que nous vous avons dit qu'il y avait un énorme problème interne sur les compétences après réorganisation. C'est bien clairement inscrit. D'autre part, nous avons signalé la situation d'une personne en souffrance, qui a déjà fait une tentative de suicide. Il était au bout du rouleau ; il disait qu'il allait recommencer. Nous l'avons signalé ; c'était au mois de mars 2012. Nous n'avons pas eu de réponse à nos courriers. On a encore fait quatre courriers pour signaler les problèmes dans les lycées, en particulier la double hiérarchie. Il y a des problèmes avec les gestionnaires. Nous signalons. Nous n'avons rien contre l'Exécutif. Ce que l'on veut, c'est que les gens en souffrance arrêtent de souffrir.

Michèle SABBAN – Merci. Monsieur PRUD'HOMME ?

Michel PRUD'HOMME – Je voudrais répondre à Monsieur DEMONLIS sur la démarche que nous allons entreprendre auprès des chefs d'établissement, puisque nous allons demander à ce qu'ils nous fournissent leur document unique pour l'ensemble des établissements. C'est un premier travail important. La seconde, c'est que l'audit doit nous permettre collectivement d'aborder ces problématiques de suicide, de souffrance au travail, de manière plus claire, moins ambiguë, avec des rôles qui se jouent au travers de ces situations, et positionner la souffrance, le risque qui sera évalué par eux. Il s'agit d'évaluer en donnant la bonne démarche de traitement. Vous dites que vous faites des signalements. Je dirais que les signalements sont tellement présentés comme une responsabilité relevant de l'UPRH que cela en devient problématique. Nous prenons en compte la

façon dont vous interpelez l'UPRH en fournissant des listes de dix, 15, 20 personnes pour nous dire qu'ils sont en danger. Cela devient de la pression sur l'administration. Nous sommes en train de construire avec vous, avec la médecine du travail, avec la psychologue, la réponse adaptée. J'inviterai les organisations syndicales à orienter des personnes que vous identifieriez ou que vous verrez en souffrance vers la médecine du travail, et pas forcément sur une sorte de menace sur l'administration. Que puis-je faire si ce n'est de vous inviter à orienter les agents qui sont en difficulté vers les professionnels de la santé, et donc la médecine du travail. Vos remarques incessantes – un jour, je vous demanderai de faire un bilan de ce qui est fait ; mes équipes pourront à cette occasion exprimer leur avis sur certaines pratiques. A cette occasion, je crois qu'il sera bon de pouvoir poser au sein de notre institution un dispositif reconnu par tous avec les moyens adaptés. Seuls les professionnels de santé peuvent répondre, dès aujourd'hui. Orienter l'efficacité vers les professionnels compétents. En matière de santé mentale, les seuls compétents sont les médecins, les assistantes sociales et les psychologues. Faisons, comme le dit notre vice-présidente, un effort de solidarité ensemble. Arrêtons de toujours faire peser sur les mêmes une responsabilité qui ne leur revient pas directement. Bien entendu, il y a une double hiérarchie ; bien entendu il y a des conditions de travail. Mais le travail d'amélioration que nous faisons ensemble portera, je l'espère, ses fruits. Le temps de travail a été un moment important d'apaisement, d'amélioration des conditions de travail. Nous avons devant nous d'autres chantiers. Je vous demande de regarder chacun dans sa pratique pour apporter une réponse constructive à ce problème qui nous concerne tous.

Michèle SABBAN – Merci. Monsieur DEMONLIS ?

Maurice DEMONLIS – Je tiens à signaler qu'en collaboration avec le gestionnaire et le proviseur nous avons directement alerté le médecin du travail de l'antenne de Pantin par des mails et courriers. Nous regrettons, et moi en particulier, le temps qu'a pris la prise en charge et la conclusion.

Michèle SABBAN – Je passe la parole au Docteur BERIOT pour la suite du point. Je m'excuse, mais je vais demander à Monsieur DAVIAUD de me remplacer, car j'ai rendez-vous chez mon Docteur. Je suis vraiment désolée. Mesdames et Messieurs, je vous remercie. Je laisse la présidence à Monsieur DAVIAUD.

Michèle SABBAN quitte la séance à 17h27.

Point VII : Communication du rapport annuel d'activités du service médecine préventive (agents des lycées et du siège) et du rapport d'activité 2011 du service social du personnel

Rapport annuel d'activités du service de médecine préventive

Docteur BERIOT – Il s'agit de la présentation brève de l'activité de la médecine de prévention pour 2011. Il y a deux rapports distincts : un rapport annuel de l'activité de la médecine distinct, un pour le siège qui me concerne seul, et un pour le lycée qui concerne les quatre médecins des antennes et moi-même en coordination. Pour ce qui est du siège, je remercie au passage l'administration et Monsieur PRUD'HOMME pour les moyens mis à disposition. Le cabinet médical n'est plus au sixième étage mais au cinquième au bureau 523 qui est maintenant accessible aux personnes à mobilité réduite. L'activité médicale, que ce soit pour les médecins du siège ou des lycées, est constituée par des visites médicales et tout ce qui est consacré à l'hygiène, la prévention et la santé au travail. Pour les visites médicales au siège, la majorité des agents est vue ici tous les deux ans. Seuls sont vus tous les ans une minorité d'agents qui ont des métiers à risque, notamment à l'UPMG ou des agents en difficulté ou encore des agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés ou en situation de handicap même s'ils ne sont pas reconnus. Enfin, il y a des visites médicales non pas tous les ans ou tous les deux ans, mais à la demande de l'agent, des organisations syndicales. Merci de ce que vous nous faites parvenir. Au passage, Monsieur DEMONLIS, les informations que vous nous faites parvenir sont très importantes. Nous avons besoin de savoir quelles sont les problématiques. Cela ne servirait à rien que des agents viennent

en consultation si nous ne sommes pas ou mal documentés. La réponse serait à côté. On tirerait une cartouche pour rien. Merci de l'information concise et précise. Malheureusement, on déplore au siège un absentéisme aux visites médicales qui s'est un peu majoré par rapport à l'année dernière, alors que les agents des lycées sont beaucoup plus présents que les agents du siège. L'action sur le milieu du travail : ce sont les réunions du CHS, le comité de pilotage pour le document unique, les enquêtes épidémiologiques comme celle qui a eu lieu suite à des malaises atypiques désormais résolus, la problématique des ondes magnétiques, la problématique des groupes de travail « Amiante », « Alcool », des études de poste plus ciblées concernant en particulier les personnes en situation de handicap en relation avec la chargée de mission dans le cadre de l'UPRH, des rencontres avec Monsieur RIDEL, et puis surtout à la demande et en temps réel avec les référents ressources humaines de l'UPRH et la directrice des ressources humaines, avec le DGA en charge de l'UPRH et bien évidemment avec la sous-directrice de l'action sociale, Madame MOREL que nous voyons plusieurs fois par jour dès qu'il y a un événement ponctuel particulier, et notamment à la suite de ces deux événements. Le problème de Monsieur COLLOMB date de fin 2011 et celui de Madame SALLES depuis 2012. Pour ce qui est du rapport des agents des lycées, il a été fait conjointement par les quatre médecins de prévention, le Dr SAVARD à Nanterre, le Dr CHEVET à Pantin, le Dr BARBA à Fontenay, le Dr GRASSIN à Boulogne et moi-même en coordination avec eux. Pour ce qui est des visites médicales, près de 3 000 agents ont été vus et près de 3 300 visites. Cela rejoint ce que vous disiez : certains sont en effet vus plusieurs fois. Les agents des lycées sont en théorie tous vus tous les ans au siège. La disponibilité des médecins est encore un peu insuffisante ; c'est pourquoi nous n'avons vu que 3 000 personnes l'année dernière. On a optimisé le temps de mise à disposition des médecins pour majorer le nombre des consultations qui sera plus important en 2012 et en 2013. Evidemment, l'observation des agents venus en consultation a mis en évidence une pénibilité tout à fait différente des agents du siège que des agents des lycées ; une pénibilité liée à la manutention, à la posture, à la manipulation de denrées alimentaires dans la restauration collective, de produits toxiques (produits d'entretien, apprentissage), à l'exposition au bruit. La conclusion des avis est rendue, à l'agent et à l'antenne, et accompagnée. Avant la consultation, on cherche à savoir pourquoi l'agent demande un rendez-vous. A l'issue de la consultation, si l'avis est particulier, le médecin fera volontiers attendre l'agent dans la salle d'attente et transmettra dans le respect du secret médical la conclusion de son avis auprès du référent ressources humaines sur place. Au passage, nous avons essayé de chiffrer, pour axer sur la prévention, les pathologies les plus fréquemment rencontrées. Il s'avère que bien évidemment c'est la colonne vertébrale, cervicale et lombaire, puisque plus de 15% des agents des lycées seraient concernés par ces problématiques. Des problèmes d'épaules pour 10% et du poignet et de la main en-dessous de 10%. Ces chiffres pourront nous aider à orienter les actions de prévention. Les déclarations de maladie professionnelle sont vraisemblablement sous-estimées. En ce qui concerne les consultations pour les agents des lycées, les médecins qui sont sur les antennes effectuent des actions sur les lycées, sur l'antenne ou ici au siège. Dans les lycées, il s'agit des visites de locaux, des études de poste, en relation avec les conseillers en prévention des risques (trois sur l'antenne). L'action sur le lieu du travail peut être en antenne ressources humaines avec des échanges et rencontres multiples avant ou après la consultation à la demande du référent emploi, de la conseillère en prévention des risques, de l'assistante sociale. L'objectif étant de répondre un peu mieux à la demande des agents qui seraient en difficulté, comme vous nous l'avez rappelé. Bien évidemment, des réunions formelles pluridisciplinaires s'organisent avec le chef d'antenne, les référents emploi, l'assistante sociale, la conseillère en prévention des risques. Je rejoins ce que disait Isabelle MOREL. Les difficultés des agents nous ont amenés à réfléchir à répondre mieux et de manière pluridisciplinaire aux demandes multiples grâce à l'arrivée de la psychologue du travail.

Jean-Philippe DAVIAUD – Des questions ?

Fanny ROUSSEAU-MOUSSET – Avant de repasser la parole à Monsieur CALLIES, je souhaiterais répondre à Monsieur PRUD'HOMME. C'est vous l'employeur. Il est donc normal que nous vous rendions compte d'un problème avec l'un de vos employés. C'est à vous, après, de dispatcher des demandes que nous vous faisons. Il n'y a absolument aucun harcèlement de notre

part sur vos services. Il s'agit de vous signaler un souci. C'est vous le plus haut placé pour pouvoir redistribuer l'information. Ne soyez pas harceleur vis-à-vis de nous, car nous n'existons même pas sur l'Intrarif en tant que syndicat.

Michel PRUD'HOMME – Je ne suis pas harceleur. Retirez ce mot.

Fanny ROUSSEAU-MOUSSET – C'est vous qui avez dit que je vous harcelais.

Michel PRUD'HOMME – Nous ferons un état des lieux. Mais retirez ce mot s'il vous plaît.

Fanny ROUSSEAU-MOUSSET – Dites-moi à qui nous devons nous adresser quand nous avons des gens qui sont en situation de souffrance dramatique. Nous sommes élus quand même pour vous alerter, pour les aider. Nous ne sommes pas là pour les enfoncer. Je ne comprends pas pourquoi je me fais tacler sans arrêt, Monsieur CALLIES également, alors que nous sommes là pour travailler tous ensemble. Le dernier courrier sert aussi à cela. Que fait-on ? Je passe à présent la parole à Monsieur CALLIES.

Vincent CALLIES – Je me rappelle que quand Monsieur RIDEL avait pris ses fonctions, nous avons demandé à le rencontrer. Il nous avait été répondu que c'était hors de question. Je me rappelle aussi qu'on nous a dit qu'il n'y avait qu'un seul interlocuteur, à savoir Monsieur FALL. Nous, nous respectons les procédures. Maintenant, si vous nous dites : adressez-vous à d'autres interlocuteurs, je veux bien. Mais vous me faites un écrit. Car si c'est pour dire après que j'embête d'autres gens...il en est assez de ce mode de fonctionnement schizophrénique ! Je trouve ce que j'ai entendu très irrespectueux. Sur le fond, je voudrais vous parler des acteurs de la prévention, les ACOMO, et de leur présence dans les établissements scolaires. Nous savons qu'il y a de nombreux problèmes. Or ils ne sont pas formés. J'aimerais pouvoir avoir un espace de discussion pour parler des vrais problèmes. Là où nous avons de nombreux problèmes, nous avons des acteurs de prévention défaillants. Je pense que le CHS est le lieu le plus adapté pour en parler. D'autre part, j'aimerais parler des risques psychosociaux. Je trouve que les documents donnés ne sont pas assez fournis. J'aimerais avoir des documents plus fournis. J'ai l'impression d'avoir lu des résumés. Je vais vous expliquer pourquoi. Vous savez qu'on s'intéresse beaucoup au SYNPER aux situations de stress. Les stress aigus peuvent provoquer des arrêts cardiaques. Tout stress aigu a un impact immédiat sur le fonctionnement du cœur. Certains de nos collègues peuvent vivre ce stress aigu quand on leur hurle dessus. J'ai même des cas où des agents étaient enfermés dans des pièces et où on les menaçait physiquement. Au lycée de la Tour du Mail à Sannois, cela fait partie d'une des situations que nous avons signalées. La gestionnaire a l'habitude d'hurler sur les gens. C'est son mode de communication. Je me suis d'ailleurs fait hurler dessus. Nous avons signalé à la Région lors de diverses correspondances les risques psychosociaux très élevés dans cet établissement. La semaine dernière, une agente a été évacuée par les pompiers. J'aimerais qu'on intègre ce genre de risques dans votre grille d'analyse. Ils n'apparaissent en effet pas dans le compte-rendu. S'y ajoute le stress chronique ; c'est le deuxième facteur de stress, c'est-à-dire le stress permanent qui est responsable pour un tiers des infarctus du myocarde et de 10% des accidents vasculaires cérébraux (AVC). Je vous donne un exemple au lycée Guy de Maupassant à Colombes : ils se plaignent d'un sous-effectif et de la pénibilité de leurs tâches. La Région a été sollicitée. Deux agents sont décédés par AVC dans cet établissement dont le dernier cet été. Moi, je pense que ce genre d'accidents graves devrait être au CHS. Je pense aussi que l'on a réellement un problème de dialogue que l'on n'affrontera pas avec des postures telles que j'ai entendues aujourd'hui et que l'on affrontera au travers d'un réel espace de dialogue social. On ne l'a pas aujourd'hui. J'invite les organisations syndicales autour de cette table à se rassembler autour d'un organisme pour en discuter entre nous, où le SYNPER partagerait tous ces éléments sur la souffrance des agents et que la Région a parfois mais qu'elle ne nous transmet pas. Beaucoup de choses graves se passent. L'administration et l'Exécutif tendent à répondre par la communication. Mais la communication ne résout pas les problèmes.

Michel PRUD'HOMME – Je prends le CHS à témoin sur ce qui vient d'être dit. On signale à l'administration qu'il y a un problème de sous-effectif et on enchaîne, sans la moindre gêne, sur deux agents qui ont eu des AVC. Mais qu'est-ce que ça veut dire ces amalgames et ces sous-entendus ? J'informerai le CHS sur les propos que vous avez développés dans le cadre d'un recours contentieux. C'est absolument scandaleux. Ces pratiques nous usent absolument. Je tiens à le dire publiquement. Les pratiques du SYNPER et de Monsieur CALLIES en particulier sont du genre de l'amalgame, de l'insinuation et de la mise en cause. Nous allons, si vous le voulez bien, faire un rapport sur ce que je viens de dire, sur l'insinuation concernant Brice COLLOMB. Je le ferai. Sur le reste, bien entendu, l'ensemble de l'UPRH est mobilisé, même sur les signalements qui nous sont faits par le syndicat du SYNPER. Aucun cas n'est mis de côté. Nous avons systématiquement une démarche de prise en compte. Mais comme c'est une pratique toujours insidieuse, polémique, qui fait porter un jugement, nous ne répondons pas systématiquement. En revanche, nous prenons en compte l'intégralité des cas.

Jean-Philippe DAVIAUD – Merci. Monsieur MARE ?

Dominique MARE – J'ai noté quelques remarques avec les numéros de page par rapport à la médecine du travail qui nous importe beaucoup. On a calculé que seulement 8 555 agents étaient pris en charge. On se pose la question sur le mot « prise en charge ». Doit-il être pris dans un autre sens que celui que je prends ? Il manque quelques 2 500 agents. Est-ce que ce sont des vacataires ? Y a-t-il des raisons à cela ? A la page 77 du document qui nous est soumis aujourd'hui, vous avez raison Docteur, 350 agents absentéistes cette année, cela nous semble assez important. J'avais une suggestion. Je serais intéressé, uniquement de manière statistique, à connaître le détail de l'Unité, du service où sont répertoriés les plus forts cas d'absentéisme. Ces chiffres nous permettraient de déterminer les raisons pour lesquelles les agents ont un rendez-vous à la médecine du travail. A la page 78, il apparaît un écart entre la prise en charge mentale de 36 agents et vous, Docteur, qui affirmez en avoir reçu 40 sur cette souffrance. Cela soulève chez moi une question importante, surtout au regard du deuxième point de l'ordre du jour. Sur les 40 agents, seule une minorité estime que les troubles pour lesquels ils consultent ne créent pas un déséquilibre professionnel. On met en place un énorme travail avec un cabinet qui va consulter une quinzaine d'agents uniquement pendant quelques mois. Cela ne reflète pas la réalité. Mais même 40 agents souffrant de troubles psychosociaux me paraissent vraiment trop peu par rapport à ce que nous, syndicats, signalons. A la page 82, le document indique qu'il était prévu depuis janvier 2012 la mise en place de postes d'infirmières. Où sont-elles, ces infirmières ? On aimerait bien les voir ; en tous cas savoir qu'elles existent, afin de pouvoir orienter les personnes qui en ont besoin. Au niveau du personnel des lycées, page 85, on parle de 211 agents en contact avec le public. Sachant qu'on a plus de 500 lycées en région parisienne, cela signifie que les agents d'accueil de ces lycées ne sont pas considérés comme étant en contact avec le public. Pourriez-vous nous éclairer ? Enfin, page 88, où l'on voit le détail des interventions régionales sur les lieux de travail, on est assez ravi d'apprendre que les référents RH, médecins, etc. puissent aller dans les lycées. Nous serons donc les seuls élus du CHS à ne pouvoir s'y rendre.

Jean-Philippe DAVIAUD – Docteur, vous pouvez répondre.

Docteur BERIOT – J'ai déjà répondu. C'est dommage que vous ne posiez pas ces questions avant la séance. Nous pourrions répondre à 90% des questions simplement. Les agents qui sont en relation avec le public. Le bilan est un bilan d'activité de la médecine de prévention pour l'année 2011. C'est à partir des agents vus en consultation. C'est le logiciel qui sort automatiquement les agents en relation avec le public et qui ont été vus en consultation en 2011. Les infirmières, c'est un projet qui n'a pas pu aboutir pour l'instant. Nous n'avons pas trouvé d'infirmières pour nous aider, nous assister. Vous le savez très bien. Il y a un déficit de spécialistes en France, y compris dans notre spécialité. On essaye donc de réfléchir à des solutions alternatives au déficit de spécialiste. C'est la même chose pour la pédiatrie, l'ophtalmologie, etc. Vous dites qu'il y a d'autres personnes en souffrance. Vous faites un amalgame. Il est noté « charges mentales » dans le document. Le bilan d'activité n'a pas fait état des gens qui sont en souffrance au travail. Cela fait l'objet d'autre chose. A chaque fois est rendu

un avis où il est noté précisément « mal-être au travail ». Les relations avec le référent ressources humaines, Isabelle MOREL, etc., c'est du pluriquotidien. C'est probablement pour cette raison que je me suis rapproché géographiquement de l'Unité personnel et ressources humaines. Vous parlez de l'absentéisme. C'est une chose inacceptable. Mais c'est davantage un problème administratif qui est en passe d'être résolu. Vous dites qu'il y a trop peu d'agents qui sont vus. Je suis entièrement d'accord avec vous, mais je ne suis pas suffisamment présent à la Région. D'autre part, il m'est de plus en plus demandé de participer à des réunions de réflexion en amont pour faire face aux risques psychosociaux. Ceci explique cela.

Isabelle MOREL – Un petit point complémentaire, si vous me le permettez Docteur : la visite médicale, est un acte individuel qui permet de constater à un moment donné la santé d'un agent. Le médecin se prononce sur son attitude à ce moment précis. Nous essayons justement, et c'est pourquoi le docteur BERIOT est de plus en plus sollicité pour des ateliers, des réunions de réflexion en amont. En effet, nous avons la conviction qu'à côté des prises en charge individuelles qui sont nécessaires, nous pouvons démultiplier, y compris les actions de médecine préventive, en intervenant de façon plus collective. Nous évoquons des tas de situations avec les médecins du travail, soit dans les antennes, soit ici au siège, pour lesquelles l'expertise du médecin est requise, quand bien même il n'a pas vu l'agent depuis un certain temps. Ce travail est très important et nous permet, même si les agents ne sont pas systématiquement vus, d'être beaucoup plus efficaces. En effet, un médecin peut avoir vu un agent en janvier par exemple et il peut aller mal pour des raisons diverses en avril ou en mai. La visite médicale n'est qu'un des instruments de la médecine en matière de santé au travail. Merci Monsieur le président.

Dominique MARE – Vous savez bien, Docteur, que les documents administratifs sont prêts une semaine avant. Il faut les constituer, les valider. Je souscris parfaitement à ce que vous me dites. Je vous promets la prochaine fois d'avoir suffisamment de temps pour les lire et de vous adresser mes questions. En revanche, je réitère ma demande d'avoir des données statistiques concernant l'absentéisme. La CGT s'est toujours battue pour que la médecine du travail garde ses lettres de noblesse. Or un absentéisme de cette sorte traduit une certaine défiance de la part de certains agents vis-à-vis de la médecine du travail. Ils estiment sans doute que cela n'a pas d'utilité. Je pense qu'il faut en ce sens trouver des solutions. Il faut au moins pouvoir l'expliquer. Sans aller jusqu'au service, si vous pensez que c'est trop intrusif, au moins l'unité.

Isabelle MOREL – Une réponse à ce sujet. Je ne suis pas certaine que cela explique tout mais en partie. Nous avons un nouveau logiciel mis en place fin 2010-début 2011 qui a probablement généré un certain nombre d'approximations au niveau des relances des agents pour les rendez-vous de visite médicale. Il y a aussi un certain nombre d'agents qui s'estiment en bonne santé et qui ne voient donc pas pourquoi il prendrait un moment de leur temps pour aller rencontrer le Docteur BERIOT aussi agréable que soit la rencontre. Nous avons aussi un certain nombre de « réfractaires » qui sont très occupés par ailleurs et qui ne voient pas la nécessité de consacrer ce temps à la visite. Nous leur rappelons, parfois même avec des injonctions de suivi médical. Nous espérons d'abord qu'en 2012 les chiffres sur l'absentéisme seront corrigés en partie. Nous ferons en sorte de les limiter le plus possible.

Maurice DEMONLIS – Sans vouloir donner de leçons...un grand nombre de rendez-vous sont programmés le mercredi. Il faut savoir qu'un grand nombre de nos agents sont des femmes (80 %) qui prennent leur temps libre le mercredi. Les visites sont normalement sur le temps de travail. Elles nous demandent de changer ou d'annuler le rendez-vous. Ce serait une première piste.

Isabelle MOREL – Ce n'est pas seulement le mercredi. Les assistantes essaient d'appeler les lycées pour vérifier la présence des agents. Il peut arriver que cela soit un mercredi. Si vous nous signalez qu'un agent ne pourra pas venir cette fois-ci, on en programme un autre. On a plutôt eu sur 2011 moins d'absentéisme.

Jean-Philippe DAVIAUD – Madame LAWSON ?

Madame LAWSON – Il y a un autre problème. Un agent qui commence à 6h30, vous ne pouvez pas lui demander de faire une visite médicale à 16h. Parce qu'à 16h, il est censé rentrer chez lui. Quand on a des convocations qui arrivent, à partir de 15h30, de 16h et pas pendant le travail. Donc les agents n'iront pas. Il faut vous le dire. On commence le travail entre 6h30-7h. On est sorti de chez nous à partir de 5h30. On est réveillé parfois à partir de 4h du matin pour arriver au bahut. Quand on nous dit qu'une convocation est à 15h ou à 16h, et bien je suis désolée, mais vous aurez du mal à avoir un agent. Les convocations à la médecine du travail n'ont pas lieu sur le temps de travail. J'ai cru que la visite médicale – quand je vous entends parler, ça me fait peur – était obligatoire. Elle doit donc être faite pendant le temps du travail. On nous dit que des gens n'y vont pas. Il faut donc peut-être s'interroger.

Isabelle MOREL – Merci Monsieur le président. Petite précision : on a beaucoup moins d'absentéisme à la visite médicale chez les agents des lycées qu'on en a chez les agents du siège. On peut probablement améliorer le taux d'absentéisme dans les deux populations, mais sachez que les agents des lycées viennent plutôt assez volontiers rencontrer le médecin en antenne. Les médecins du travail n'ont malheureusement pas tout à fait les mêmes horaires de travail que les agents des lycées. On peut le déplorer avec vous, mais ils sont agents du centre interdépartemental de gestion de la grande couronne. Leurs horaires ne sont pas 6h du matin mais plutôt 8h30. Et ils finissent effectivement plus tard dans la journée. Le dernier rendez-vous doit être à 17h, si je ne me trompe. Comme vous le disait Madame GODINOT, les assistants prennent la peine d'appeler les lycées pour voir si l'organisation peut être au plus près possible des contingences des uns ou des autres avec les limites de l'exercice. Vous imaginez convoquer – même si nous n'arrivons pas encore à ce chiffre – plusieurs milliers d'agents par an. On essaye autant que faire se peut, mais dans la limite néanmoins de l'exercice qui font que nous avons des médecins présents de 8h30 à 17h. Parfois, on ajuste pour des cas individuels très particuliers. Mais il est vrai que l'on demande parfois aux agents un petit peu de souplesse pour une visite médicale qui reste une visite une fois dans l'année dans le meilleur des cas.

Jean-Philippe DAVIAUD – Nous passons au rapport d'activité 2011 du service social du personnel.

Rapport d'activité 2011 du service social du personnel

Nadia MADOU – Le service social du personnel comprend quatre assistants sociaux qui sont répartis dans les antennes de l'UPRH. Ma communication a pour objet de vous présenter le bilan 2011 du service social du personnel en mettant l'accent sur les caractéristiques de l'action du service pour cette année. Le service social du personnel répond à l'ensemble des demandes de nos agents qu'elles soient d'ordre professionnel ou personnel, familial ou social. Les problèmes rencontrés sont multiples, mais le socle de l'intervention est pour l'année 2011 essentiellement d'ordre financier. En 2011, 760 agents ont été reçus contre 994 agents en 2010. Il y a donc moins d'agents reçus. Cependant les interventions des services ont été bien supérieures à celles de 2010. Seulement 1 500 interventions pour 1 000 agents reçus pour 2010. L'action du service social a été renforcée sur une question principale, à savoir les problèmes financiers. Mais avant de porter le focus sur cette question, un mot sur la catégorie des agents les plus touchés par cette difficulté. Il s'agit des agents célibataires hommes. Ils représentent 35% des agents qui ont été reçus par le service social du personnel. L'isolement, la perte de repères, une certaine précarité financière liée aux divorces ou séparations, le versement des pensions alimentaires et la nécessité – pour la plupart – de se reloger, de se rééquiper ; tout cela fait qu'ils sont exposés au déséquilibre budgétaire. Ils sont plus vulnérables face à l'endettement et au surendettement. Il y a une mobilisation du service cette année pour le suivi et l'accompagnement de ces agents. A ce titre, les actions du service social ont connu une réelle évolution, puisqu'en 2010 seulement 24% ont été reçus sur cette question, alors qu'en 2011 l'augmentation de l'activité sociale pour la question budgétaire est de 47%. Le but est la lutte contre le déséquilibre budgétaire. C'est mettre en place un plan de gestion budgétaire. Il se met en place quand deux facteurs interviennent conjointement : des difficultés de gestion et un mode de vie en décalage par rapport aux revenus. Les professionnels dressent donc un inventaire de tous les revenus et de toutes les dépenses qui

permet de créer un plan clair qui devient un outil de travail dans la gestion du budget. S'il existe des dettes et des grosses factures, et que les revenus ne sont pas suffisants pour les payer, en accord avec l'agent un plan réaliste est directement négocié avec le créancier. Rappelons que les assistants sociaux ont souvent un rôle de facilitateur et de négociateur auprès des créanciers qui est bien souvent méconnu. Il est important que vous le sachiez pour le transmettre aux agents. Ce travail de maîtrise du budget est également fait avec l'aide des conseillers en économie sociale et familiale. Nous n'en avons pas, mais nous travaillons beaucoup avec les conseils généraux et les mairies qui ont des professionnels. Ils représentent une grande aide pour les travailleurs sociaux dans la maîtrise du budget. Des rencontres sont régulièrement prévus pour vérifier les dépenses, les paiements et remboursements. On a un premier outil d'aide à la maîtrise et à l'équilibre budgétaire fait par des professionnels. Un deuxième outil : les secours versés par la Région. C'est un dispositif important qui est versé par l'UPRH. En 2011, 72 000 euros ont été versés ; 80% des sommes versées ont visé un retour à un équilibre budgétaire. Ces deux outils préventifs évitent le basculement des ménages vers l'endettement et le surendettement. Je fais juste une parenthèse sur ces deux termes. L'endettement se caractérise par une incapacité financière temporaire à rembourser une ou plusieurs dettes, alors que le surendettement se définit par une incapacité durable à rembourser ses dettes à partir de ses revenus. Le travail d'assistants sociaux vise à résoudre l'endettement et à éviter le surendettement des ménages. Ils agissent aussi avec l'aide d'outils et selon les orientations du service social. Ils ont également une mission de veille sociale et juridique puisqu'ils informent les agents sur les dispositifs d'aide nationaux, sur l'évolution des lois, et notamment les dernières dispositions de la loi Lagarde entrée en vigueur en novembre 2007. Celle-ci concerne à la lutte contre le surendettement et en particulier à quatre points noirs qui précipitent les ménages dans le surendettement : le crédit revolving, la publicité agressive, les cartes de crédit avec un crédit à l'insu de son plein gré et les délais d'instruction des dossiers de surendettement à rallonge (la loi a permis de les raccourcir de 6 mois à 3 mois). La combinaison des actions du service social du personnel a des retombées bénéfiques sur nos agents, notamment sur cette question, puisque nous voyons déjà des effets bénéfiques. L'endettement a régressé : nous passons de 46% en 2010 à 36,8% en 2011. Pour conclure, le service social du personnel a fait un travail de fond sur l'ensemble des difficultés rencontrées dont le thème central a été cette année la lutte contre le déséquilibre budgétaire et par là même la prévention des situations d'endettement. Merci.

Jean-Philippe DAVIAUD – Des demandes de parole ? Monsieur MARE ?

Dominique MARE – J'avais noté dans le document que 10% des personnes qui sollicitent les services sociaux le sont par l'Administration. Merci de ne pas oublier le travail des organisations syndicales qui doivent sans doute permettre aux agents d'aller voir vos services. D'autre part, en effet, le pourcentage de l'endettement et du déséquilibre budgétaire s'est accru. Cela soulève chez moi un commentaire. Je ne suis pas sûr que l'augmentation des tarifs de la cantine au 152 rue du bac soit une bonne idée et le meilleur calcul. Je vous remercie.

Fanny ROUSSEAU-MOUSSET – Je passe la parole à Monsieur CALLIES.

Vincent CALLIES – Je voudrais poser deux questions. Les moyens sont-ils suffisants et en termes prévisionnels, compte-tenu de la crise, des difficultés financières qui se multiplient – qui se ressent au niveau de notre antenne syndicale. Les agents sont de plus en plus en détresse et bloqués. Premièrement, y-a-t-il des moyens ? Est-ce que quatre assistantes sociales suffisent ou pas ? Deuxièmement, c'est très bien d'avoir fait du surendettement et des difficultés de l'équilibre budgétaire une lutte centrale. Cela nous paraît également très utile vu la complexité du montage des dossiers médicaux : le handicap, la reconnaissance de maladies de longue durée, etc. Nous recevons de nombreuses demandes en particulier d'accès à l'écrit. Est-ce que c'est auprès des assistantes sociales qu'il faut les orienter ? Cette thématique peut-elle être développée ?

Isabelle MOREL – Concernant les moyens, nous faisons un point régulièrement avec le service social. Il y a une activité un peu différente selon les antennes que l'on n'explique d'ailleurs pas toujours par rapport au nombre d'agents. Ce sont les disparités de la vie qui font que les difficultés

sont parfois plutôt à un endroit qu'à un autre. A ce jour, on n'observe pas de besoin supplémentaire de travailleurs sociaux. On a pu même observer parfois une petite diminution de la demande des agents qui est liée, comme le disait Madame MADOUJ, au fait que les travailleurs sociaux avec les actions qu'ils ont conduites avec des partenaires extérieurs également ont permis d'améliorer certaines situations. Dans ces cas, les agents n'ont pas forcément eu besoin de revenir auprès des travailleurs sociaux. Madame MADOUJ a particulièrement insisté sur l'endettement, car c'est là-dessus que porte la plupart des demandes faites par les agents auprès des travailleurs sociaux. Les travailleurs sociaux s'attachent à apporter des réponses immédiates, notamment par les demandes de secours qui peuvent être faites auprès de la Région, mais par un travail plus approfondi. Pour l'instant, il n'y a pas de besoin supplémentaire en matière de service social. Mais peut-être que les choses évolueront, puisque nous inscrivons les travailleurs sociaux dans un travail de pluridisciplinarité. Peut-être que demain les besoins seront plus importants. En ce qui concerne le deuxième point, les travailleurs sociaux n'interviennent pas que pour les situations d'endettement, mais aussi sur d'autres demandes et notamment des points de santé (accès au droit par rapport à leur situation personnelle vis-à-vis de la Région, etc.). Ils aident et accompagnent les agents en lien avec les services de l'UPRH concernés. Pour ce qui concerne la longue maladie, c'est l'administration du personnel et donc l'ensemble des gestionnaires de cette sous-direction qui intervient. Parfois les agents vont venir trouver le service social, parfois les agents vont trouver l'administration du personnel. Parfois ils s'en ouvrent au médecin ou au référent ressources humaines. C'est l'ensemble de ces personnels qui œuvrent pour faire en sorte que les agents puissent résoudre leurs problèmes. Il est évident que lorsqu'un de ces professionnels constate une difficulté pour un agent, lui-même fera les démarches ou orientera vers le service social qui apportera un appui un peu plus important pour accompagner les démarches.

Jean-Philippe DAVIAUD – Merci. La salle commence à se vider. Je propose donc que nous passions aux questions diverses posées par le SYNPER. Deux questions : l'une concerne la mise à jour de dossiers de retraite qui ne relève pas du CHS. Donc je vous propose de voir cela avec l'UPRH directement. L'autre question concerne une inspection des cuisines des Invalides qui a eu lieu le 31 août 2011. Monsieur DAEHN ? Quelle est la question ?

Fanny ROUSSEAU-MOUSSET – Le 31 août 2011, la cuisine des Invalides a eu la visite de l'inspection de la direction départementale de la protection des populations. Cette inspection a conclu le 9 septembre 2011 son rapport par la note C, soit non-conformité moyenne avec des insuffisances de nettoyage, présence de cafards, matériel non fonctionnel, etc. Qu'a fait la Région pour remédier à cet état de fait depuis cette date ?

Daniel DAEHN – A l'issue de ce contrôle et dans la foulée, les non conformités et en particulier les moyennes et les majeures relevées ont été rectifiées sauf celles qui sont liées à la vétusté des locaux. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle la rénovation de la cuisine a été mise au programme des travaux 2013, alors qu'ils n'étaient pas prévus en 2013. Mais pour tenir compte de ces conclusions, il a été jugé opportun d'avancer ces travaux, parce qu'effectivement il y a un certain nombre de non conformités qui sont directement liées à l'état de la cuisine, notamment pour tout ce qui touche les ventilations et les revêtements de sol et muraux. Nous avons également élaboré, en liaison avec ELIOR un plan d'actions, notamment un plan de contrôle sanitaire, un plan de formation HACCP pour les agents. Ce plan est suivi au sein de l'UPMG. A part les non conformités résiduelles que l'on ne pourra pas lever avant les travaux, tout le reste a été réglé dès le mois de septembre 2011.

Jean-Philippe DAVIAUD– Merci. Monsieur THORNARY ?

Jean-Michel THORNARY– J'ajoute un mot. Comme l'indique Monsieur DAEHN, ces travaux lourds sont programmés pour 2013. En effet, approximativement pour 2,4 millions d'euros. Ce n'est pas qu'un coup de peinture. Par ailleurs, nous pouvons indiquer au CHS que nous vous présenterons le projet lors d'un prochain CHS avant que les travaux soient effectivement lancés.

Jean Philippe DAVIAUD - Merci Plus de demande de prise de parole La séance est levée

La séance est levée à 18h14

La Présidente



Michèle SABBAN

Le secrétaire,



Amadou FALL

Le secrétaire adjoint,



Frédéric FLASCHNER