

CONSEIL RÉGIONAL D'ÎLE-DE-FRANCE

COMITÉ D'HYGIENE ET DE SECURITE

SÉANCE DU 27 JANVIER 2012

LISTE DES PARTICIPANTS

M. Jean-Paul HUCHON Président du Conseil Régional d'Ile-de-France.

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 »
M. Jean-Claude GAILLOT	Directeur général adjoint des services chargé de l'Unité « Aménagement durable »

Suppléants :

Mme Fleur JOURDAN	Directrice générale adjointe des services chargée de l'Unité « Affaires juridiques, marchés, qualité »
Mme Gaëlle CORNEN	Directrice déléguée au personnel et ressources humaines au sein de l'Unité « Personnel et ressources humaines »
Mme Caroline GODINOT	Sous-directrice chargée de la GRH des lycées au sein de l'Unité « Personnel et ressources humaines »

Représentants des organisations syndicales :

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

Titulaires :

M. Jean-Claude ANGOL

M. Patrick CAUNET

Suppléants :

M. Iréné BONIFACE

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

Titulaire :

M. Dominique MARE

Suppléante :

Mme Elizabeth MAZALTOV

Membres indépendants

Titulaire :

M. Fabien BOURDIER

Membres indépendants

Suppléants :

M. Marc MICHAUD

Mme Fanny ROUSSEAU-MOUSSET

Membres de droit :

M. Matthieu BERIOT Médecin de prévention

Experts des représentants de la collectivité :

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

Mme Isabelle ZERAH Chargé de mission auprès de la Vice-présidente chargée du personnel de l'administration générale et des marchés publics

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

M. Olivier RIDEL Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et sécurité (ACMO)

Experts des représentants du personnel :

M. Jacques DUFRESNE

Mme Anne-Marie LASPOUGEAS

Mme Adèle PEMBOURA

Secrétariat :

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

Ordre du jour

- Point I :** **Compétences du comité d'hygiène et de sécurité de la Région en matière d'hygiène et de sécurité.**
- Point II :** **Examen de situations individuelles, les suites à donner.**
- Point III :** **Présentation des dispositifs actuels régionaux en matière de gestion des situations d'agents en difficulté.**
- Point IV :** **Présentation des pistes d'orientation d'un futur schéma de prévention des risques psychosociaux.**
- Point V :** **Propositions pour l'établissement d'un diagnostic sur les risques psychosociaux.**

La séance est ouverte par Madame la Présidente à 15h00.

M. HUCHON – Bonjour à tous. Je n'ai pas l'habitude de présider le CHS, Mme SABBAN en est d'ailleurs la Présidente. Si je suis venu, c'est que je pense qu'il est naturel et normal, après des événements graves qui se sont produits dans notre personnel au siège ou dans un lycée, d'être à vos côtés pour examiner à la fois les raisons, les conséquences et ce que nous pouvons faire pour être suffisamment réactifs et capables de prendre en charge des sujets individuels qui relèvent de notre responsabilité collective. Si je tenais à être avec vous cet après-midi, c'est pour que les choses puissent être dites en toute franchise et que nous voyons ensemble quels sont les modes de traitement que nous pouvons mettre en œuvre. Ce matin, M. THORNARY réunissait une convention des encadrants de la Région, avec Mme SABBAN. Cela a donné lieu à des échanges d'expériences et à un dialogue qui montrent que les « difficultés psychologiques », au sens large du terme, se posent vraiment dans notre collectivité, et ce malgré les efforts que nous faisons les uns et les autres pour que le climat social soit convenable et vivable. Il va falloir prendre le temps de la réflexion, d'instaurer un accompagnement des services et des élus, afin que nous puissions déboucher sur des modes de traitement efficaces. Je me félicite d'ailleurs de la présence dans cette enceinte du Docteur BERIOT dont j'ai toujours apprécié les capacités et la profonde attention qu'il porte aux agents sur le plan humain. Car, au fond, ce terme humain est le mot-clé. Comment, dans une société qui va de plus en plus vite, qui est de plus en plus difficile, même si nous ne sommes pas entrés, ici, dans la logique de la RGPP, de pression sur les salariés comme cela s'est fait dans des entreprises privées voire aussi publiques (France Télécom, Technocentre Renault de Guyancourt...), il convient de garantir la santé de chacun. Mon intervention avait juste pour objectif de vous expliquer les raisons de ma présence aujourd'hui. Evidemment avec Mme SABBAN, MM. THORNARY et PRUD'HOMME, nous avons réagi très vite quand ces faits ont été connus. En effet, il ne faut pas laisser passer trop de temps avant de comprendre et puis ensuite agir. Voilà le sens de mon introduction. Mme SABBAN me suppléera si je dois m'absenter pour assister à d'autres réunions. Les organisations syndicales souhaitent-elles faire une déclaration liminaire. C'est le cas pour FO à qui je donne la parole.

M. CAUNET – Merci. M. le Président, Mmes et MM. les Elus, les drames vécus au siège et dans les lycées ne sont pas le fruit du hasard. La déshumanisation des liens professionnels est omniprésente. Nous vous avons alerté déjà en mars 2011 à l'issue du colloque de FO. Les notions de respect et de reconnaissance des agents dans les services ont été trop souvent escamotées par la culture de l'individualisme, du résultat et du faire plus avec moins voire du diviser pour régner. Les agents régionaux au siège comme dans les lycées vivent mal leur métier et la dégradation de leurs conditions de travail. Les plus fragiles craquent. Il est urgent et indispensable de remettre l'humain au cœur de nos métiers et de notre vie professionnelle. Nous sommes des êtres humains à part entière qui risquons de devenir des robots dociles qui accepteraient tout sans broncher. M. le Président, réagissez ! Il faut d'urgence endiguer les dérives sociales et humaines graves au sein de notre institution. Il y a des axes d'action. FO vous les présentera brièvement pendant le déroulé de ce CHS. Ce peut-être la mise en place d'un service RH vie et santé au travail, un médiateur, une cellule de veille organisation et vie au travail, des chartes professionnelles ciblées, ou encore de nouvelles pratiques managériales. Nous comptons sur vous, M. le Président, et sur la réactivité de vos services. Merci de votre écoute.

M. MARE – Je voulais tout d'abord excuser l'absence de M. DEMONLIS qui a eu un accident grave dans sa famille et qui l'a contraint à renoncer à participer à la séance. Je souhaite donner la parole à Mme LASPOUGEAS en tant qu'experte.

MME LASPOUGEAS – Nous apprécions vraiment votre présence dans cette séance du CHS car, effectivement, nous vivons des temps difficiles et les personnels en sont très affectés. Ils apprécieront que vous ayez présidé cette séance. Je souhaitais vous dire que ce CHS est extraordinaire, en ce sens qu'il n'a pas été convoqué classiquement. L'ordre du jour et les documents ont été envoyés par courriel aujourd'hui. Quand on fait une réunion comme celle-là, les textes prévoient que ce soit fait huit jours avant. Bien sûr, nous avons rencontré M. THORNARY quand ce deuxième événement est intervenu ; M. PRUD'HOMME a organisé une réunion cette semaine avec la DRH. Pour autant, nous n'avons pas l'ordre du jour. Nous considérons donc que ce CHS ne peut être qu'un CHS extraordinaire concernant les cas de nos deux collègues. Pour le reste, nous ne pourrons prendre de décision ou avancer davantage sur la prévention. Je voulais vous dire également qu'à la suite du décès de (l'identité de l'agent est occultée pour préserver son anonymat), la CGT s'était exprimé par mail pour demander un CHS extraordinaire. Un courrier de réponse a été adressé à Madame LASPOUGEAS, puisque je suis la secrétaire du syndicat CGT, par l'Exécutif. Celui-ci a été donné en copie à tout le personnel. Il a été dit que demander un CHS était de l'ordre de la polémique, et que l'on invitait Mme LASPOUGEAS personnellement à avoir du chagrin et de la peine avec ses collègues. Les collègues ont été très étonnés par ce courrier, voire choqués. Cela n'est vraiment pas acceptable vu la situation que nous vivons. Il est tout à fait normal que des élus demandent un CHS dans ce genre de circonstance. Cette réponse, qui plus est mise en copie à tout le personnel, doit être condamnée de notre point de vue. Par ailleurs, il y a des textes qui sont aujourd'hui en préparation qui donneront aux CHS les compétences des CHSCT. Mes collègues vont intervenir plus précisément. Nous avons demandé pour nos collègues des lycées qu'une étude soit faite sur la responsabilité de l'employeur au regard des collègues des établissements scolaires. Dans les documents transmis ce matin, il y avait quelques éléments d'information. Nous ne contestons pas le fait qu'aujourd'hui l'organisation du travail des établissements scolaires soit à la charge de l'Education Nationale. La question n'est pas là. Elle réside dans la responsabilité de l'employeur concernant ses agents et ses salariés. Le Président HUCHON, en sa qualité de Président de la Région, est responsable des agents des établissements scolaires même si le travail est organisé par l'Education Nationale. La responsabilité pénale en revient à l'employeur. Notre souci et notre inquiétude sont qu'en cas d'accident grave d'un agent d'un lycée, la responsabilité pénale en revient à l'employeur. Enfin, nous demandons à ce qu'il y ait une commission d'enquête, issue de ce CHS, qui puisse travailler dans les conditions que nous avons déclinées dans nos propositions, sur le décès de (l'identité de l'agent est occultée pour préserver son anonymat) et la tentative de suicide de (l'identité de l'agent est occultée pour préserver son anonymat).

M. BOURDIER – Depuis 2006, nous vous demandons une table ronde et une cellule d'écoute. Aujourd'hui est venu le temps de l'action. Le SYNPER s'en félicite. Nous avons demandé au dernier CHS l'évaluation des agents et de leur mal-être. J'espère que ce CHS va permettre de faire évoluer ces conditions pour nos collègues des lycées et de la Région.

M. HUCHON – Je vous propose d'indiquer que ce CHS a un caractère exceptionnel. Je pense qu'il y a de nouveaux textes qui permettront prochainement de donner une pleine compétence au CHS en tant que CHSCT. Pour l'heure, nous examinons l'urgence des cas présentés. Nous essayons de réagir et de mettre au point un certain nombre de réponses, sachant qu'il y aura un prochain CHS qui se tiendra avec un ordre du jour que Mme SABBAN préparera avec vous.

MME SABBAN – M. le Président, comme j'ai été interpellée au nom de l'Exécutif, j'aimerais tout d'abord apporter des éléments de réponse. D'abord je voudrais me féliciter de la déclaration constructive de FO. Et, dire que le moment que nous vivons est essentiel pour la collectivité que nous représentons pour pouvoir construire et non pas systématiquement de critiquer sans apporter de réponses. Je vous indique à cet égard, que le Président et moi-même avons demandé aux services de faire en sorte d'avoir des réunions avec les organisations syndicales, ainsi que vous l'appellez de vos vœux, pour pouvoir réfléchir ensemble sur la déshumanisation des rapports professionnels. Il s'agit de faire en sorte que la culture de l'individualisme ne s'opère plus dans notre institution. Elle se niche partout, pas simplement chez les Elus, mais un peu partout dans notre société. Ensuite, je souhaite répondre à l'interpellation de l'experte de la CGT. La première chose est que la réponse que je vous ai adressée et dont le personnel a eu connaissance, fait écho à votre propre courriel envoyé également à l'ensemble des agents. Nous considérons en effet, quelques heures après l'annonce du décès de (l'identité de l'agent est occultée pour préserver son anonymat) qui a choqué beaucoup d'entre nous, tant dans l'administration qu'au niveau des Elus, votre démarche déplacée. Nous avons souhaité apporter une réponse rapidement pour dire qu'un CHS se tiendrait, mais que dans l'immédiat, nous souhaitons les uns et les autres nous recueillir tranquillement et sereinement à propos de ce collègue qui est parti pour des raisons personnelles. Je ne suis pas là pour rentrer dans la vie personnelle des agents. Je pense qu'il en est de même pour vous. En effet, cela serait plutôt du voyeurisme qu'une intention syndicale que vous porteriez à leur égard. La responsabilité qui est la nôtre, celle du Président, accompagnée en cela par une Direction Générale des Services, une Direction des Ressources Humaines, un Exécutif mais aussi par le travail effectué avec les organisations syndicales est d'éviter, Mme LASPOUGEAS, que la responsabilité pénale du Président de la Région ne soit engagée. Parce que nous sommes effectivement là pour anticiper et pour éviter le genre de propos que vous tenez. Je ne crois pas et je ne souhaite pas que vous mettiez la responsabilité du suicide de (l'identité de l'agent est occultée pour préserver son anonymat) sur le compte du Président. Ce serait de votre part de mauvais aloi. Par ailleurs, sur le deuxième cas signalé, je pense qu'il n'est pas digne de jouer de cela pour augmenter l'aura de votre organisation syndicale auprès des agents. Car votre organisation syndicale a une réputation à préserver aux échelons national, régional, départemental et local. Pour revenir sur les propos du SYNPER, nous avons organisé en 2000 un colloque sur la loi de modernisation sociale et avons, à ce titre, mis en place une cellule d'écoute relative au harcèlement au travail. Vos collègues de l'Unité Personnel et Ressources Humaines (UPRH), le médecin de prévention sont là pour permettre aux agents de trouver une aide et de s'exprimer. Je suis d'accord avec vous. Nous allons réactiver cette cellule d'écoute qui était pour nous une alerte permettant d'éviter un drame. Voilà ce que je souhaitais dire dans le cadre de ce CHS, M. le Président.

M. HUCHON – M. PRUD'HOMME va présenter à la fois l'ordre du jour de ce CHS et les propositions d'action de l'Exécutif. Nous y ajouterons les propositions des organisations syndicales qui pourront être faites. M. PRUD'HOMME, essayons d'être synthétique afin que la réunion soit utile.

Points I et II : Compétences du comité d'hygiène et de sécurité de la Région en matière d'hygiène et de sécurité. Examen de situations individuelles, les suites à donner.

M. PRUD'HOMME –Merci M. le Président. Une précision pour qu'il n'y ait pas d'ambiguïté. A la demande de M. THORNARY, DGS, il a été proposé que l'on réunisse les organisations syndicales pour définir l'ordre du jour de ce CHS. Nous avons donc fait cette réunion avec cette complexité qui était le respect des délais. On ne peut pas être dans une proposition paradoxale. L'ordre du jour a pris en compte la question de la CGT sur les problématiques de compétence du CHS et de responsabilité de l'employeur. Nous avons déroulé l'ensemble des points qui ont été posés par les organisations syndicales présentes lors de cette réunion préparatoire du CHS : examens des situations individuelles, dispositifs existants en matière de gestion des situations d'agents en difficulté, présentation des pistes d'orientation d'un futur schéma de prévention des risques psychosociaux, propositions pour l'établissement d'un diagnostic sur les risques psychosociaux. J'ajoute que les deux derniers points seront présentés par M. THORNARY. Je repose les questions juridiques formulées par la CGT. Sommes-nous dans une configuration possible en Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ? La réponse, au regard de la législation actuelle, est que nous sommes dans la configuration d'un Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS), les textes évoqués n'étant pas parus à ce jour. Sur les problématiques de responsabilité en matière d'hygiène et de sécurité, nous avons fait faire une étude juridique par l'équipe de la sous-direction du dialogue social. La responsabilité dévolue à la Région, concernant les problématiques d'hygiène et de sécurité, s'exerce uniquement sur les personnels du siège. Pour les agents des lycées cela relève de l'autorité de l'Education Nationale, et en particulier des proviseurs. Pour répondre à Mme LASPOUGEAS, ses affirmations orales sont toujours les mêmes. Qu'elle nous donne des textes juridiques, afin que nous les analysions et que nous convenions, éventuellement, d'une erreur d'interprétation. Nous sommes bien en CHS et sur une problématique concernant les agents du siège. Concernant la situation individuelle des deux agents qui font l'objet de ce CHS exceptionnel, la fiche qui a été remise à l'ensemble des organisations syndicales rappelle, encore une fois, qu'il est important de se garantir de toute interprétation hâtive en matière de suicide ou de tentative de suicide. Le lien que l'on peut faire ou non avec le travail n'est pour l'instant pas démontré. Concernant ces deux agents, et ce n'est pas une volonté de l'administration de vouloir se dédouaner sous quelques formes que ce soit, il y a des situations objectives que le droit nous impose. Les deux agents concernés, (l'identité des agents est occultée pour préserver leur anonymat) étaient en congé. Ces deux événements sont intervenus à leur domicile sur des périodes de congé. Dès lors, au regard des éléments connus à ce jour les concernant, l'administration ne peut pas lier ces événements avec leur situation de travail. Je rappelle que s'agissant de ces agents, l'administration, via la sous-direction de l'action sociale pilotée par Mme MOREL, a réagi par des mesures d'urgence importantes et immédiates. Pour le premier cas, dès que l'information a été donnée, nous avons pris directement contact avec la famille, informé ensuite le Docteur BERIOT, la hiérarchie de l'intéressé et délégué des équipes de soutien psychologique pour aider les collègues. Concernant la tentative de suicide de (l'identité de l'agent est occultée pour préserver son anonymat), il y a eu également réaction immédiate en direction de la famille, du médecin, de la hiérarchie et mise en place d'un accompagnement psychologique. M. le Président, ce sont des dispositifs immédiats avec une très forte réactivité mais qui n'ont pas la prétention d'analyser le drame. Cela relève ensuite d'un processus d'enquête. Là, il nous faut préciser que dans ce que demande la CGT et ce que l'administration propose, la différence tient à ce que j'ai précisé en amont : le lien que l'on peut faire entre la gravité de l'événement et l'activité professionnelle. Tant que nous n'avons pas les éléments qui mettent en cause l'institution, qui mettraient en cause la hiérarchie, nous considérons que c'est un

événement qui n'a pas de lien direct avec l'activité professionnelle. Dès lors, la commission d'enquête telle qu'elle est demandée par la CGT relève d'une relation forcément établie entre l'institution, ses responsables et la personne concernée. En l'espèce, pour les deux personnes, afin d'avancer vers une meilleure connaissance des phénomènes, nous proposons la constitution d'une commission d'enquête telle que nous l'avons déjà mise en œuvre, en proposant qu'un membre de l'Inspection Générale de la Région Ile-de-France (IGRIF) et qu'un membre de l'Unité Affaires Juridiques, Marchés, Qualité (UAJMQ) puissent mener par la délégation que vous leur donnerez, cette enquête auprès de la hiérarchie, des collègues et des familles, éventuellement concernés par ces situations. Voilà sur la position de l'administration, M. le Président, concernant ce second point de l'ordre du jour. Est-on d'accord, comme l'a demandé l'ensemble des organisations syndicales, pour retenir la proposition de l'administration qui est de mettre en œuvre une commission d'enquête concernant ces deux cas ?

M. HUCHON – Mme LASPOUGEAS vous souhaitez intervenir ?

MME LASPOUGEAS – Quelques éléments de réponse, M. PRUD'HOMME quant aux textes. Sur la question de la responsabilité pénale qui n'est pas décidée par la CGT, mais juste par la loi et notamment le code du travail, l'employeur est responsable de ses salariés. En l'occurrence, je parlais des établissements scolaires, car c'est là au départ que nous avons cette difficulté de compréhension. Pour les agents du siège, nous le savions déjà depuis longtemps. La question souvent en discussion était autour des agents des lycées. La responsabilité pénale, selon le code du travail, revient à l'employeur. A partir du moment où c'est l'employeur, nous posons deux questions. Comment la Région fait pour s'assurer que les agents des lycées sont dans une organisation professionnelle correcte ? Au niveau du CHS, comment fait-on, même s'il existe un CHS dans l'établissement, quand il y a un accident d'un agent dans les lycées ? Le CHS doit, selon nous, se réunir, car il y a eu des élections avec des représentants des lycées qui ont été élus au CHS. Actuellement, ils ne se sont jamais réunis en CHS concernant les accidents de travail dans les établissements scolaires. Nous affirmons que les textes sont très clairs. Quand il y a un accident dans un établissement scolaire, même si l'organisation du travail revient à l'établissement, c'est quand même à l'employeur de s'assurer que le personnel a des conditions de travail normales, et c'est aux élus de ce CHS d'examiner les questions d'accident de travail dans les établissements scolaires.

Deuxièmement, pour le texte qui va, non pas donner l'organisation CHSCT (en 2014), mais les compétences du CHSCT, est déjà passé en Conseil d'Etat. Il est en signature interministérielle, et il va sortir, dicit le responsable CGT de la Fédération des services publics, qui a discuté avec les ministres, dans les jours à venir. La question qui nous est posée est donc l'anticipation. Comment se mettre en ordre de marche au regard du fait que les CHS de la fonction publique vont avoir dans les jours qui viennent la compétence mais pas l'organisation d'un CHSCT ? Les élections auront lieu en 2014. Et en 2014, il y aura des élections qui feront en sorte que les membres du CHSCT seront mandatés et non plus élus, comme dans le privé. Mais les compétences CHSCT sont applicables au lendemain de la sortie du décret à venir. Nous serons en organisation CHSCT. Il est donc question d'anticiper afin que nous soyons en ordre de marche dans cette forme d'organisation.

Enfin, ce que nous demandons, car nous avons des propositions concrètes. Dommage que nous ne soyons pas félicités. Nous avons demandé qu'une commission d'enquête soit menée par deux membres, l'un représentant l'autorité compétente, l'autre représentant le personnel. Ils peuvent être assistés par d'autres membres du comité, les médecins de

médecine professionnelle et préventive, et le comité sera informé des conclusions de l'enquête et des suites qui seront données. Nous demandons donc, sans aucunement établir de lien aujourd'hui entre ces actes et le travail, qu'il doit y avoir aujourd'hui une commission d'enquête qui puisse investiguer pour savoir si nos collègues avaient rencontré ces derniers temps des difficultés professionnelles, les avaient exprimées, quelles étaient leurs missions, leur cadre d'emploi... Il s'agit de voir si nous pouvons apporter des éléments qui pourraient contribuer à mener cette réflexion et d'en dégager de la prévention. Il s'agit de voir si nos collègues ont été confrontés auparavant à des difficultés professionnelles exprimées, connues ou non. Nous avons des éléments, notamment sur (l'identité de l'agent est occultée pour préserver son anonymat), sur le fait notamment qu'il ait exprimé à un certain nombre de collègues un mal-être au travail. Il serait peut-être nécessaire d'aller interroger ces fameux collègues. Nous demandons une commission d'enquête qui n'intervienne pas dans la sphère privée, mais sur la vie au travail. Elle pourrait se demander s'il est possible de savoir si dans la vie au travail, il y avait des éléments qui pouvaient être des facteurs anxiogènes. Sur la campagne de prévention, nous avons des propositions à faire, dans un CHS qui se réunira à ce propos.

M. HUCHON – M. THORNARY, je vous donne la parole. En effet, nous devons être d'accord sur l'interprétation du texte. J'ai tendance à penser que le DGS a dû faire étudier cela, y compris par le service juridique.

M. THORNARY – Je souhaite faire deux remarques. Premièrement, le CHS, formation dans laquelle nous sommes aujourd'hui, est compétent sur les accidents du travail. Son secteur de compétences est donc clairement limité. A ce jour, rien ne nous permet d'aller au-delà de ce champ, rien ne nous autorise à dire que dans ces deux cas malheureux, dont nous essayons de nous occuper aujourd'hui, nous soyons dans des considérations différentes. Deuxièmement, Mme LASPOUGEAS, vous nous dites que les textes vont bientôt changer. J'espère que vous n'êtes pas en train de nous dire que vous auriez préféré que nous attendions la sortie des textes pour tenir le CHS. Je vous ai proposé il y a une dizaine de jours que, compte tenu des circonstances extraordinaires dans lesquelles nous étions, nous nous retrouvions le plus rapidement possible dans une réunion de CHS. Je vous ai proposé, même si vous niez de la tête, de rencontrer M. PRUD'HOMME pour fixer l'ordre du jour ; ce que vous avez fait mardi dernier. Si vous avez reçu l'ordre du jour de ce CHS plus tard que mardi dernier ; c'est normal puisque vous l'avez fixé ensemble mardi dernier. Effectivement, nous ne pouvons pas être dans l'ensemble des règles applicables au dispositif des CHS. Je le regrette, mais je l'ai expliqué par les circonstances extraordinaires dans lesquelles nous sommes. Maintenant, puisque nous sommes en CHS, puisque nous regardons le cas de (l'identité de l'agent est occultée pour préserver son anonymat) qui a fait l'objet d'une demande, il y a deux mois de votre part et d'autres organisations syndicales, de tenue d'un CHS. De plus, je vous avais proposé de nous réunir suite à la situation malheureuse de (l'identité de l'agent est occultée pour préserver son anonymat). Je vous propose de revenir à l'ordre du jour et aux propositions faites par l'administration, de mise en place d'un dispositif correspondant à l'état actuel du droit. Nous verrons quand de nouveaux textes seront sortis, comment nous les appliquerons de manière stricte. Nous appliquons ici les lois et règlements qui sont publiés. Aujourd'hui, nous restons dans le cadre du CHS. Il est proposé de donner satisfaction aux organisations syndicales, mais aussi à l'administration qui est tout autant demandeuse d'une enquête administrative sur la situation des deux agents concernés diligentée par une équipe expérimentée. Nous avons déjà utilisé cette formation dans d'autres cas, à la demande des commissions paritaires de cette institution. Il

est proposé que deux personnes, l'une de l'IGRIF, l'autre de l'UAJMQ, établissent ensemble un rapport qui sera soumis au CHS. Ce rapport sera confectionné à partir des entretiens qu'ils auront pu faire auprès des proches, des collègues et de l'encadrement des deux personnes. Nous aurons ainsi tous les éléments disponibles sur les conditions dans lesquelles, à ce que nous en savons, ces deux personnes ont eu un geste désespéré. J'en profite pour dire que (l'identité de l'agent est occultée pour préserver son anonymat) va heureusement mieux. Elle est dans un processus sans doute long, mais de rétablissement, comme a pu nous le dire son époux pas plus tard qu'hier. Je vous propose donc que nous revenions à l'ordre du jour. S'agissant du point 2 de l'ordre du jour, je vous propose que le CHS se prononce sur la proposition qui est faite de mise en place d'une enquête par les deux personnes indiquées, avec un retour avec la même formation ou dans la formation d'un CHSCT si dans l'intervalle le texte que vous évoquez est paru.

M. HUCHON – Je remercie le DGS. Je pense que la suggestion de méthode est la bonne. Il faut qu'à présent nous nous prononcions sur ce point. Il y a deux versions : celle de l'Exécutif, Mme SABBAN, moi-même ainsi que les Elus – je salue au passage la présence de M. MBANZA – et de l'administration, pilotée par M. THORNARY, et celle préconisée par certaines organisations syndicales. Si cela déçoit une ou plusieurs organisations syndicales, qui auraient préféré un modèle issu du CHS, le fait que nous présenterons l'enquête au CHS, permettra à chacun de s'exprimer librement. Je ne dis pas que je ne me sens pas employeur. Je suis employeur bien sûr, bien que je ne sache pas si l'allusion répétée à la responsabilité pénale me concerne véritablement. Je peux l'accepter, vous pouvez le dire. Mais je ne suis pas sûr que cela soit la meilleure entrée en matière pour discuter. Chacun a sa méthode et son style. Ce n'est pas grave. Même si cette réponse vous déçoit au niveau de la procédure, je crois que l'affaire n'est ni politique ni polémique. Nous avons deux collègues qui ont connu de grandes difficultés personnelles et professionnelles sans doute. Je n'en sais rien. Il faut respecter un minimum qu'ils aient connu ces difficultés. Nous devons a priori supposer que l'administration est de bonne foi quand elle nous propose de désigner un membre de l'IGRIF et de l'UAJMQ pour procéder à une enquête. On ne peut pas soupçonner a priori les personnes chargées de l'enquête de vouloir faire échapper à toute responsabilité l'Exécutif. Mme SABBAN et moi-même présidons ce CHS. Considérez que dans cette affaire nous sommes des arbitres relativement neutres, et que l'administration présentera aussi un rapport objectif par la suite. Le CHS est parfaitement habilité à dire que ce n'est pas la vérité, que cela ne lui convient pas, qu'il a d'autres éléments suite à sa propre enquête. Ce que je n'aime pas, c'est que l'on soupçonne a priori l'administration dans cette affaire qui a beaucoup ému et qu'on ne fasse pas confiance à deux personnes sous l'autorité du DGS. On ne peut pas dire qu'il soit un patron assoiffé du sang des travailleurs, pour reprendre une expression de Mme LAGUILLER au Conseil Régional, qui m'était destinée.

Je vous propose de vous prononcer sur la proposition de M. THORNARY. Cette proposition, recueille l'approbation des représentants de la collectivité et de FO. La CGT et un membre indépendant s'abstiennent.

M. PRUD'HOMME – M. le Président, je tiens à préciser que la CFDT, bien qu'absente à cette séance, nous a adressé un courrier pour dire que ses représentants sont favorables à la proposition de l'administration.

M. HUCHON – Peu importe. De toute manière, le résultat n'est pas ambigu. Nous prenons donc cette méthode. Mme LASPOUGEAS, je vous le répète, vous aurez tout loisir de vous exprimer sur ce rapport qui sera réalisé par deux personnes de bonne foi. Je dirais même que vous aurez le devoir de vous exprimer, si vous avez d'autres réalités à faire valoir que celle qui sera portée par les rapporteurs. Comme en matière d'enquête policière, il faut toujours dire sa vérité.

M. THORNARY – Maintenant que nous sommes d'accord sur la formule de l'enquête, je voudrais remercier l'ensemble des organisations syndicales pour la discrétion dont elles ont fait preuve, et que je leur avais proposée lorsque nous nous sommes vus il y a dix jours. Nous ne savions pas alors de ce qu'il adviendrait de (l'identité de l'agent est occultée pour préserver son anonymat), puisqu'elle était encore dans un coma profond. Nous avons envisagé qu'elle revienne. Dans cette hypothèse, nous avons convenu ensemble que chacun ferait manifestation de la plus grande retenue de telle sorte qu'au moment où (l'identité de l'agent est occultée pour préserver son anonymat) reviendrait, elle ne souffre pas de bruits qui auraient circulé pendant son absence. Je tenais à signaler devant le CHS que tout le monde a tenu parole. Je remercie, au nom de (l'identité de l'agent est occultée pour préserver son anonymat), ce fonctionnement collectif.

M. HUCHON – Je passe la parole à M. PRUD'HOMME pour le point III.

Point III : Présentation des dispositifs actuels régionaux en matière de gestion des situations d'agents en difficulté.

M. PRUD'HOMME – Je vous propose de donner, si vous l'acceptez, la parole à Mme MOREL, qui est sous-directrice de l'action sociale. Elle conduit en particulier l'ensemble du dispositif d'alerte et d'accompagnement.

MME MOREL – Merci. Nous voulions faire un rappel des dispositifs qui existent actuellement à la Région, et pour lesquels seront proposées des évolutions. Dès 2001, la Région avait lancé une réflexion sur la question du harcèlement, avec l'intervention de Mme Marie-France HIRIGOYEN, docteur en médecine, psychiatre, psychanalyste et thérapeute familial systémique, à qui l'on doit le développement du principe de « harcèlement moral » en France. Cela avait donné lieu à l'instauration d'une cellule d'écoute, composée d'un médecin et de l'assistante sociale. Par ailleurs, aujourd'hui, l'organisation des ressources humaines privilégie le lien de proximité avec les unités de travail, que ce soit au niveau des encadrants ou des agents, par le biais des Référents Ressources Humaines (RRH) qui s'appuient sur l'ensemble des services de l'UPRH et de la médecine préventive, pour agir dans ce type de situations difficiles. En ce qui concerne l'intervention des RRH dans les unités, je vous rappelle quelques-unes de leurs missions principales. Ils gèrent le dossier emploi, que ce soit la création ou le redéploiement des postes, le recrutement ou les mobilités des agents. Ils font un accompagnement individualisé des agents tout au long de leur carrière. Ils ont donc une bonne connaissance des agents qui composent l'unité, des encadrants, de l'organisation de cette unité. Ils apportent un conseil en gestion des ressources humaines et en organisation auprès des managers. Par ailleurs, comme ils sont le pont de l'UPRH dans les unités, ils assurent le déploiement des informations et des outils en matière de ressources humaines auprès des cadres et des agents. Pour ce qui concerne la gestion des situations d'agent en difficulté plus particulièrement ; cette cellule d'écoute est aujourd'hui composée du médecin, de la coordinatrice sociale et de moi-même. Nous nous réunissons

fréquemment, au moins une fois par mois voire plus, sur des situations particulières qui ont été signalées et pour lesquelles il faut mettre en place des actions coordonnées. Dans ce cadre-là, les situations signalées peuvent l'être par l'agent lui-même, le référent, le médecin, l'encadrement, l'assistante sociale, la chargée de mission handicap ou par une organisation syndicale. Le point d'entrée de ce signalement peut se faire de façon diverse, auprès du médecin, du RRH, de la coordinatrice sociale... Entre autres, dans les situations étudiées, on peut provoquer une réunion qui permet de réunir les personnes qui sont partie prenante de la situation pour rechercher ensemble des pistes d'évolution. On adjoint de ce fait au groupe initial éventuellement l'encadrant, la chargée de mission handicap si la situation le justifie, le RRH et l'agent lui-même, pour résoudre cette situation. On fait un point régulier sur ces évolutions. Par ailleurs, de manière plus individuelle, le service santé sociale qui accompagne les agents en difficulté s'appuient sur le médecin du travail qui lui-même suit les agents de façon spécifique quand cela le nécessite. Au-delà de la visite médicale régulière, il y a un certain nombre d'agents pour lequel le médecin à des rencontres régulières, soit en visite médicale dans son cabinet, soit directement dans les services s'il y a des interventions sur le poste. L'assistante sociale intervient également sur les situations. Nous pouvons également faire appel à un psychologue du Centre Interdépartemental de Gestion (CIG) pour des interventions particulières, soit auprès de collectif de travail, soit auprès d'agents en particulier.

M. HUCHON – Ces détails étaient connus de nous pour la plupart, mais ce rappel était utile. Ce point étant une simple communication nous pouvons passer au point suivant de l'ordre du jour.

Point IV : Présentation des pistes d'orientation d'un futur schéma de prévention des risques psychosociaux.

M. PRUD'HOMME – Ce point consiste à présenter les grandes orientations qui se dessinent, mais qu'il va falloir développer dans le cadre d'une démarche, d'une réflexion à engager au sein de l'administration au cours des mois à venir. Cette démarche s'inscrit dans une réflexion sur la question de la qualité du travail et de la gestion de la santé au travail. Pour cela, nous proposons, dans le cadre d'un futur schéma de prévention des risques psychosociaux, une forte implication de l'Exécutif et de l'administration afin de conduire et de mener à bien l'ensemble des actions et réformes que va imposer une gestion dynamique souhaitée par les organisations syndicales, dont notamment les points relevés par FO, pour aboutir à des actions concrètes et identifiables. Il sera possible dans un premier temps d'inscrire, dans le cadre du plan de formation, un axe stratégique de formation relatif à la prévention des risques psychosociaux pour sensibiliser l'encadrement. Il pourrait ainsi, par des séminaires, être sensibilisé à ce que l'on peut appeler la prévention et les démarches de signalement. On peut certainement envisager en complément un cycle de conférences de sensibilisation qui, comme nous l'avons vu ce matin avec l'intervention d'un sociologue portant sur les questions de santé au travail, a eu un écho formidable auprès de l'ensemble des cadres présents. Cette proposition peut, ainsi que le souhaite M. THORNARY, être rapidement mise en œuvre dans le cadre du plan de formation qui va s'établir courant février 2012. En outre, nous avons pu constater qu'il convient, dans le cadre des opérations de réorganisation de services, de renforcer l'accompagnement au changement ainsi que la recherche de structures visant à apporter aide, soutien et accompagnement aux équipes afin de prévenir ou préparer davantage les effets d'impact liés à ces changements organisationnels (difficultés voire souffrances de certains agents). Cela a été annoncé par M.

THORNARY lors des réunions avec les organisations syndicales et rappelé ce matin. Le point IV est une évolution de l'organisation de l'UPRH qui va inscrire dans son schéma de fonctionnement les volets importants de la santé au travail, de la gestion des risques psychosociaux. Une proposition sera faite dans les meilleurs délais, avec la consultation de l'administration, des organisations syndicales, pour définir le schéma qui sera le mieux adapté.

Enfin, le renforcement de l'identification des indicateurs qui peuvent nous aider à mesurer des évolutions ou des modifications qui peuvent être des éléments d'appréciation d'une dégradation ou d'un signalement de souffrance au travail est préconisé également. Il faut que nous y travaillions. Le bilan social nous a déjà permis d'identifier un certain nombre d'indicateurs. A nous de poursuivre et de créer cette base de données qui sera de toute façon indispensable pour conduire une politique de gestion et surtout de prévention.

M. HUCHON – Je pense que nous pouvons passer au point V avant de faire réagir les organisations syndicales sur l'ensemble. En effet, la proposition que vous faites d'un diagnostic est liée à ce que vous venez d'évoquer.

Point V : Propositions pour l'établissement d'un diagnostic sur les risques psychosociaux.

M. THORNARY – Nous avons évoqué cette proposition récemment et à plusieurs occasions. Vous avez trouvé que faire une opération coup de poing était une bonne idée. Il y a quelques mois, nous avons fait une enquête sur le climat social. Nous l'avons pilotée en interne. Elle avait fait l'objet d'une synthèse réalisée par un prestataire extérieur. Elle était une enquête de moyen-long terme. Là, la proposition qui vous est faite, M. le Président, Mme la Vice-présidente, consiste en une opération « flash », comme il en existe dans d'autres structures, d'audit social. Le recours à un prestataire de service extérieur nous donnera une évaluation à l'instant T de la situation de l'ensemble des agents du siège au regard de ces problématiques de risques psychosociaux. Evidemment, nous avons travaillé sur cette proposition. Je souhaite indiquer aux membres du CHS que la réussite de ce type d'opération suppose que nous soyons en étroite association avec les organisations syndicales dans l'élaboration et dans le suivi de cette opération. L'administration propose donc de lancer un audit social dans les semaines à venir, sous la réserve des délais de marchés publics. Mais il convient que la démarche soit conduite aussi bien dans la préparation que dans le suivi et le rendu, en étroite relation avec l'ensemble des organisations sociales présentes au CHS.

M. HUCHON – Compte tenu de la gravité du sujet, serait-ce incongru, à titre exceptionnel, de proposer aux organisations syndicales d'assister à titre consultatif à ce choix, d'être associées à la définition du cahier des charges ?

M. THORNARY – J'approuve leur présence pour l'élaboration de la démarche. Mme la Vice-présidente connaît bien mieux que moi les procédures de marchés publics. Les conditions dans lesquelles sont instruits les marchés sont extrêmement stricts. En revanche, une fois le rapport de l'analyse des offres établi ou pris en compte par la commission d'appel d'offres, il pourra faire l'objet d'une diffusion aux membres du CHS. Cela me semble acceptable. Au-

delà, laissons la commission d'appel d'offres travailler dans des conditions normales. Il y a des Elus qui se sont formés à la procédure des marchés publics. Ils ont d'ailleurs bénéficié récemment d'un complément de formation avec l'équipe de l'UAJMQ. Laissons-les travailler dans le cadre réglementaire tel qu'il existe.

M. HUCHON – J'ai deux demandes de parole : FO puis M. BOURDIER.

M. CAUNET – M. le Président, FO souhaite l'intervention de M. DUFRESNE en qualité d'expert.

M. DUFRESNE – Merci. M. le Président, Mme la Vice-présidente, chers collègues. L'intervention de FO portera sur les points IV et V. Comme cela a été évoqué à plusieurs reprises, notre intervention est également axée sur le constat de mal vivre des agents régionaux. Question que nous avons au niveau du syndicat, notamment lors de notre colloque de FO de mars 2011, avec un document alors diffusé et que vous avez en votre possession. Lors de ce colloque, il avait été évoqué une demande prioritaire des agents afin de mettre en œuvre tout cette refonte et ce renforcement du dialogue social avec une évolution structurelle, managériale et de gestion des ressources humaines, qui était indispensable et qui l'est plus encore à ce jour. L'alerte d'il y a un an est devenue un point-clé. Ce que l'on a essayé de marteler, même ce matin, c'est la question de la déshumanisation de l'environnement professionnel. Je ne reviendrai pas sur l'exemple du cheval. Nous avons dit ce matin qu'il fallait ménager sa monture ; je rajouterai qu'il ne faut pas la cravacher. Revenons à notre sujet. Les termes humains ont été trop gommés de notre vocabulaire professionnel et managérial pour prioriser la culture du résultat et de l'individualisme. Il nous appartient à tous de remettre l'humain au cœur de notre métier et de notre vie professionnelle. Nous sommes toutes et tous concernés. Nous avons tous à balayer devant notre porte, même si l'escalier se balaye en commençant par le haut, comme le disait une personne bien connue de tous. Il est urgent et fondamental pour FO de trouver et de mettre en œuvre des axes et des actions permettant de combattre le mal-être et le mal vivre au travail. Alors si vous le voulez bien, balayons ensemble dans une démarche constructive et que nous commençons vraiment à avancer sans partir sur des bases stériles. Nous demandons à FO des actions, du concret, des dispositifs de gestion des RH avec la mise en place de facilitateur, d'optimiseur de qualité de vie professionnelle pour les agents régionaux. Pour nous, cela passe par exemple par la mise en place d'un service de vie et santé au travail rattaché à la DRH. J'insiste bien sur « vie et santé » au travail ; il y a « vie » dedans. Ce service réunirait les personnes ad hoc (assistante sociale, ergonomes, médecin du travail, Agent Chargé de la Mise en Œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO), Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) travaillant en symbiose avec les référents emploi et toutes les personnes qui s'occupent du dialogue social. Nous appelons de nos vœux l'embauche d'un médiateur indépendant, auquel les agents pourront trouver l'écoute et le conseil dans la confidentialité et le respect requis ; un médiateur qui travaillerait avec le service santé et vie au travail bien entendu. Nous sommes prêts à travailler à la mise en place d'une cellule de veille « organisation et vie au travail », à représentation paritaire, veillant à la mise en œuvre de l'application de dispositifs de gestion RH et de vie professionnelle des agents régionaux. Cette cellule garantirait le respect des agents et la préservation des valeurs humaines dans leur vie professionnelle. Pour nous, les axes prioritaires qui pourraient être travaillés dans cette cellule de veille sont par exemple de recréer du collectif au sein de notre collectivité. La relation de travail est à repenser dans une logique coopérative et partagée. Redonner du sens au parcours professionnel : que les agents sachent exactement où ils vont et pourquoi. Nous demandons aussi la mise en place de charte ciblée, d'outils de gestion adaptés et partagés, comme une charte d'accompagnement professionnelle des agents. Quelques exemples : les agents promus aux CAP

et reçus aux concours doivent avoir l'accompagnement requis dans et pour leur devenir professionnel ; l'intégration des jeunes et l'accompagnement des seniors ; la non-discrimination et l'équité de traitement. Nous sollicitons aussi la mise en place d'une charte de mobilité interne voire externe. La mobilité externe ne concerne pas ceux qui partent et qu'on ne voit plus ; c'est ceux qui partent pour revenir (en détachement, en maternité ou en longue maladie), ceux qui retrouvent des conditions de travail. Cela concerne aussi la mobilité en démarche projet.

Concernant le point V relatif au diagnostic social, FO est tout à fait d'accord pour cette démarche. Nous sommes en effet prêts à participer à l'élaboration du cahier des charges et à l'analyse des offres si cela est possible. Mais derrière, il est indispensable pour nous de faire en sorte que cela ne soit pas un nouveau diagnostic ou audit, mais qu'il y ait une véritable compréhension au niveau des agents et que les éléments d'information et de communication soient mis en place pour que cela soit une réalité. Sur le fond, il faut qu'il y ait cette dimension de confidentialité, de volontariat. Il ne faut pas que l'on se dise que de toute façon cela ne servirait à rien. Un audit n'est pas facile. Il y en a eu beaucoup à la Région. Nous l'avons dit ce matin. Nous sommes tout à fait d'accord. On ne construit pas une telle administration du jour au lendemain. Chacun veut mettre sa pierre à l'édifice. C'est pour cela que nous sommes pour le diagnostic, mais dans le respect des agents et des conditions adéquates.

M. BOURDIER – Le SYNPER a confiance en l'administration et pense notamment que nous avons les compétences en interne pour faire un Document Unique (DU). Nous pensons qu'il n'y a pas besoin de passer un marché pour avancer sur le DU. Nous pencherions plutôt pour que ce soit l'administration qui soit en charge de ce travail, voire une concertation avec les syndicats s'il le faut. En l'occurrence, si ce n'est pas possible ou si l'administration ne le souhaite pas, je pense que nous pourrions, avant d'établir un cahier des charges, travailler avec les organisations syndicales. Une fois que nous serons au stade de l'analyse des offres, nous allons définir la société qui va auditer par rapport à ce cahier des charges ; les organisations syndicales ne pourront alors pas intervenir.

M. HUCHON – J'ai proposé qu'il y ait, dans la mesure du possible, une participation des syndicats au cahier des charges, afin de permettre de les associer au choix du prestataire extérieur. Il y a eu des entreprises très compétentes dans le domaine des risques psychosociaux, mais il faut les rappeler au contexte particulier qui est celui de la collectivité. C'est vrai que la collectivité, comme le disait votre collègue de FO il y a un instant, est confrontée à une croissance très rapide de ses missions. Comme je le disais ce matin aux encadrants, elle a par ailleurs été menacée dans son existence-même, puisque lorsqu'on crée un ministère de la région parisienne, on ne peut pas considérer que ce soit amical à l'égard de la Région. C'est une collectivité jeune qui n'a donc pas encore pris tous les plis de procédure et d'habitude de travail classique. Mais sa jeunesse lui permet peut-être d'être plus réactive. Je vais vous faire une confidence que Mme LASPOUGEAS appréciera également. A chaque fois qu'en CTP nous avons eu des interventions sur le thème « ça ne va pas, c'est dur ... », je répondais presque invariablement : « mais ici, nous sommes dans une collectivité en expansion, vous devriez être relativement tranquilles. Jamais nous n'avons licencié collectivement, individuellement très rarement. C'est plutôt une collectivité qui a une perspective positive ». Je pensais que j'étais dans la vérité. Ainsi que rappelait le sociologue ce matin dans le cadre du colloque organisé par le DGS, il y a quand même cette atmosphère générale d'accélération de la vie qui s'est développée dans les collectivités publiques et ceci malgré le fait qu'on échappe à la Région à la mode déplaisante et détestable de la RGPP. Quand j'étais fonctionnaire au Ministère des Finances, la vie à Rivoli n'avait rien à voir avec la vie à Bercy

aujourd'hui. C'était beaucoup plus artisanal, convivial et humain. Il y avait moins de machines, de procédures, de règles. Pour autant, les collectivités locales sont elles-mêmes confrontées à cette opinion publique nourrie de culture managériale qui fait qu'il faut aller plus vite, être plus efficace... Les choses ont énormément changé. Je crois que nous avons besoin d'un prestataire extérieur qui ait une expérience certaine en la matière. Certes, Il n'aura pas forcément une habitude des collectivités locales, parce qu'elles sont encore peu entrées dans ce maelström du malaise au travail. On voit bien que c'est un sujet devenu général et d'actualité. M. Jean-Claude MAILLY, le dirigeant syndical sans doute le plus sensibilisé à cette question du harcèlement moral et des risques psychosociaux au travail, me disait que les organisations syndicales n'étaient pas non plus préparées à traiter ce problème. En effet, le sociologue le disait : « la lutte des classes diffère de la lutte des places. Les organisations syndicales travaillent avec une vieille habitude collective ; et là on est face à l'individualisation des situations ». M. BOURDIER à vous.

M. BOURDIER – Je voulais préciser qu'au point II, il est dit « hors zone de travail ». Je ne fais pas de procès d'intention. Mais il s'agit aussi du temps de travail, qu'il y ait un accident pour des raisons privées ou personnelles.

M. MARE – Je voudrais juste rappeler que l'activité syndicale existe. De nombreuses alertes ont été faites. On peut aussi parler de la réunion que M. THORNARY a tenue avec l'Unité Société (USOC) ou ce qui s'est passé dans l'Unité Lycées. Je pense que nous avons, à la Région, un certain nombre d'éléments qui peut permettre d'établir un diagnostic. Je suis toujours sur la réserve en me disant que nous ne savons pas tout, parce que bon nombre d'agents ne souhaitent pas communiquer, que ce soit aux organisations syndicales ou aux médecins. Je ne vois pas comment ils le feraient vis-à-vis de personnes qu'ils ne connaîtraient pas, puisque ce serait une entreprise extérieure. La CGT est sur la réserve quant au recours à un prestataire extérieur. Par ailleurs, je voulais regretter que contrairement à FO, nous n'ayons pas été invités à la réunion des encadrants de ce matin.

M. THORNARY – Permettez-moi de lever tout malentendu. La réunion à laquelle il a été fait allusion à plusieurs reprises est la convention des encadrants. Il se trouve que M. DUFRESNE est responsable d'une unité territoriale et que M. FEUILLE est responsable de service à l'Unité Développement.

M. DUFRESNE – Je tiens à préciser que je suis présent à cette séance en qualité d'expert.

M. THORNARY – Le débat était un peu sur le même thème, puisque la convention s'est penchée sur cette thématique. J'ai souhaité que l'on oriente nos travaux sur ces questions, non pas à cause des deux cas évoqués précédemment qui sont intervenus alors que nous avons déjà fixé le lieu et le contenu de la réunion. En revanche, M. MARE a raison de faire référence à une interpellation dont j'ai été l'objet de la part d'agents de l'USOC qui aurait pu venir d'autres Unités. C'était en réponse à ces interpellations que nous avons essayé de construire ce dispositif avec M. PRUD'HOMME et l'ensemble des membres du comité de direction générale, puisqu'il s'agit d'une problématique transversale. S'il y a eu des références au colloque de ce matin, c'est que certains d'entre vous sont ici en tant que membres du CHS mais étaient également présents à la réunion de ce matin en qualité d'encadrant.

M. HUCHON – Je pense que nous avons levé toute ambiguïté sur ce point. La convention des encadrants était prévue depuis longtemps. Je pense qu'au regard des circonstances, le

DGS a eu raison de l'orienter sur ce sujet. Un certain nombre de propositions ont été faites autour de la cellule psychologique, du renforcement et de la spécialisation au sein de l'UPRH. De même, cette enquête avec recours à un prestataire extérieur à laquelle les syndicats seront associés au niveau de la préparation. Faut-il se prononcer là-dessus, ou est-ce une communication ?

M. PRUD'HOMME – C'est une communication.

M. HUCHON – Je remercie les organisations syndicales d'avoir été sensibles à cette thématique tout en étant très discrètes et réactives. Je crois qu'il serait très dommage si nous ne poursuivions pas dans cette bonne direction. Il faut que nous allions assez vite. Je demande donc à Mme SABBAN de tenir, cette fois-ci sans ma présence, un CHS qui sera peut-être un CHSCT, si les textes sont parus, et d'y consacrer un temps sur la validation des propositions que nous avons faites avec, d'une part, un retour sur les premiers éléments de l'enquête administrative et, d'autre part, concernant le lancement du diagnostic sur les risques psychosociaux via un prestataire extérieur. Je propose aux organisations syndicales qu'elles fassent remonter, à présent, leurs propositions notamment par rapport à celles développées par l'administration. Il s'agit aussi de celles que vous souhaiteriez développer y compris en dehors de ces pistes-là. Il faut que ce soit un travail libre et commun. Ceci vous convient-il ?

Je vous souhaite une bonne soirée et un bon week-end et vous remercie de votre participation.

La séance est levée à 16h50.

La Présidente,



Michèle SABBAN

Le secrétaire,



Amadou FALL

Le secrétaire adjoint,



Patrick CAUNET