

**COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL CENTRAL**  
Séance du 5 novembre 2013  
**COMPTE-RENDU**

**Etaient présents à l'ouverture de la séance :**

Représentants de l'autorité territoriale siégeant en qualité de titulaire :

Madame Catherine DE PARIS,  
Monsieur Michaël MOGLIA, arrivée à 9h40  
Madame Francine HERBAUT DAUPTAIN, arrivée à 9H55

Représentants de l'autorité territoriale siégeant en qualité de titulaire :

Madame Emmanuelle CHEVRE,  
Monsieur Jacques GOOLEN,  
Monsieur Marc PETIT,  
Madame Marie-Christine ZEEUW,

Représentants du personnel siégeant en qualité de titulaire :

Madame Véronique SZYKULLA,  
Monsieur Jean-Bernard CARLIER,  
Monsieur Didier CANIVET,  
Monsieur Bernard CHAVAIN,  
Monsieur Joël POULY,

Représentants du personnel siégeant en qualité de suppléant :

Monsieur François MOREAU,  
Monsieur Gérard HERMINET,  
Monsieur Jean-Louis DI MARTINO,  
Monsieur Pascal HOOGSTOEL,

**Etaient excusés :**

Représentants de l'autorité territoriale :

Monsieur Sylvain STANESCO,  
Madame Hélène PARRA,  
Madame Nadine LEFEBVRE,  
Madame Dominique REMBOTTE,  
Madame Pascale PAVY,  
Madame Michèle FADE,  
Madame Christine MAZINGUE,  
Madame Anne WETZEL,  
Madame Geneviève SEVRIN,

Représentants du personnel:

Madame Catherine BLANC,  
Monsieur Pascal MORTELETTE,  
Madame Maryvonne COROT,  
Monsieur Fabrice DEWULF,

Monsieur Joël BALLY,  
Madame Marjorie SERNA,  
Monsieur Bruno MOURAIT,

Experts désignés par les représentants du personnel :

Monsieur Jérôme BRESSON, expert syndicat CGT

Etaient également présents :

Monsieur Georges DE VREESE, DGA du Pôle « Ressources Humaines, Accueil et Information »,

Monsieur Guenaël PIRA, Directeur des Ressources Humaines

Monsieur Wilfried LEFEBVRE, Directeur Adjoint en charge des Relations Humaines au Travail,

Madame Carole PELICIER, Responsable du Secteur « Relations Sociales » DRH,

Madame Isabelle TANCHON, Cadre administratif « Relations Sociales » DRH,

Monsieur Jérôme ADAM, Assistant de la Conseillère Régionale déléguée au Personnel,

Monsieur Gilles RUYSSCHAERT, Directeur de la Direction de l'Exploitation, de la Maintenance et de la Sécurité

Experts de l'administration :

Monsieur Serge DEGARDIN, Ingénieur Santé et Sécurité au Travail, SSQVT DRH,

Monsieur Jean-Marie SCHALKENS, Ingénieur Santé et Sécurité au Travail, SSQVT DRH,

Docteur Christine FURON, Médecin du travail, Chef du service santé et qualité de vie au travail, DRH,

Docteur Lydie LEBAS, Médecin du travail, service santé et qualité de vie au travail, DRH,

Madame Anne COLLIN, Directrice Adjointe en charge du Développement des Ressources Humaines, DRH,

Etaient également excusés :

Madame Sophie THIEBAUT, Ingénieur Sécurité et Conditions de Travail, service santé et qualité de vie au travail à la DRH,

Monsieur Francis OLIVE, Directeur Adjoint en charge de la Gestion du Personnel,

Madame Nathalie GUERIN, Psychologue du travail,

\*\*\*\*\*

Sous la présidence de Madame Catherine DE PARIS.

Monsieur Wilfried LEFEBVRE procède à l'appel. Le quorum est atteint.

Madame Emmanuelle CHEVRE est désignée secrétaire de la séance et Monsieur Joël POULY, secrétaire adjoint.

## 1. Adoption du procès verbal de la séance du 28 mai 2013

L'adoption du procès-verbal est soumise au vote (à main levée).  
Monsieur Wilfried LEFEBVRE proclame les résultats du vote.

Résultat des votes :

VOTE	Autorité Territoriale	CFDT	CGT	UNSA
POUR	-5-	-3-	-4-	--
CONTRE	--	--	--	-1-
ABSTENTION	--	--	--	--
NE PREND PAS PART AU VOTE	--	--	--	--

Nombre de membres ayant voix délibérative : 13

Avis favorable

### Explications de vote :

L'UNSA vote contre car elle souhaite que le procès verbal contienne l'ensemble des interventions c'est-à-dire une fusion du procès verbal et du compte-rendu.

## 2. Rapports pour avis

- *Nomination de l'ACFI*

*Présentation par Monsieur Jean-Marie SCHALKENS, Ingénieur Santé et Sécurité au Travail*

M.SCHALKENS rappelle que l'objectif final est la nomination de l'ACFI, agent chargé des fonctions d'inspection dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité au travail. Il s'agit d'un point réglementaire. Depuis quelques temps (fin des activités d'ACFI de M.GILLET), la collectivité ne compte plus d'ACFI. Il est proposé d'y remédier en sollicitant l'avis du CHSCT.

Il présente le rôle de l'ACFI, en charge des fonctions d'inspection. Il dresse un parallèle entre ce rôle et celui d'Inspecteur du travail.

Il souligne que la nomination de l'ACFI est obligatoire pour toutes les collectivités territoriales. Un autre mode de fonctionnement est possible par l'intermédiaire du Centre de Gestion mais selon M.SCHALKENS, il est préférable de compter un ACFI au sein de l'Institution.

Parmi ces fonctions, l'ACFI doit s'assurer du respect de la réglementation. Quand celle-ci n'est pas appliquée, il doit établir des préconisations.

Il propose à l'autorité territoriale toutes les mesures qui lui paraissent de nature à améliorer la santé et la sécurité au travail.

Il joue un rôle prédominant en cas de danger grave et imminent. Ainsi il enquête et propose des solutions immédiates à faire appliquer.

Il donne un avis sur les règlements et les consignes.

Il peut participer au CHSCT avec voix consultative.

L'ACFI a libre accès à tous les établissements, locaux et lieux de travail dépendant des services. Il peut se faire présenter les divers registres et documents imposés par la réglementation.

La collectivité désigne son ACFI, elle doit soumettre la proposition de nomination à l'avis du CHSCT. Une formation est obligatoire avant la prise de fonction effective. Une lettre de mission doit être réalisée. Elle doit définir les moyens dévolus à cette fonction. Il ne s'agit pas d'un poste à temps plein mais d'une mission supplémentaire par rapport au poste occupé.

M.SCHALKENS précise que la lettre de mission sera transmise aux membres du CHSCT pour information.

La nomination interviendra quand la formation aura été suivie et la lettre de mission rédigée.

Il ajoute que L'ACFI effectue des recommandations mais que la collectivité reste responsable de la mise en œuvre.

Il est néanmoins responsable des rapports qu'il établit en toute objectivité et sincérité.

Aujourd'hui l'avis du CHSCT est sollicité sur la nomination de M. Patrice DAMS en tant qu'ACFI.

M.DE VREESE rappelle que dans le passé cette fonction d'ACFI a été occupée par un collègue qui exerçait également les fonctions de Directeur Adjoint (M.GILLET) puis par M.SAUTIERE. C'est une obligation. Par conséquent l'autorité territoriale doit nommer un ACFI. En l'occurrence M.DAMS est proposé. Ce dernier s'est toujours préoccupé des conditions de sécurité plus particulièrement au sujet des équipements sportifs dans les lycées. Son travail d'excellent niveau a toujours été souligné notamment par M. Jean Marie SCHLERET.

L'administration a recherché quelqu'un qui était intéressé et prêt à prendre cette responsabilité, c'est le cas de M.DAMS. De plus il s'agit d'une activité qui vient en supplément du poste occupé ce qui était envisageable pour M.DAMS. L'agent concerné interviendra au Siège mais aussi dans les lycées en coordination avec les ACFI du rectorat d'académie de Lille ( ces derniers intervenant sur les collèges et lycées pour la sécurité des élèves et enseignants).

Il ne s'agit pas de favoriser untel plutôt qu'untel. Ce sont les compétences avérées de M.DAMS qui amènent l'Institution à proposer cette candidature. Cet agent s'engage, par ailleurs, à suivre toutes les formations nécessaires dès que celles-ci seront identifiées. Une demande a été faite au CNFPT mais cette formation a été annulée. La collectivité est donc à la recherche de modules de formation par l'intermédiaire d'organismes de formation.

Mme la Présidente rappelle que le CHSCT n'est pas une instance dont l'objet est d'évoquer les situations individuelles. Néanmoins, sur ce dossier particulier, il serait ridicule de ne pas le faire.

M.DI MARTINO (CGT) ne doute pas de l'implication de l'agent concerné et lui attribue toute sa confiance. Cependant, il estime que le déroulement du recrutement a manqué de lisibilité. Il souhaite obtenir des éclaircissements sur la lettre de mission correspondant à ces fonctions et sur le fait que ce ne soit pas un emploi à plein temps. Selon lui, vu l'importance de la collectivité et l'éclatement géographique, il va

être difficile d'occuper ce poste dans ces conditions. Il demande si la lettre de mission est prête et si elle peut être évolutive s'il s'avère que le temps consacré est insuffisant.

Mme la Présidente répond que la lettre de mission n'est pas finalisée et que, dans le cadre de son élaboration, toutes les compétences doivent être mobilisées à commencer par celles de la personne recrutée sur cette mission (et non ce poste). Elle considère que la position adoptée sur le temps consacré à cette mission est un point de départ. A l'avenir, il devrait pouvoir s'agir d'un poste à temps complet. En ce qui concerne la lettre de mission, elle sera adressée pour information aux membres du CHSCT.

M.DI MARTINO (CGT) demande ensuite dans quelle ligne hiérarchique s'inscrirait ce poste dans le cas d'un poste à temps plein.

Mme la Présidente lui répond très clairement que ce positionnement n'est pas encore déterminé. L'important pour le moment, c'est la prise en mains de la mission par l'agent.

Elle estime que la question évoquée fait partie des évolutions à prendre en compte mais elle assure que les membres du CHSCT seront informés, dans un premier temps sur la lettre de mission puis sur l'évolution éventuelle vers un poste à temps plein et enfin sur le positionnement de ce poste.

M.POULY (UNSA) s'étonne de ne pas avoir vu d'appel à candidatures passer pour cette mission d'ACFI. D'autres candidats potentiels existaient peut-être. Il demande s'il existe un seuil (en termes de nombre d'agents) par rapport à la nomination d'ACFI, s'il peut y en avoir plusieurs.

Il souhaite également connaître le contenu de la lettre de mission et les moyens dévolus à l'ACFI afin d'exercer ses fonctions (véhicule, temps de travail octroyé pour l'exercice de ses missions).

Mme la Présidente estime qu'elle a déjà donné les éléments de réponse. Elle répète que dans l'immédiat il ne s'agit pas d'un poste mais d'une mission tout en réaffirmant sa volonté d'aboutir in fine à un poste. Elle passe ensuite la parole à M.SCHALKENS.

M.SCHALKENS indique que le nombre d'ACFI est au choix de la collectivité. C'est au minimum 1. Au sujet des missions de l'ACFI, M.SCHALKENS rappelle qu'il est nommé pour des missions d'inspection sur le siège et les Ports et non sur les EPLE. Il n'a pas compétence pour aller dans les EPLE aujourd'hui puisque les missions d'inspection sont exercées par l'inspecteur santé/sécurité du rectorat (M.CAZAL).

Par conséquent, cela réduit le champ d'intervention de l'ACFI.

Evidemment, à terme, il pourrait intervenir dans un lycée mais il faudra demander au préalable l'accord du rectorat.

Mme SZYKULLA (CFDT) indique que toutes les questions qu'elle envisageait poser l'ont déjà été. Elle souhaite simplement savoir si d'autres postulants se sont manifestés.

M.CARLIER (CGT) a bien compris que l'ACFI n'intervenait pas dans les lycées du fait de l'existence d'un inspecteur santé/sécurité au rectorat mais il aimerait savoir si, dans le cas d'une inspection concernant les locaux des agents techniques ou les personnels TOS eux-mêmes, les membres du CHSCT pourraient disposer d'un compte-rendu.

Mme la Présidente répond que la collectivité n'a pas la main. Elle considère que la demande peut néanmoins être relayée auprès du rectorat.

L'adoption du rapport est soumise au vote (à main levée).

Monsieur Wilfried LEFEBVRE proclame les résultats du vote.

Résultat des votes :

VOTE	Autorité Territoriale	CFDT	CGT	UNSA
POUR	-5-	-3-	-4-	-1-
CONTRE	--	--	--	--
ABSTENTION	--	--	--	--
NE PREND PAS PART AU VOTE	--	--	--	--

Nombre de membres ayant voix délibérative : 13

Avis favorable à l'unanimité

- *Point d'avancement des travaux de la Commission « CHSCT » :*
  - *Réseau des Assistants de prévention*
  - *Registre de Santé et de Sécurité au travail*
  - *Registre des dangers graves et imminents*

*Présentation par Monsieur Jean-Marie SCHALKENS, Ingénieur Santé et Sécurité au Travail*

M.SCHALKENS évoque les 3 points présentés en commission en commençant par les registres. Il rappelle que le groupe de travail s'est réuni et a travaillé sur les formulaires. Parallèlement, il précise qu'il a adressé les notices explicatives sur les boîtes syndicales en demandant un retour. En ce qui concerne le registre santé et sécurité, la notice explicative sera mise en ligne en introduction du registre. Pour ce qui est du registre des dangers graves et imminents, seule la notice sera mise en ligne, elle précise à quoi sert ce registre.

M.SCHALKENS indique qu'il n'a obtenu aucun retour des différentes organisations syndicales sur ces notices. De ce fait, il a considéré que ces documents étaient satisfaisants en l'état.

Il est donc demandé un avis sur ces documents aux membres du CHSCT.

En ce qui concerne les assistants de prévention au Siège, il rappelle que l'on s'était arrêté sur un nombre d'une quarantaine d'assistants de prévention tout en rappelant les cas particuliers de la DMPL et de la DEMS (2 par direction). Aujourd'hui, il indique que seuls 2 assistants de prévention ont été nommés sur les 40.

M.CARLIER (CGT) : précise qu'il est satisfait du travail réalisé dans les différents groupes de travail. Il spécifie cependant qu'il a un retour négatif des assistants de prévention dans les lycées. Beaucoup d'assistants de prévention font courir le bruit qu'ils vont démissionner. Il espère que le retour ne sera pas le même au Siège et dans les Ports.

M.MOREAU (CFDT) est également content du travail réalisé dans le groupe de travail. En ce qui concerne les registres et les documents, cela lui convient également et ces documents pourront certainement évoluer à l'avenir si besoin.

Il insiste ensuite sur l'importance des assistants de prévention qu'il convient d'accompagner au mieux. Il souligne notamment que l'exercice de ces missions doit être pris en compte dans la charge de travail imposée à l'agent. Il pose le principe que les assistants de prévention doivent être nommés là où il y a des enjeux particuliers. Il cite des unités de travail où il perçoit des enjeux de prévention particuliers : DEMS, DML, l'imprimerie, le courrier. Cela nécessitera donc parfois la mise en place de plusieurs assistants de prévention dans la même direction.

Mme la Présidente demande que les services RH prennent en compte la 1<sup>ère</sup> remarque relative aux assistants de prévention dans les lycées et notamment qu'ils puissent faire un point sur les difficultés rencontrées. Elle souhaite obtenir un état des lieux afin de savoir pourquoi ça ne marche pas et les pistes qui permettront d'améliorer le fonctionnement à l'avenir.

#### o Réseau des Assistants de prévention

L'adoption du rapport est soumise au vote (à main levée).  
Monsieur Wilfried LEFEBVRE proclame les résultats du vote.

Résultat des votes :

VOTE	Autorité Territoriale	CFDT	CGT	UNSA
POUR	-5-	-3-	-4-	--
CONTRE	--	--	--	--
ABSTENTION	--	--	--	-1-
NE PREND PAS PART AU VOTE	--	--	--	--

Nombre de membres ayant voix délibérative : 13  
Avis favorable

o *Registre de Santé et de Sécurité au travail*

L'adoption du rapport est soumise au vote (à main levée).  
Monsieur Wilfried LEFEBVRE proclame les résultats du vote.

Résultat des votes :

VOTE	Autorité Territoriale	CFDT	CGT	UNSA
POUR	-5-	-3-	-4-	-1-
CONTRE	--	--	--	--
ABSTENTION	--	--	--	--
NE PREND PAS PART AU VOTE	--	--	--	--

Nombre de membres ayant voix délibérative : 13  
Avis favorable à l'unanimité

o *Registre des dangers graves et imminents*

L'adoption du rapport est soumise au vote (à main levée).  
Monsieur Wilfried LEFEBVRE proclame les résultats du vote.

Résultat des votes :

VOTE	Autorité Territoriale	CFDT	CGT	UNSA
POUR	-5-	-3-	-4-	-1-
CONTRE	--	--	--	--
ABSTENTION	--	--	--	--
NE PREND PAS PART AU VOTE	--	--	--	--

Nombre de membres ayant voix délibérative : 13  
Avis favorable à l'unanimité

Explication de vote commune aux 3 rapports :

La CGT vote pour : Elle n'émet pas de réserve sur le déroulement de la démarche, mais insiste pour que le dispositif adopté puisse être évalué et corrigé le cas échéant notamment en terme de moyens

• *Déménagement des agents de la DRH*

*Présentation par Monsieur Guenaël PIRA, Directeur des Ressources Humaines.*

M.PIRA rappelle, en préambule, que le projet d'organisation spatiale de la DRH fait suite à l'adaptation de l'organisation des services de la DRH. Il ajoute que le rapport est identique à celui qui a été présenté en CTP avant les vacances de Toussaint.

Il estime que la nouvelle organisation spatiale proposée permet de regrouper différentes entités, aujourd'hui séparées, au sein d'un même espace. Ainsi la DRH ne sera plus positionnée sur 4 étages comme aujourd'hui mais sur 3 étages.

Au 1<sup>er</sup> étage, se retrouve le service santé et sécurité au travail dans son intégralité : médecine, assistantes sociales, ingénieurs sécurité, psychologue du travail. La permanence du Pôle Action Sociale demeure également au 1<sup>er</sup> étage. Le 1<sup>er</sup> étage est donc consacré aux agents dans leur dimension individuelle (sociale, santé). On y retrouve également les organisations syndicales.

Au 5<sup>ème</sup> étage, on retrouve les services de la Direction Adjointe au Développement des Ressources Humaines ainsi que les services rattachés à la Direction sur les questions de pilotage et de prospective RH (organisation/GPEC, SAF, SIRH).

Au 6<sup>ème</sup> étage seront installés les services de la Direction Adjointe aux relations humaines au travail (communication interne, développement social, relations sociales) ainsi que ceux de la Direction Adjointe à la Gestion du Personnel.

Les travaux ont commencé. Une visite de site pourra avoir lieu le moment venu avec des membres du CHSCT.

Mme la Présidente répond que comme toujours elle procédera à cette visite. Elle se donne jusqu'à fin novembre pour faire le tour des services RH.

M DI MARTINO (CGT) intervient pour s'étonner du décalage « horaire » entre un dossier rédigé au conditionnel et des travaux qui sont quasiment terminés. Il regrette que le CHSCT ait été saisi tardivement. Cela laisse peu de place aux modifications si celles-ci doivent être structurelles (pose de cloisons, surfaces,...)

Mme la Présidente rappelle que le dossier a été présenté de manière détaillée au CTP HCE du 1<sup>er</sup> octobre et qu'il n'a pas soulevé de réserves fortes ni entraîné de vote « contre ». De plus, le déménagement a pris un peu d'avance grâce à la période de vacances que nous venons de traverser. Cette avance ne fait pas de mal quand on reproche si souvent à l'administration les retards entre la prise de décisions et la mise en œuvre de ces décisions. Elle entend la remarque de la CGT mais considère que les agents n'ont pas été pénalisés par la situation.

M.DI MARTINO (CGT) se fait ensuite l'écho de remarques exprimées par les agents de la DRH : un certain manque de coordination entre les directions intervenantes et surtout des travaux avec des agents présents dans les bureaux (notamment des démontages de cloisons contenant de l'isolant) ce qui ne participe pas de bonnes conditions de travail. Peut-être était-il possible d'éviter ce genre de désagréments surtout si les travaux avaient pris de l'avance.

M.RUYSSCHAERT indique que les cloisons sont modulables et démontables et ne présentent aucun risque pour les agents. Ces cloisons sont démontables sans aucune poussière, c'est pourquoi ces interventions se font toujours en présence des agents. En l'occurrence, M.RUYSSCHAERT précise que le planning avait été posé avec M.PIRA et ses équipes. Les travaux ont débuté le 14 octobre et se terminent le 8 novembre. Tout s'est déroulé de manière coordonnée et sans retard pour ce qui est notamment des 23 cloisons qui ont été démontées ou repositionnées. Il reconnaît un seul incident pour un agent qui est resté quelques heures sans informatique.

Mme la Présidente précise que son souci est qu'il n'y ait aucun danger pour la santé de l'agent. Elle est rassurée sur ce point. Peut-être y a-t-il eu une gêne pour un agent mais elle est convaincue que les agents ont su accepter ces petits désagréments.

M.POULY (UNSA) déplore, comme sa collègue Mme MOURAIT (UNSA) en CTP HCE, qu'il n'y ait pas eu de concertation sur les changements de bureaux dans certains services.

M.PIRA répond que tout s'est fait en 2 temps :

- tout d'abord une répartition géographique des différents services (non nominative/par espace de travail identifié). Cet échange s'est produit en réunion de direction puis en réunion de direction élargie. Une fois que les choses ont été posées, l'architecture a été présentée dans chaque service. Des éléments sont remontés et ont été pris en compte

- dans un second temps, il a fallu répartir nominativement les agents dans les bureaux. Les plans ont été présentés selon différentes modalités en fonction des directions adjointes. Les remontées ont également été prises en compte. Des aménagements marginaux ont même été réalisés postérieurement.

M.PIRA conçoit que les espaces soient limités et ne conviennent pas à tous mais il estime avoir essayé avec l'équipe de Direction, d'être le plus à l'écoute possible.

Mme la Présidente n'oublie pas qu'il a été prévu de se rendre sur les lieux. Elle propose la date du vendredi 22 novembre à 8h30.

L'adoption du rapport est soumise au vote (à main levée).

Monsieur Wilfried LEFEBVRE proclame les résultats du vote.

Résultat des votes :

VOTE	Autorité Territoriale	CFDT	CGT	UNSA
POUR	-5-	-3-	-4-	--
CONTRE	--	--	--	--
ABSTENTION	--	--	--	-1-
NE PREND PAS PART AU VOTE	--	--	--	--

Nombre de membres ayant voix délibérative : 13

Avis favorable

Explication de vote :

La CGT vote pour : Elle souhaite que pour de futurs déménagements, le déroulement respecte les différentes étapes (concertation, programmation et organisation technique...)

L'UNSA s'abstient : Elle déplore qu'il n'y ait pas eu de concertation avec les agents dans certains services concernant les changements de bureau

### 3. Rapports pour information

- *Compte rendu de la Visite de Mme DE PARIS, Présidente du CHSCT organisée au Bâtiment Vérose*

*Présentation par Monsieur Wilfried LEFEBVRE, Directeur Adjoint en charge des Relations Humaines au Travail*

M.LEFEBVRE indique que cette visite s'est réalisée le 8 juillet 2013 par une belle et chaude journée d'été. La délégation a pu constater les conditions d'accueil des agents affectés dans ces nouveaux locaux. Il s'agissait des agents de 4 directions : Direction de l'environnement, DPIR, antenne territoriale de Lille de la DFP, COS.

Cela représentait 120 agents qui occupaient les locaux du City Way. Ces locaux présentaient des défauts techniques récurrents. De ce fait, il a été décidé de procéder à un déménagement.

Il rappelle le processus de concertation présentée par M.RUYSSCHAERT à l'époque. Ainsi, le choix du bâtiment Verose avait fait l'unanimité. Les agents avaient rejoint ces nouveaux locaux à compter du mois de juin.

Il propose de revenir point par point sur les différentes observations exposées par les agents ou membres de la délégation ainsi que sur les réponses apportées depuis la visite. Il propose de réaliser cet état des lieux à 2 voix avec M.RUYSSCHAERT :

- Identification du bâtiment :
  - Il était proposé de mieux identifier le bâtiment en tant que bâtiment régional par l'apposition d'un logo sur la façade

Réponse apportée : des logos sont déjà présents au niveau des sas d'entrée

- Accessibilité :
  - Concernant l'absence de signal lumineux pour l'évacuation, M.RUYSSCHAERT précise que Le flash lumineux a été depuis installé (semaine 43).
- Imperfections techniques :
  - Concernant la présence de vélos et cartons dans les couloirs, il est précisé que cette question est réglée depuis cette date
  - Concernant le local du 2<sup>ème</sup> étage réservé au chariot de ménage qui semblait exigü, il est précisé que le local répond aux besoins de l'entreprise de nettoyage
  - Concernant le positionnement du sèche main des toilettes du 2<sup>ème</sup> étage (trop près de la porte), il est précisé que son positionnement est le plus adapté pour éviter des projections d'eau sur le sol et des risques de chutes pour les agents.
  - L'armoire électrique du 1er étage n'est plus ouverte depuis cette date

- Concernant les fils électriques visibles, M.RUYSSCHAERT précise qu'il s'agissait de fils à courant faible sans aucun risque pour les agents. Il s'agissait simplement d'un problème esthétique qui a été réglé.
- L'accès pompier au 1er étage n'était pas matérialisé. De plus, le positionnement du bureau bloquait l'accès

réponse : L'accès pompier est matérialisé à l'extérieur (visible en cas d'intervention).

Le positionnement du bureau va être revu.

- Les panneaux syndicaux n'étaient pas installés

réponse : Ils vont être installés prochainement en conviant les syndicats pour valider leur emplacement. M.RUYSSCHAERT précise qu'un rendez-vous a déjà été posé pour cela. Ils seront posés pour fin novembre au plus tard.

Mme la Présidente demande que cela soit fait le plus rapidement possible.

- Difficultés d'utilisation de la climatisation.

M.LEFEBVRE précise que certains agents avaient soulevé le fait qu'ils ne disposaient pas de la notice de fonctionnement de la télécommande.

M.RUYSSCHAERT confirme que cette notice a été distribuée et explicitée. Il indique qu'une minorité de cassettes étaient réglées sur production de chaud d'où la sensation de froid dans les bureaux.

- Des extincteurs n'étaient pas signalés et/ou accrochés

M.RUYSSCHAERT indique que cela a été fait très rapidement.

Les portes coupe-feu vont être asservies au système de sécurité incendie (dans les jours qui viennent) afin d'éviter que les agents ne les bloquent avec des cales et les empêchent de tenir leur rôle de résistance au feu.

Les vitrages des bureaux des directeurs, directeurs adjoints et les salles de réunion seront équipés de films translucides.

Cela a été expérimenté à la Direction de l'Environnement.

L'expérimentation étant concluante, le même principe sera adopté dans les locaux de la DPIR.

- Les clefs des locaux à vélos ont été distribuées aux agents.

M.LEFEBVRE résume le propos en indiquant que la visite a permis de constater que les conditions d'accueil étaient satisfaisantes.

Mme la Présidente est satisfaite d'avoir retrouvé dans ce compte-rendu les questionnements exposés lors de la visite. Elle entend surtout que des réponses très précises ont été données aux agents et que la plupart des engagements ont été tenus. Elle ajoute qu'elle restera vigilante à l'installation des panneaux syndicaux.

M.MOREAU (CFDT) revient sur certains points de détail qui ne sont pas complètement réglés. Il cite quelques problèmes de fils électriques, les portes d'accès pompier (notamment une porte « accès pompier » extérieure au 2<sup>ème</sup> étage qui serait mal fermée). Il intervient également sur les sèche-mains considérant qu'il y a de la place pour les mettre ailleurs. Certains agents se seraient plaints d'avoir pris des coups de porte.

D'une façon générale, les agents ont regretté que la délégation se soit davantage intéressée aux bâtiments qu'aux agents.

Mme la Présidente interrompt M.MOREAU précisant qu'elle ne partage pas du tout ce point de vue. Elle estime qu'elle a salué chacun et qu'elle s'est intéressée aux réactions des agents. Elle affirme avoir davantage prêté attention aux agents qu'aux locaux. Elle indique qu'elle a le souvenir de plus de réactions positives que négatives. Elle s'inscrit en faux contre ces propos et demande que sa position soit retranscrite aux agents concernés.

M.MOREAU (CFDT) ajoute que cette visite aurait gagné à être préparée et qu'il aurait aimé la poursuivre de façon collective. Il ne savait pas à qui faire remonter ses remarques : aux ingénieurs sécurité, aux représentants de la DRH, à la DEMS ? Il ne savait pas qui allait faire le compte-rendu.

Il aurait apprécié en fin de visite de pouvoir lister les problèmes, ce qui aurait également facilité le travail de la DEMS. Il pense qu'il serait plus efficace de prendre en compte les remarques en amont et de faire le débriefing dans la foulée. Il demande que cela puisse être pris en compte pour la visite de la DRH.

Mme la Présidente répond qu'elle est totalement en accord avec cette proposition. Elle a pour ambition de faire mieux à l'avenir notamment dans le cadre de la visite de la DRH. Elle précise que la DRH y travaille. Elle ajoute qu'elle serait prête à organiser un CHSCT à Verose si les installations le permettent. Elle répète que les visites doivent s'améliorer. Elle considère que les membres de la délégation doivent moins s'éparpiller et rester groupés. Elle ne met en cause personne mais souhaite davantage de discipline collective.

M.LEFEBVRE complète les propos de Mme la Présidente en précisant qu'une rencontre est prévue entre la Direction Adjointe aux Relations Humaines au travail et le service santé et qualité de vie au travail afin de mieux cadrer les délégations du CHSCT. Dans ce cadre les partenaires sociaux seront associés. Ainsi, chacun disposera d'un cadre bien précis pour la prochaine visite de la DRH.

Mme DE PARIS poursuit en indiquant qu'il s'agira bien d'une délégation du CHSCT et non d'une simple visite de courtoisie.

M.MOREAU (CFDT) intervient pour conclure sur la situation des agents situés dans le bureau 25 au milieu du pignon. Ce bureau serait particulièrement sombre.

Mme la Présidente indique qu'une réponse écrite viendra apporter la lumière sur ce sujet.

- *Calendrier prévisionnel de l'évaluation des risques professionnels du Siège*

*Présentation par Monsieur Jean-Marie SCHALKENS, Ingénieur Santé et Sécurité au Travail*

M.SCHALKENS indique que nous fêtons les 12 ans du décret qui impose à tous les employeurs de réaliser une évaluation des risques professionnels. Ce décret précise que la mise à jour doit être réalisée une fois par an et que ce document est mis à disposition des représentants du personnel. Il ajoute que la loi 2002-73 prévoit, pour sa part, que l'employeur doit protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il précise qu'il a mis à disposition des membres quelques définitions provenant du référentiel d'aide à l'évaluation des risques professionnels de la Région Nord Pas de Calais (réalisé par la SQVT à l'aide du service communication interne).

Il fait état d'une fiche manquante (la fiche R30).

Il revient sur la définition de l'unité de travail qui peut être à géométrie variable selon la collectivité ou institution. Pour la Région, l'unité de travail correspond à la direction.

Il ajoute que l'évaluation n'est pas une fin en soi. Il s'agit de quelque chose d'évolutif qui vise à diminuer voire faire disparaître des risques.

Il insiste sur la dimension collective de cette démarche. Il considère que la démarche va devoir évoluer pour avancer. Par ailleurs, si fin 2014, la Région est en capacité de présenter un document unique, il ne faudra pas s'arrêter là. La démarche devra se poursuivre ensuite.

L'objectif est de procéder à l'évaluation des risques professionnels auxquels tous les agents sont confrontés. On y intègre les risques encourus par le public et les organismes extérieurs ainsi que les questions environnementales. L'idée est d'associer les agents à l'identification et à la hiérarchisation des actions de prévention. M.SCHALKENS constate que les bonnes préconisations viennent souvent du terrain puisque les agents connaissent bien leurs activités.

Il s'agit d'initier une démarche d'amélioration continue au sein de la Région, ce que l'on appelle un système de management de la santé au travail. Cela constituera la prochaine étape. Il convient déjà de produire un document unique et cela n'est pas simple. M.SCHALKENS fait état des difficultés rencontrées par d'autres structures que la nôtre en la matière.

Il rappelle que le SQVT est garant de la méthode. Le SQVT doit coordonner le recensement des dangers et les fréquences d'exposition dans l'unité de travail.

La méthode initiale avait été validée en CHSCT Central. Il effectue un focus sur les risques psycho-sociaux ou risques psycho-organisationnels. Ces risques sont évalués au même titre que les autres risques.

Le SQVT a décidé de décliner les risques par métier. Il s'agit d'une approche macro afin d'avancer dans la production d'un document. Le changement consiste à effectuer un gros travail d'évaluation a priori (réalisé par le SQVT). Le document sera également décliné par pôle et par direction. Le lieu de travail sera identifié. Le travail sera complété par les assistants de prévention de chaque direction. Ces derniers étant plus proche du terrain, ils permettront d'affiner les données.

L'objectif est que, fin 2014, une première version du document unique soit présentée en CHSCT.

Il répète que la méthode d'investigation va changer : évaluation a priori des risques par métier. Les assistants de prévention affineront.

La DRH se réserve le droit de recourir à une AMO s'il n'était pas possible de respecter les délais.

Il présente enfin le calendrier prévisionnel.

M.MOREAU (CFDT) est satisfait de constater que ce dossier avance. On fête aujourd'hui un 12<sup>ème</sup> anniversaire, il est donc surprenant, selon lui, que ce travail n'ait pas été réalisé avant. Il estime que l'important ne réside pas dans les années de retard mais dans la volonté de faire avancer le projet.

L'unité de travail par direction mérite une attention particulière car si certaines directions ont des conditions de travail similaires, à l'inverse, il faudra une analyse bien plus fine pour certaines directions techniques. Il ne sait pas s'il faut redécouper des unités de travail mais en tout cas, il faudra être vigilant.

Il voudrait savoir si ce travail va faire l'objet d'une concertation plus poussée comme dans le cadre de la commission d'analyse du décret relatif aux CHSCT.

Par ailleurs, il interroge sur le rôle des AP dans le cadre de la contribution à l'évaluation des risques professionnels.

Enfin, il rappelle qu'au Siège, les conditions matérielles de travail sont bonnes mais il demande une attention particulière sur les risques psycho-sociaux.

Mme la Présidente précise qu'un point sera fait à chaque CHSCT sur cette question de l'évaluation des risques professionnels.

Elle ajoute que la collectivité n'a pas 12 ans de retard. Elle considère que nous avons simplement un peu de retard sur la formalisation. Elle estime que comme M.JOURDAIN nous faisons de l'évaluation des risques sans le savoir ou plutôt sans le formaliser. Elle pense que nous devons davantage inscrire les choses dans le marbre même si le fait que ce ne soit pas le cas actuellement illustre notre propension à évoluer et à avancer.

Elle confirme que si nous faisons preuve de maladresse, c'est seulement parce que nous n'avons pas suffisamment formaliser ou inscrit les choses. Néanmoins, cela ne nous a pas empêché d'avancer. Elle estime que la collectivité avait le contenant mais pas l'emballage.

Elle pense que cela va se régler avec cette démarche.

M.DI MARTINO (CGT) demande comment les agents des lycées sont pris en compte dans cette nouvelle démarche : par métier ?

M.PIRA répond qu'il faut se référer au cadre réglementaire. Dans les lycées, le chef d'établissement est responsable de la prévention des risques et de l'établissement du document unique.

La Collectivité demeure disponible pour des conseils ou un appui (ex : réseau A.P) mais ne peut se substituer au chef d'établissement sur ce point.

Le document unique concernera donc le Siège et les Ports en rappelant que pour les Ports, un premier travail a déjà été présenté.

M.DI MARTINO (CGT) indique que certains chefs d'établissement estiment que les agents régionaux n'ont pas à être inclus dans leur document unique. A-t-on un point de vue clair et défendable sur le sujet ?

M.CARLIER (CGT) ajoute qu'il souhaiterait connaître la proportion d'établissements qui ont inclus les TOS dans leur document unique.

M.DE VREESE répète qu'on va commencer tout doucement avec le Siège et les Ports mais que si un collègue des EPLE a un problème grave alors on dira que l'ACFI peut intervenir. Tout cela est compliqué et doit faire l'objet d'une concertation entre la région et le Rectorat.

De son temps, dit-il, il y avait 2 ingénieurs sécurité pour 70 000 collègues dans les collèges, lycées et universités.

Il estime qu'on ne peut pas dire que le document unique est seulement de la responsabilité du proviseur.

Si les conditions de travail sont à améliorer, il faudra réaliser une analyse. En tant que responsable de l'Administration sur ce dossier, il souhaite que l'on accorde une attention particulière aux élèves des lycées car ils sont soumis à davantage de risques que les collègues du Siège.

M.SCHALKENS indique que M.CAZAL a associé les ingénieurs sécurité à 2 inspections. Cela évite le double langage de la part du lycée.

Pour ce qui est du document unique dans les lycées, une note destinée aux chefs d'établissement a été rédigée à la signature de M.DE VREESE afin de procéder à un état des lieux.

M.CARLIER (CGT) revient sur la question des élèves, professeurs et usagers des Etablissements. Effectivement, il faut prendre soin d'eux mais ils disposent d'un assistant de prévention, en général il s'agit de l'intendant ou d'un professeur.

Par ailleurs, il n'est pas pleinement convaincu par les médecins généralistes du Centre de gestion. Il préférerait que ce soit les médecins de la Région qui gèrent l'ensemble des agents des lycées.

Mme la Présidente propose ensuite de passer au point suivant.

### **Communication du Service « Santé Qualité de Vie au Travail »**

- *Intervention sur les autolyses et tentatives d'autolyse intervenues sur le lieu de travail*

*Présentation par le Docteur Christine FURON, Médecin du Travail.*

Le Docteur FURON remercie Mme la Présidente de pouvoir s'exprimer sur ce sujet des suicides ou tentatives de suicide sur le lieu de travail.

Elle présente un diaporama débutant par des éléments de contexte. Elle indique que la France est l'un des pays les plus touchés par le suicide en général : 11 000 suicides et 220 000 tentatives de suicide par an en France contre 5 pour 100 000 en Allemagne ou en Italie.

Un sondage publié par Technologia signale qu'un actif sur 4 a connu un suicide dans son entourage et que 15% des entreprises sont concernées.

Une étude du Conseil Economique et Social souligne que 400 suicides par an seraient liés au travail.

Selon le Docteur FURON, ces chiffres sont sous-évalués de 20% car on rencontre parfois des problèmes dans la rédaction des certificats de décès.

La prise de conscience dans le monde du travail a été assez tardive. Il a fallu attendre des situations telles que chez Renault ou France Telecom pour se rendre compte de ce problème.

Le travail constitue un facteur de protection contre le suicide. Ainsi, les chômeurs sont plus touchés par le suicide. Toutefois, le travail protège moins qu'avant car on constate de plus en plus de cas de suicides ou tentatives de suicide au travail.

Face à ces constats, un observatoire du risque suicidaire a été mis en place le 10 septembre 2013 par la Ministre de la Santé Marysol TOURAINE. Il s'agit d'un outil qui permettra d'y voir plus clair sur les causes de suicide et les suicides liés au travail.

Une déclinaison régionale de ce dispositif existe : ce sont les ateliers de la prévention du suicide qui ont eu lieu en octobre dernier au Nouveau Siècle de Lille.

Devant ces chiffres, 2 constats :

- la question du travail est prépondérante dans la problématique du suicide
- la question du suicide lié au travail doit s'imposer dans le champ de la prévention des risques professionnels

Le geste suicidaire est complexe. Il s'agit rarement d'une recherche de la mort mais plutôt d'une volonté d'arrêter la souffrance, de mettre un terme à une tension insupportable. Ce n'est pas toujours un geste impulsif. Il peut être construit progressivement. Ainsi, c'est parfois un détail qui fait basculer un agent vers la vie ou la mort. La psychologue du travail lui a fait part d'une anecdote, en l'occurrence une personne qui avait décidé de ne pas se suicider grâce à un aboiement de son chien.

Il est toujours difficile de connaître les motivations de la personne.

En entreprise, il convient de faire attention au risque de contagion. En effet, le suicide en entreprise est une transgression qui peut rendre l'acte envisageable pour d'autres. Une fois le tabou tombé, d'autres personnes peuvent être tentées de faire la même chose. Le Docteur FURON prend l'exemple de Renault, France Telecom ou des centres pénitentiaires.

Elle souligne ensuite que les suicides liés au travail ne se produisent pas forcément au travail. Inversement, des suicides liés à des causes personnelles peuvent intervenir sur le lieu de travail.

Le suicide touche en moyenne 16 personnes dans l'entourage, d'où l'importance de l'accompagnement social et psychologique de l'entourage personnel et professionnel de la personne concernée.

Le geste suicidaire est un choc très violent qui impacte l'entourage. Il laisse parfois les acteurs de l'entreprise en grand désarroi.

Les réactions sont très diverses mais l'important est d'en parler et d'analyser les causes pour éviter que cela ne se reproduise.

Identifier les causes d'un suicide est complexe. Il convient également de noter que le risque de suicide est multiplié en cas de trouble psychiatrique (bipolarité, schizophrénie, dépression sévère). Cette pathologie les rend, en effet, plus fragiles. On parle, dans ce cas, de causes internes, inhérentes à la pathologie de la personne. Les causes externes, pour leur part, peuvent être personnelles ou professionnelles. En ce qui concerne les causes professionnelles, on en distingue 4 :

- les pathologies de surcharge (burnout, épuisement physique et psychologique) et le manque de reconnaissance : tout individu, quel que soit son degré d'autonomie, a besoin d'être reconnu. On retrouve cette problématique dans le cadre du phénomène de placardisation (disgrâce silencieuse) bien connu dans la fonction publique,
- Les changements incessants d'organisation qui peuvent entraîner des pertes de repères chez les agents,
- La crise identitaire en cas de mobilité professionnelle mal préparée. Le Docteur FURON prend l'exemple de la reconversion de techniciens France Telecom en Commerciaux qui a entraîné des suicides dans cette entreprise,
- Les phénomènes de harcèlement moral ou sexuel.

On ne parle pas de fragilité d'un agent mais de fragilisation. C'est le contexte professionnel qui fragilise la personne.

On peut rechercher les causes dans le cadre de la réparation : reconnaissance en accident de travail ou maladie professionnelle ou dans un but de prévention.

Pour illustrer la difficulté à retrouver les causes du suicide, Le Docteur FURON cite l'exemple de psychiatres des pays anglo-saxons qui réalisent des autopsies psychologiques et qui sont bien en peine de trouver systématiquement les causes.

Il convient donc de rester modeste et prudent par rapport à des conclusions que l'on pourrait faire.

Il n'y a pas d'urgence si ce n'est la prise en charge de l'agent (s'il n'a fait qu'une tentative) et de l'entourage professionnel. Ainsi l'employeur doit veiller à ce que toutes les mesures conservatoires aient été prises.

Dans un second temps, il sera possible d'analyser l'acte suicidaire afin d'aboutir à des mesures de prévention.

Seule une enquête minutieuse pourra aboutir à des mesures de prévention adaptées. Tout suicide ou tentative de suicide mérite d'être exploré. Si l'on cache ces phénomènes, le risque est de créer un climat de suspicion, de donner lieu à des interprétations et de favoriser la contagion.

Il est donc important d'en parler et de ne pas nier le phénomène.

La manière de mener les enquêtes devra être débattue. Il pourra s'agir d'une enquête administrative, d'une enquête du CHSCT ou mieux encore d'une enquête paritaire interne (associant membres de l'Administration et du CHSCT). L'ACFI aura certainement également un rôle à jouer en la matière.

Le protocole d'une enquête doit être établi et l'objectif est de rechercher d'éventuels facteurs professionnels et de proposer des mesures de prévention.

Ce sujet est évoqué aujourd'hui car il y a eu quelques événements récents inquiétants au sein des EPLE (un cas de suicide sur le lieu de travail, 3 tentatives de suicide et 3 menaces de suicide).

Les personnes concernées ont été accompagnées en particulier par la psychologue du travail, les assistantes sociales ou les délégués RH.

Le cas de suicide a concerné un agent logé qui s'est suicidé pendant la période de congés scolaires, au mois d'août, dans l'atelier du lycée.

Après évaluation a priori, ce sont des problématiques personnelles qui auraient guidé son geste mais on ne peut exclure, en l'état actuel des choses, des problématiques professionnelles. Cette situation pourrait mériter une enquête.

En tout cas, des groupes de parole ont été montés par l'assistante sociale et la psychologue à l'initiative du délégué RH. Les collègues ont été écoutés et cela a été bénéfique sur le collectif de travail.

Le Docteur FURON considère que parmi les agents du Siège, les publics particulièrement fragilisés sont les agents issus des ex organismes associés. A ce sujet, la 1<sup>ère</sup> tentative de suicide avait concerné cette population en 2002 ou 2003. Les agents n'avaient pas forcément été suffisamment accompagnés dans le changement. Ces agents auraient perdu leurs repères au niveau professionnel. Elle estime qu'ils méritent une attention particulière.

Dans les EPLE comme au Siège, des problématiques reviennent telles que des problèmes de management, de manque de reconnaissance ou encore de réorganisation de travail mal vécue. Certains changements managériaux (passage à un encadrement plus directif par exemple) peuvent perturber les agents.

Pour conclure, il convient de mettre en place un dispositif partagé entre la DRH et le SQVT. Le soutien psychologique est indispensable mais pas suffisant. Par ailleurs, l'employeur est dans l'obligation de mettre en place un plan de prévention des risques psycho-sociaux incluant cette problématique.

Mme la Présidente remercie pour cette présentation et passe la parole aux intervenants.

Mme SZYKULLA (CFDT) évoque le groupe de travail sur les risques psycho-sociaux et la possibilité de bénéficier d'éléments complémentaires sur le sujet dans ce groupe, en effet elle estime qu'on peut parfois être maladroit face à un agent qui veut passer à l'acte ou qui a voulu le faire. Les élus CHSCT devraient, selon elle, être sensibilisés à la manière de réagir dans ces situations. Elle aimerait disposer d'une procédure en la matière. Elle demande si un groupe de travail va être monté sur le sujet ou si le groupe de travail RPS évoquera ce sujet.

Le Docteur FURON souhaite que les membres du groupe de travail se retrouvent en novembre ou décembre pour envisager la manière de travailler en prévention sur les risques psycho-sociaux en général et le suicide en particulier. Cela est indispensable à ses yeux.

M. DI MARTINO aimerait que soit mis en place un numéro de téléphone spécifique pour les agents en souffrance de telle façon qu'ils puissent disposer d'une oreille attentive et formée en cas de problème à l'instant T. En effet, il est naturel pour un agent en souffrance de contacter un syndicaliste en cas de problème mais celui-ci n'est sans doute pas le mieux armé pour traiter ce type de problématique.

Le passage à l'acte pouvant provenir d'un fait particulièrement ténu, le fait d'avoir un contact identifié pourrait permettre à l'agent de maintenir ce fil.

M.PIRA répond qu'il existe déjà au sein du Service Santé, une fonction d'écoute et d'accompagnement matérialisée par la psychologue du travail, les médecins du travail et les assistantes sociales. Ces experts orientent aussi les agents vers des structures extérieures en capacité de les accompagner et de répondre à leur détresse. Il convient de replacer le débat dans un contexte plus général sur la question des difficultés rencontrées par le personnel au travail et cela rejoint finalement les propos du Docteur FURON sur le fait de disposer d'une procédure identifiée où seront précisées les modalités d'orientation d'une personne en difficulté vers les structures les plus adaptées, qui n'ont pas vocation à être internes à la collectivité.

M.MOREAU (CFDT) remercie tout d'abord Mme la Présidente d'évoquer ce sujet important. Il est satisfait de pouvoir approfondir le sujet. Il constate que les professionnels sont présents en réaction mais qu'il convient d'améliorer la prévention, dans le cadre du groupe de travail RPS notamment. Les risques existent dans toutes les communautés. Chacun connaît des situations où les agents sont en présence de ces risques là. Il faut donc prendre le temps de travailler cela en profondeur. S'il y a bien un sujet où il faut être efficace en termes de prévention, c'est bien celui-là, dit-il.

M.MOGLIA intervient ensuite pour affirmer combien ce sujet est douloureux. Il a écouté attentivement les échanges. Il considère que la période actuelle, marquée par la crise et la difficulté pour certains de joindre les 2 bouts, favorise le passage à l'acte. Il précise qu'au regard des statistiques, les pays où la situation économique est bonne et où il y a du soleil sont moins touchés que les autres par ce fléau. Souvent, l'entourage proche est étonné du passage à l'acte car il peut ne pas y avoir d'alerte.

Il indique qu'il a été confronté à ce problème personnellement et que la tentative de suicide est souvent un cri d'alerte, un appel à l'aide rarement suivi d'effets.

Il indique qu'après échange avec un médecin de St Philibert, il avait retenu que fréquemment les personnes tentant de se suicider savaient pertinemment que l'acte commis ne les conduirait pas à la mort.

Il s'agit d'une difficulté complémentaire.

De plus, parfois, les suicides arrivent quelques années après un évènement douloureux (perte d'un proche, séparation,...) car il y a toute une période où on ne comprend pas l'injustice de la perte. Au bout de quelques années, il peut y avoir une période de manque et un passage à l'acte.

Il rappelle que la France est le pays où l'on consomme le plus d'anxiolytiques, d'anti-dépresseurs ce qui est d'ailleurs difficilement compréhensible, selon lui, car beaucoup de pays sont dans une situation plus difficile que la France.

En bref, la situation est complexe. Percer un mal-être est délicat. Il ajoute qu'il a personnellement perdu un ami un dimanche soir après avoir passé une excellente soirée la veille avec lui.

C'est un sujet qui doit être piloté par des professionnels et où chacun doit être à l'écoute et vigilant car les solutions sont complexes.

Mme la Présidente précise qu'il est difficile d'intervenir après ces débats et qu'elle ne souhaite pas apparaître comme froide et insensible face aux situations de

détresse vécues par certaines personnes. A ce sujet, elle préfère utiliser le terme personne plutôt que celui d'agents car cette problématique du suicide est beaucoup plus large et nous fait sortir des murs de la région. Pour autant, elle indique qu'on ne découvre pas ce problème pour les agents de la collectivité et qu'on y a déjà beaucoup travaillé même si ce n'est jamais suffisant. Diffuser ces informations aujourd'hui prouve d'ailleurs que le problème est pris à bras le corps depuis longtemps. Elle croit aussi qu'il faut savoir raisonnablement relativiser les choses. Elle ne veut pas dire relativiser le geste ou l'importance du geste mais bien relativiser les chiffres. Au total, la collectivité compte 6000 agents dont environ 4000 dans les lycées et les statistiques internes sont extrêmement basses.

Bien sûr même si un seul agent se suicide, ce serait un de trop et il faudrait l'analyser en profondeur.

Néanmoins, il faut mettre en rapport tous les chiffres et notamment ceux des agents qui ont décidé de ne pas passer à l'acte grâce au travail fait par les agents des services concernés du Conseil Régional.

Elle souhaite qu'on ne se méprenne par sur ses propos mais il lui paraissait important de relativiser.

Elle termine en disant qu'heureusement pour nous, l'immense majorité des agents n'en sont pas là même s'ils peuvent rencontrer des difficultés.

Elle a bien compris le risque de contagion et afin de le contrecarrer, il faut savoir tenir compte de l'ensemble des éléments.

M.DE VREESE rappelle que cela fait 10 ans qu'il sert la collectivité dans le domaine des ressources humaines. Il se pose toujours les mêmes questions et notamment celle-ci: a-t-on réussi à favoriser le bien-être au travail des agents de la collectivité ? Il pointe du doigt la décentralisation et la double autorité intervenant dans les lycées (autorité hiérarchique et autorité fonctionnelle) qui ne favorise pas le traitement des situations même si dans chaque cas des solutions ont été trouvées.

Il ajoute que le service santé et qualité de vie au travail a été créé de toutes pièces avec l'aide de Mme DE PARIS et de M.ROMAN.

Il souhaite en profiter pour remercier les collègues du SQVT et de la DRH pour le travail accompli. A ce sujet, il considère que le rattachement du SQVT à la DRH va dans le bon sens car il permet de favoriser davantage le lien entre les gestionnaires, délégués RH et le SQVT.

Alors, bien sûr, ce qui est fait n'est jamais suffisant. L'organisation des services évoluent, les méthodes évoluent également dans les lycées (PMS, normes HACCP). Il faut donc approfondir la partie prévention car il estime que la capacité de réaction est largement éprouvée.

En revanche, en matière de prévention, certains collègues chefs de cuisine sont en difficulté pour s'astreindre au cadre contraignant du Plan de maîtrise sanitaire.

Il insiste également sur la pénibilité et le vieillissement de la population. Il ajoute que le taux de Travailleurs handicapés défie toute concurrence. Cela n'existe pas ailleurs.

Il revient ensuite sur le Plan de développement des Ressources Humaines et notamment sur les actions à mettre en place dans le cadre des réorganisations. Cela nécessite obligatoirement un accompagnement. Chacun doit pouvoir trouver sa place et être reconnu.

Il revient ensuite sur les échanges intervenus il y a quelques semaines portant sur le fait que le Siège de Région ne serait pas chauffer. M.RUYSSCHAERT s'inscrit en faux contre ces propos. Il le faisait mais avec l'énergie gratuite et disponible sur place.

Il poursuit en apportant une réponse sur la question des dérives en matière de température du fait des cloisonnements et décroisonnements opérés régulièrement sur le site. Il précise que quand cela se déroule, le chauffage est de nouveau paramétré ce qui peut parfois entraîner des oublis à la marge. Dans ce cas, il est très vite alerté par les usagers et la DEMS se rend sur place pour régler le problème. Les équipes font le maximum pour que les conditions de travail soient le plus agréable possible pour les agents du Siège de Région.

Mme la Présidente estime qu'il faut savoir être patient surtout dans notre belle région où les écarts de température peuvent être importants. Elle sait que le nécessaire est fait. Elle considère que la perfection n'existe pas. L'objectif est de faire au mieux et au plus vite.

M.MOGLIA réagit en indiquant qu'il sait pertinemment que tout est fait pour le mieux mais il affirme qu'il fait parfois très froid. Il ajoute qu'il a travaillé avec son manteau cette semaine. Il ne sait pas à quelle heure est coupé le chauffage mais quand il travaille le soir, les conditions sont encore plus extrêmes. Il cite le CLIC dans lequel il a été précisé que si les agents avaient froid, il fallait qu'ils se couvrent en conséquence. Cette annonce lui est apparue maladroite.

Ce qui le préoccupe, au-delà du fait que les bureaux soient fermés et que cela ne favorise pas la convivialité, c'est l'arrivée des convecteurs dans les bureaux et les risques inhérents à ces installations. Il compare cela à l'arrivée de cafetières par centaines dans les bureaux depuis la suppression du café.

Il s'inquiète de la dégradation du Siège surtout qu'il sera délicat d'effectuer les moindres travaux. Parfois pour des économies de court terme, on crée des situations qui vont coûter plus d'argent au final.

Mme la Présidente considère que tout dépend de la sensibilité de chacun au froid. Pour sa part, Mme la Présidente n'a jamais froid dans ces locaux et elle a parfois même trop chaud. Sur ce point, elle appelle également à relativiser.

M.RUYSSCHAERT réagit par rapport au message diffusé sur le CLIC. Il ne souhaitait pas heurter les agents mais il lui paraissait important de sensibiliser les agents en T-shirt qui appelaient toute la journée par rapport au chauffage.

Ce n'est pas la majorité mais beaucoup de demandes émanaient d'agents en T-shirt dans leurs bureaux.

Comme un ménage, la collectivité doit faire attention aux économies d'énergie et une consigne à 20°C lui paraît tout à fait acceptable et justifiée.

Il faut néanmoins éviter que les agents soient sous le flux d'air, par des réaménagements de bureaux par exemple.

Mme la Présidente conclut la séance en ajoutant qu'il existe des solutions à tous les problèmes.

Elle demande que les réponses aux questions diverses soient distribuées.

M.MOREAU (CFDT) interpelle l'Administration pour savoir comment faire pour qu'une question soit inscrite à l'ordre du jour et donc débattue à l'oral.

Mme la Présidente répond que la séance est close et invite les services à apporter une réponse à M.MOREAU dans les meilleurs délais.

La séance du CHSCT Central du 5 novembre 2013 est levée à 11 heures 40.  
Fait à Lille, le 5 novembre 2013.

Catherine DE PARIS  
Présidente

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Catherine DE PARIS', written over the printed name.

PJ : Déclaration de la CGT

*Diaporama sur les autolyses et tentatives d'autolyse intervenues sur le lieu de travail*



*- proche  
- solidaire  
- efficace*

**SYNDICAT CGT  
DES PERSONNELS DE LA  
REGION NORD/PAS DE CALAIS  
ET DES  
ORGANISMES ASSOCIES**

**DEWULF Fabrice**  
Secrétaire Général

A

**Monsieur Daniel PERCHERON**  
Président du Conseil Régional Nord/Pas de Calais  
59000 LILLE

Lille, le 26 septembre 2013

Monsieur le Président,

Par courrier du 12 septembre 2013, vous informez les représentants du personnel siégeant aux comités techniques paritaires (CTP) et aux comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de votre décision de procéder à la désignation de fonctionnaires pour y représenter la Collectivité.

Vous expliquez votre décision, en substance, par l'importance du dialogue social mis en œuvre à la Région et son incompatibilité avec le calendrier « particulièrement chargé » pour les années 2014 et 2015 des élus siégeant actuellement dans ces instances. Attaché au paritarisme, vous retenez la solution technique autorisée par les textes.

La CGT souhaite vous faire part de son sentiment sur cette question

D'abord, nous regrettons que les organisations syndicales n'aient pas été informées en tant que telles de votre décision. L'existence d'instances consultatives au sein de la fonction publique n'exclut pas la relation constante les concernant avec les syndicats. Du reste, l'Administration analyse les choses ainsi lorsqu'elle invite les organisations syndicales à se réunir avec l'Administration en vue de la préparation des séances desdites instances.

Sur le fond, votre décision pose problème.

**En premier lieu, votre décision augure mal de l'évolution du paritarisme dans l'Institution.**

Certes, l'Institution a déjà eu l'occasion d'indiquer aux membres des CTP et CHSCT qu'elle ne renoncera pas au paritarisme lors du prochain renouvellement général de ces instances.

Toutefois, un pas en ce sens nous semble être franchi avec votre décision de désigner des agents en remplacement d'élus. Nous nous éloignons objectivement ainsi d'un paritarisme mettant en présence personnel et élus.

**En second lieu, le paritarisme résultant de votre décision est illusoire.**

La substitution d'une représentation technique à une représentation politique de la Collectivité entraînera un affaiblissement du débat direct avec le Conseil Régional.

A notre sens, seul la qualité d'élus permet au représentant de la Collectivité Régionale d'émettre son propre point de vue et donc de représenter réellement le Conseil Régional (et non le seul Chef de l'Administration que vous représentez). La qualité de fonctionnaire, au contraire, n'offre pas cette liberté d'intervention.

**Par ailleurs, vous disposez des moyens d'assurer la représentation du Conseil Régional par des élus.**

Vous pourriez ainsi notamment faire appel, pour représenter le Conseil Régional, à d'autres élus de votre orientation ou d'une autre sensibilité républicaine.

**Enfin, il convient de rapprocher l'importance du dialogue social, dont le nombre de séances tenues, des besoins de la Collectivité.**

Le Conseil Régional emploie près de 6000 agents ; le fonctionnement des services et l'organisation des services est complexe et évolutive. Les problèmes d'hygiène et de sécurité doivent être davantage pris en compte et discutés, d'autant que les compétences des CHSCT viennent d'être élargies aux questions de condition de travail.

En clair, le nombre d'instances et de séances ne suffisent pas à répondre aux besoins de délibération et de dialogue social.

Il est important que les instances soient donc au contraire davantage prise en considération en Région, et que les élus s'honorent d'y participer activement.

Nous souhaitons donc que vous reconsidériez votre position.

Vous voudrez bien faire état de notre courrier lors des prochaines séances des instances concernées.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos salutations les meilleures.



**Pour la CGT,  
Fabrice DEWULF  
Secrétaire Général**

Copie à :

- Monsieur Georges DE VREESE, Directeur Général Adjoint
- Madame Catherine DE PARIS, Conseillère Régionale Déléguée au Personnel
- Monsieur Guénael PIRA, Directeur des Ressources Humaines
- Monsieur Wilfried LEFEBVRE, Directeur Adjoint



*- proche  
- solidaire  
- efficace*

**Madame Catherine DE PARIS**  
**Conseillère régionale déléguée au Personnel**  
**Présidente du CHSCT Central**

Lille, le 28 octobre 2013.

**Objet :** inscription de différentes questions à l'ordre du jour du CHSCT Central du 5 novembre prochain.

Madame la Présidente,

Nous avons l'honneur de vous demander de bien vouloir inscrire à l'ordre du jour du CHSCT Central du 5 novembre, au titre de l'article 25 du décret du 30 mai 1985 modifié, les questions suivantes :

**- ANALYSE DE LA METHODE DE RELEVÉ DES TEMPERATURES AU SIEGE DE REGION**

La température dans les bureaux du Siège est relevée ordinairement au niveau du thermostat, à 1,5 m environ du niveau du sol. Nous souhaitons que cette méthode de relevée soit revue.

En effet, les agents du Siège se plaignent particulièrement de ressentir le froid au niveau de leurs pieds. **Le relevé devrait en conséquence être effectué à différentes hauteurs pour gagner en fiabilité.**

De même, les thermostats sont situés au niveau des cloisons et pas où se situent les espaces de travail proprement dits des agents. **Là aussi, le relevé devrait être effectué en différents points de l'espace considéré et non uniquement au niveau des cloisons (là où se trouvent les thermostats).**

**- VERIFICATION DES ESPACES COUVERTS PAR LES THERMOSTATS DANS LES BUREAUX**

**DU SIEGE DE REGION**

Les agents ont la possibilité de moduler la température dans leur bureau en manœuvrant les thermostats qui s'y trouvent. Avec le déplacement, au fil du temps, d'un certain nombre de cloisons, il semble qu'un décalage se soit progressivement installé entre le positionnement de certains thermostats et la zone qu'ils sont censés gérer. **Nous souhaitons que l'on vérifie l'adéquation entre le positionnement des thermostats et les zones qu'ils sont censés couvrir au sein des bureaux.**

Nous vous souhaitons bonne réception et prise en compte de notre demande et vous prions d'agréer, Madame la Présidente, l'assurance de notre haute considération.

Pour ordre, les Elus CGT au CHSCT Central

**Copie :**

- Monsieur Yves DURUFLE, DGS ; Monsieur Georges DE VREESE, DGA Pôle RHAI ; M. Guenael PIRA, DRH, le Pôle et la Direction en charge de cette question.



**S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS**

**SECTION SYNDICALE  
DE LA REGION NORD-PAS DE CALAIS  
ET DES ORGANISMES ASSOCIÉS**

Lille le 22 octobre 2013

Référents CFDT

Mme Catherine BLANC  
Mme Maryvonne COROT  
M. Bernard CHAVAIN  
M. François MOREAU  
M. Pascal MORTELETTE  
Mme Véronique SZYKULLA

**Madame Catherine DE PARIS**  
Conseillère régionale en charge des questions  
du personnel,  
Présidente du CHS Central  
Conseil régional Nord-Pas de Calais  
59555 LILLE CEDEX

**Objet : Questions pour le CHS Central du 5 novembre 2013**

Madame la Présidente,

Nous avons pris connaissance de l'ordre du jour concernant le prochain CHS/CT.

En complément de celui-ci, nous souhaitons que les points suivants puissent être abordés lors de séance du 5 novembre prochain.

**Suites de la visite au Bâtiment Vérose**

Suite à l'installation de certains services régionaux au sein du bâtiment Vérose, de multiples problèmes sont apparus. S'agissant d'un bâtiment neuf, il est compréhensible que des problèmes surviennent, et certains d'entre eux ont déjà été réglés.

Néanmoins, des problèmes subsistent et nous demandons que la vigilance dans le suivi de ce bâtiment puisse être maintenue voire renforcée, notamment sur les points suivants.

- Le système de climatisation et de chauffage, qui a fait l'objet de multiples dysfonctionnements : panne prolongée pendant les jours de surchauffe cet été (entraînant

**Section CFDT de la Région Nord-Pas de Calais et des Organismes Associés**  
Siège de Région 151 boulevard Hoover 59555 LILLE cedex  
Tél : 03.28.82.57.16 – fax : 03.28.82.57.15- Courriel [cfdt@nprdpsdecals.fr](mailto:cfdt@nprdpsdecals.fr)

des températures élevées dans les bureaux), fuites dans les faux-plafonds, difficultés à mettre en route et régler le chauffage,...

- Le besoin de mise en sécurité de fils électriques (faux-plafond DPIP).
- Des pannes d'ascenseur à répétition.
- Des problèmes de sécurité de l'accès au bâtiment : pendant plusieurs semaines, la porte d'entrée principale était défectueuse et la porte arrière n'était pas verrouillée, permettant à n'importe qui d'entrer dans les locaux.
- Le bureau n°25 de la DPIP est particulièrement sombre et les agents concernés souhaitent que des solutions adaptées puissent leur être proposées.

Nous demandons par ailleurs qu'une plus grande concertation puisse être mise en place en amont et en aval de ce type de visite.

### **Chauffage des locaux du Siège**

De nombreux collègues se plaignent de situations d'inconfort thermique, situations qui se sont multipliées récemment avec l'arrivée du froid et la remise en route tardive du chauffage. Nous souscrivons bien entendu à la volonté d'assurer une bonne maîtrise de l'énergie, mais cette maîtrise ne doit pas se faire au détriment du confort voire de la sécurité des agents. Or les situations d'inconfort qui persistent et se multiplient conduisent les agents à apporter du matériel personnel (tapis, convecteurs électriques,...), conduisant à des pratiques dangereuses car ce matériel est inadapté et n'est pas sous contrôle des collègues en charge de la sécurité. La recherche d'économies d'énergie se retrouve elle-même mise à mal par l'utilisation de convecteurs électriques plus énergivores que les dispositifs de chauffage disponibles dans le bâtiment.

Nous demandons que la gestion du chauffage puisse être améliorée afin de faire disparaître ces problèmes d'inconfort et d'insécurité.

### **Arrivée d'une nouvelle psychologue du travail**

L'arrivée d'une nouvelle psychologue du travail au sein de la DRH sera certainement un élément positif pour la qualité de l'accompagnement des agents et nous nous en réjouissons. Afin de permettre aux membres du CHS de pouvoir mieux informer et orienter les agents, il nous semble utile de bénéficier d'une présentation de ses fonctions et de l'articulation de ses missions avec celles du service Santé et Qualité de Vie au Travail.

### **Conditions de sécurité pour l'accueil au CESER**

Une des personnes qui assurent l'accueil au CESER (285, Boulevard de la Liberté) part en retraite à la fin de l'année et son remplacement n'est à ce jour pas confirmé. Par ailleurs, une caméra de vidéosurveillance a été mise en place mais sans système d'enregistrement, ce qui limite fortement l'intérêt de ce système en cas de problème. Suite à plusieurs cas récents d'intrusion de personnes extérieures et de vols, il nous semble indispensable de maintenir cette présence physique à l'accueil pour assurer la sécurité du bâtiment.

Nous demandons que le maintien de cette présence puisse nous être confirmé.

Il nous semble particulièrement utile que ces points puissent faire l'objet de débats lors de la rencontre du 5 novembre et pas uniquement de réponses écrites.

Nous vous prions de croire, Madame la Présidente, en l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Pour les élus du syndicat CFDT  
au CHS Central,

François MOREAU  
Véronique SZYKULLA

The image shows two handwritten signatures in black ink. The first signature is on the left, appearing to be 'F. Moreau'. The second signature is on the right, appearing to be 'V. Szykulla'. Both signatures are written in a cursive, somewhat stylized hand.

**Comité d'Hygiène, de Sécurité et  
des Conditions de Travail Central**  
**Réunion du 5 Novembre 2013**

**Réponses aux questions des syndicats**

- Questions inscrites à l'ordre du jour (art. 25 du décret n°85-565 du 30 mai 1985)

**Questions posées par le syndicat CGT (28/10/2013)**

- **Analyse de la méthode de relevé des températures au Siège de Région**

La température dans les bureaux du Siège est relevée ordinairement au niveau du thermostat, à 1,5 m environ du niveau du sol. Nous souhaitons que cette méthode de relevée soit revue.

En effet, les agents du Siège se plaignent particulièrement de ressentir le froid au niveau de leurs pieds. Le relevé devrait en conséquence être effectué à différentes hauteurs pour gagner en fiabilité.

De même, les thermostats sont situés au niveau des cloisons et pas où se situent les espaces de travail proprement dits des agents. Là aussi, le relevé devrait être effectué en différents points de l'espace considéré et non uniquement au niveau des cloisons (là où se trouvent les thermostats).

Les températures dans les bureaux sont mesurées à l'aide des thermostats fixés sur les cloisons à 1.5m du sol conformément à la réglementation (article R 131-19 du Code de La Construction et de l'Habitat).

Ces mesures sont analysées quotidiennement. En cas de température trop basse, une visite technique de la DEMS est réalisée sur place pour identifier et pallier le problème.

- **Vérification des espaces couverts par les thermostats dans les bureaux du Siège de Région**

Les agents ont la possibilité de moduler la température dans leur bureau en manœuvrant les thermostats qui s'y trouvent. Avec le déplacement, au fil du temps, d'un certain nombre de cloisons, il semble qu'un décalage se soit progressivement installé entre le positionnement de certains thermostats et la zone qu'ils sont censés gérer.

Nous souhaitons que l'on vérifie l'adéquation entre le positionnement des thermostats et les zones qu'ils sont censés couvrir au sein des bureaux.

Chaque déplacement, création ou suppression de cloison implique d'adapter le paramétrage du système de chauffage - climatisation.

La DEMS réalise de façon systématique cette adaptation.

## • Questions diverses

### Questions posées par le syndicat CFDT [22/10/2013]

#### - Suites de la visite au Bâtiment Vérose

Suite à l'installation de certains services régionaux au sein du bâtiment Vérose, de multiples problèmes sont apparus. S'agissant d'un bâtiment neuf, il est compréhensible que des problèmes surviennent, et certains d'entre eux ont déjà été réglés.

Néanmoins, des problèmes subsistent et nous demandons que la vigilance dans le suivi de ce bâtiment puisse être maintenue voire renforcée, notamment sur les points suivants :

- a/ Le système de climatisation et de chauffage, qui a fait l'objet de multiples dysfonctionnements : panne prolongée pendant les jours de surchauffe cet été (entraînant des températures élevées dans les bureaux), fuites dans les faux-plafonds, difficultés à mettre en route et régler le chauffage,...
- b/ Le besoin de mise en sécurité de fils électriques (faux-plafond DPIR).
- c/ Des pannes d'ascenseur à répétition.
- d/ Des problèmes de sécurité de l'accès au bâtiment : pendant plusieurs semaines, la porte d'entrée principale était défectueuse et la porte arrière n'était pas verrouillée, permettant à n'importe qui d'entrer dans les locaux.
- e/ Le bureau n°25 de la DPIR est particulièrement sombre et les agents concernés souhaitent que des solutions adaptées puissent leur être proposées.

Nous demandons par ailleurs qu'une plus grande concertation puisse être mise en place en amont et en aval de ce type de visite.

#### a/ Le système de climatisation et de chauffage

*Le bâtiment étant neuf, une mise en route du système a été réalisée à l'arrivée des agents fin juin lors d'une période de chaleur importante.*

*Des problèmes sont effectivement survenus et la DEMS a suivi de très près le propriétaire pour qu'il missionne l'installateur du système de climatisation.*

*Celui-ci a dû être remis à niveau suite aux travaux de cloisonnement (les blocs de climatisation ont dû être déplacés pour certains).*

*Fin juillet le système était en état de fonctionnement nominal.*

*Concernant le chauffage, il reste quelques difficultés mais la DEMS a demandé au propriétaire de réaliser un contrôle général du système.*

*Pour information, une réunion technique va être organisée en novembre par la DEMS avec le propriétaire pour évoquer les problèmes rencontrés depuis l'installation des services.*

*Ce type de réunion est prévu au bail pour fluidifier les échanges et traiter les problèmes de fond.*

#### b/ Mise en sécurité de fils électriques (DPIR)

*Certaines dalles de faux plafond ont été retirées et laissent des câbles informatiques apparents.*

*Il n'y a aucun danger puisqu'il s'agit d'installations de courant faible.*

*Les dalles vont être repositionnées au plus vite.*

c) Pannes d'ascenseurs

Les ascenseurs sont tombés en panne à plusieurs reprises lors de l'installation des services. Ceux-ci avaient été endommagés lors du chantier.

Depuis, un contrôle général a été réalisé et la situation est redevenue normale.

d) Problèmes de sécurité liés à l'accès au bâtiment

Depuis la pose du contrôle d'accès identique à celui du Siège de Région en septembre, le fonctionnement est nominal y compris au niveau des portes de la coursive arrière.

e) Luminosité des bureaux

Les bureaux situés aux extrémités des plateaux sont plus sombres du fait du vis à vis avec les bâtiments à proximité.

Des mesures de luminosité ont été réalisées le 22/10/13 et ont confirmé que le niveau d'éclairage était satisfaisant avec la lumière artificielle diffusée par les luminaires du plafond.

Même si une paroi vitrée était mise en œuvre entre les bureaux concernés, le niveau d'éclairage en lumière naturelle serait insuffisant.

En concertation avec le médecin du travail, nous allons proposer que des lampes de bureau soient livrées sur demande pour disposer d'un point lumineux moins dérangeant que les rampes au plafond.

Enfin, en ce qui concerne la demande relative à une plus grande concertation dans le cadre de la préparation des visites de sites, il est effectivement prévu un échange entre la Direction adjointe aux relations humaines au travail et le Service Santé et qualité de vie au travail afin de définir le cadre précis des délégations du CHSCT. Les partenaires sociaux seront associés à cette réflexion.

- Chauffage des locaux du Siège

De nombreux collègues se plaignent de situations d'inconfort thermique, situations qui se sont multipliées récemment avec l'arrivée du froid et la remise en route tardive du chauffage. Nous souscrivons bien entendu à la volonté d'assurer une bonne maîtrise de l'énergie, mais cette maîtrise ne doit pas se faire au détriment du confort voire de la sécurité des agents. Or les situations d'inconfort qui persistent et se multiplient conduisent les agents à apporter du matériel personnel (tapis, convecteurs électriques,...), conduisant à des pratiques dangereuses car ce matériel est inadapté et n'est pas sous contrôle des collègues en charge de la sécurité. La recherche d'économies d'énergie se retrouve elle-même mise à mal par l'utilisation de convecteurs électriques plus énergivores que les dispositifs de chauffage disponibles dans le bâtiment.

Nous demandons que la gestion du chauffage puisse être améliorée afin de faire disparaître ces problèmes d'inconfort et d'insécurité.

La DEMS a diffusé une information sur le CLIC le 15/10/2013 pour exposer sa volonté d'optimiser la conduite des installations de chauffage.

Il faut savoir en particulier que la récupération de chaleur des équipements a été maximisée (énergie gratuite pour l'environnement et financièrement).

Ce mode de gestion permet chaque année de réduire les consommations d'énergie et l'empreinte sur l'environnement.

Ainsi, en deux ans, il est à noter une réduction des consommations de 24% à rigueur climatique constante.

*Quant à l'argument lié à l'insécurité des convecteurs personnels rapportés par les agents, il est important de préciser que des rondes sont effectuées quotidiennement et que les appareils électriques sont éteints systématiquement.*

#### **- Arrivée d'une nouvelle psychologue du travail**

**L'arrivée d'une nouvelle psychologue du travail au sein de la DRH sera certainement un élément positif pour la qualité de l'accompagnement des agents et nous nous en réjouissons. Afin de permettre aux membres du CHS de pouvoir mieux informer et orienter les agents, il nous semble utile de bénéficier d'une présentation de ses fonctions et de l'articulation de ses missions avec celles du service Santé et Qualité de Vie au Travail.**

*Alors qu'un psychologue du travail rattaché au Service Santé et Qualité de Vie au Travail intervient exclusivement sur le périmètre des risques psycho-sociaux et l'écoute de la souffrance au travail, le poste de psychologue du travail du Service Politiques Emploi et Accompagnement consiste à assurer une prise en charge des agents permanents de la collectivité s'interrogeant sur leur avenir/orientation professionnel/elle ; cette prise en charge se caractérise par une aide et un conseil dans la construction de projet/ parcours professionnel.*

*Elles interviennent ainsi en complémentarité d'une part avec les délégués RH qui proposent un accompagnement de proximité à l'ensemble des agents et des managers et d'autre part avec les équipes du service Santé et Qualité de vie au travail qui proposent un accompagnement de nature sociale, médicale ou psychologique, en particulier à l'attention des agents en souffrance.*

*Cet appui passe notamment par une analyse fine des compétences de l'agent au moyen de bilans de carrière voués à détecter ses potentiels, avec une mise en perspective avec les besoins de l'Institution, en tenant compte du contexte conjoncturel et organisationnel des directions. L'accompagnement réalisé par la psychologue du travail ainsi que par la chargée de mission « mobilité » couvre les champs de :*

- L'appui dans la mise en œuvre d'une stratégie de positionnement de l'agent et de recherche de poste*
- L'aide à la construction de projets professionnels, rédaction de CV ...*

*Un travail mené conjointement avec la psychologue du travail du service SQVT, sur des situations individuelles nécessitant une double prise en charge (écoute/accompagnement professionnel) intervient dans le respect des règles déontologiques relevant de la fonction. Cette collaboration, entre pairs, permet d'appréhender plus finement les modalités d'intervention communes induites notamment par une préconisation médicale.*

*Au delà, le rôle de psychologue du travail du Service Politiques Emploi et Accompagnement consiste à :*

- Participer, avec le chargé de mission « mobilité », au positionnement des agents sur un poste vacant en lien avec les délégués RH et les services santé, sécurité et qualité de vie au travail et protection sociale et retraite ;*
- Apporter un appui en matière de recrutement, dans le cadre de l'élaboration de tests psycho-techniques permettant d'apporter un éclairage complémentaire à l'occasion du choix d'un candidat."*

- Conditions de sécurité pour l'accueil au CESER

Une des personnes qui assurent l'accueil au CESER (285, Boulevard de la Liberté) part en retraite à la fin de l'année et son remplacement n'est à ce jour pas confirmé. Par ailleurs, une caméra de vidéosurveillance a été mise en place mais sans système d'enregistrement, ce qui limite fortement l'intérêt de ce système en cas de problème. Suite à plusieurs cas récents d'intrusion de personnes extérieures et de vols, il nous semble indispensable de maintenir cette présence physique à l'accueil pour assurer la sécurité du bâtiment.

Nous demandons que le maintien de cette présence puisse nous être confirmé.

*- Tout poste laissé vacant, pour quelque raison que ce soit (départ en retraite, mobilité interne, mutation/détachement ...), fait l'objet d'une analyse dans le cadre des priorisations de chaque pôle. Chaque responsable de pôle est ainsi invité-e à s'interroger sur le bien fondé du poste ainsi laissé vacant et sur la nécessité de le pourvoir à court, moyen ou long terme. Les situations individuelles particulières sont également prises en compte à cette occasion. Les priorités de recrutement ainsi identifiées par chaque responsable de pôle sont validées par le G4, présidé par Monsieur le Directeur général des services.*

*Si le/la titulaire d'un poste en charge de l'accueil du CESER était laissé vacant dans les prochaines semaines, la direction des ressources humaines se rapprocherait de Monsieur le Secrétaire général du CESER pour procéder à l'analyse du poste considéré selon les modalités présentées précédemment.*

*- La caméra installée doit être considérée comme un visiophone avec un report d'image dans deux bureaux.*

*Nous confirmons qu'aucun enregistrement n'est réalisé (pas d'autorisation CNIL).*