



**PROCES-VERBAL
DU COMITE CENTRAL D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES
CONDITIONS DE TRAVAIL**

Séance du 31 janvier 2017

Etaient présents :

- **Pour les représentants titulaires de la Collectivité :**

Elus : Pierre CHERET ; Maurice-Claude DESHAYES ; Martine MOGA ; Eddie PUYJALON

Représentants de l'Administration: Alexandre PITON

- **Pour les représentants suppléants de la Collectivité :**

Elus : Francis WILSIUS

Représentants de l'Administration: Estelle BURGALIERES (voix délibérative); Corinne GARMENDIA (voix délibérative); Sylvie HERINGER (voix délibérative)

- **Pour les représentants titulaires du personnel :**

CGT : Germain CROIZIER, Pascal GOMEZ

FSU : Véronique LARUE

CFDT : Francis AUZURET

UNSA : /

FA FPT : Delphine CHAMBARD

FO : Christophe PAVIOT

- **Pour les représentants suppléants des personnels :**

CGT : Olivier DELAGE (voix délibérative)

FSU : Fabien LAVIGNETTE ; Michel LALAIZON (voix délibérative)

CFDT : Bruce LOUBIGNIAC (voix délibérative)

UNSA : /

FA FPT : /

FO : Christophe GARLOPEAU

Etaient excusés :

- **Pour les représentants titulaires de la Collectivité :**

Elus : Laurence MOTOMAN ; André BROUILLE ; Sandrine CHADOURNE

- **Pour les représentants suppléants de la Collectivité :**

Elus : Pascale REQUENNA ; Yves D'AMECOURT

- **Pour les représentants titulaires des personnels :**

CGT : Jean-François CAZEAUX

FSU : Christophe NOUHAUD

CFDT : Marion VILLEREAU

UNSA : Christophe HERBULOT

- **Pour les représentants suppléants des personnels :**

CGT : David BRAUD

CFDT : Marina MAURER

Les membres de droit : Vincent LACHATRE ; Marie BARDONNAUD ; Laurent ROGUES ; Florence MAROLLEAU-NEVEU ; Anna POIRAUD ; Christophe CALMEL ; Pierre-Michel BARRY

Les experts présents : Philippe PILO MABELE ; Cédric TORRENT ; Sonia BOISSARD-COMMET ; Philippe SODIGNE ; Hervé LAJUGIE ; Frédéric GIRAUDEAU ; Isabelle FERNANDEZ

OUVERTURE DE LA SÉANCE

M. LE PRESIDENT. - Bonjour à tous. Je vais ouvrir ce CHSCT du mardi 31 janvier 2017. Vous avez reçu l'ordre du jour, avec deux points pour avis : l'approbation du PV et un point sur l'extension de l'instance de régulation des situations sensibles aux deux autres sites. Et puis six points d'information que vous avez eus dans l'ordre du jour ordinaire, et enfin, les questions diverses.

Nous avons largement le quorum, à la fois pour les représentants du personnel et les représentants de la collectivité, pour cette séance de CHSCT.

APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DU 4 OCTOBRE 2016

M. LE PRESIDENT. - Je vous propose que nous attaquions l'ordre du jour ordinaire avec les observations ou les remarques sur le PV de la séance du 4 octobre 2016.

M. CROIZIER. - Bonjour. Je voudrais excuser l'absence, je viens d'avoir un SMS de la part de l'UNSA, de Monsieur HERBULOT qui est retenu par une formation qui se passe en même temps que notre séance, et qui devait être remplacé par Monsieur BENSI mais qui, pour des raisons familiales, ne peut pas le remplacer, et comme suppléant, Monsieur MORCATE de la CGT. On a un petit étonnement parce qu'il nous a dit qu'il était convoqué par sa Direction en tant que membre du CHSCT. On n'a pas trop compris la manière de fonctionner, mais il ne peut pas être présent non plus.

M. LE PRESIDENT. - On regardera cela, je n'ai pas d'information particulière à vous fournir Monsieur CROIZIER, mais j'entends votre remarque. Les trois Secrétaires avaient signé le projet de PV, mais il se peut qu'il y ait toujours une ou deux coquilles qui se soient glissées.

Est-ce qu'il y a des observations ou des remarques par rapport à ce PV ?

S'il n'y en a pas, comme je dois le faire formellement, je le soumetts à votre approbation.

- Collège des représentants du personnel

| | ABSTENTION | POUR | CONTRE |
|------------------|------------|----------|--------|
| C G T | | 3 | |
| F S U | | 2 | |
| C F D T | | 2 | |
| U N S A | | | |
| FA- F P T | | 1 | |
| F O | | 1 | |

- Collège des représentants de la Collectivité

| | ABSTENTION | POUR | CONTRE |
|-----------------------|------------|----------|--------|
| Elus | | 5 | |
| Administration | | 4 | |

M. LE PRESIDENT. - Le secrétariat collégial, comme nous en avons convenu, sera composé de Germain CROIZIER, Christophe NOUHAUD et Delphine CHAMBARD.

Et un secrétariat administratif parmi les représentants de la collectivité, Corinne GARMENDIA pour cette séance.

| |
|---|
| EXTENSION DE L'INSTANCE DE RÉGULATION DES SITUATIONS SENSIBLES AUX DEUX AUTRES SITES |
|---|

M. LE PRESIDENT. - Deuxième point, concernant l'extension de l'instance de régulation des situations sensibles aux deux autres sites.

Au temps pour moi, j'ai été un peu vite en besogne, si vous en êtes d'accord, je souhaiterais vous proposer d'ajouter un point à l'ordre du jour, qui est le bilan de l'exposition handicap sur les trois sites, en point d'information.

Pas d'objection ?

Je vous remercie.

Mme BURGALIERES. - Bonjour à tous. Suite à nos précédents échanges lors d'un CHSCT central au mois de septembre, me semble-t-il, il avait été évoqué la possibilité

d'élargir le comité de prévention des situations à risque, qui est une instance d'échanges sur les situations sensibles, qui existe sur le site de Bordeaux. Et suite à votre demande, il a été proposé de révoquer ce sujet pour que cette instance puisse être planifiée sur l'ensemble des trois sites, sous une forme qui puisse être harmonisée.

Dans les documents qui vous ont été envoyés avec la convocation, vous avez reçu le Règlement de fonctionnement anciennement du CPSR, rebaptisé instance de régulation des situations sensibles, qui était le principe d'accord sur le fonctionnement de la Commission sur le site de Bordeaux. Je tiens à préciser que le projet que vous aviez sous les yeux, s'appliquait à ce moment-là sur les intervenants relatifs au site de Bordeaux, et que c'est un document martyr qu'il convient de pouvoir faire évoluer, sous réserve de vos remarques et de votre accord, avant même de pouvoir planifier, puisque l'objectif de cette présentation aujourd'hui est de pouvoir planifier des séances qui soient effectives dès l'année 2017 sur l'ensemble des trois sites, pour venir en régulation des situations, qu'elles soient individuelles ou collectives, mais des situations de conflits et de tensions dans les établissements et dans les services du Siège des trois sites.

Je ne vais pas forcément en faire une lecture linéaire parce que vous avez dû certainement prendre connaissance du document. Je vous propose que l'on échange sur la base de ce document, sur vos remarques et vos propositions.

M. LE PRESIDENT. - Y a-t-il des remarques ou des observations ?

M. GOMEZ. - Pour la CGT, on n'a pas vraiment de remarque à apporter sur le texte mais on a plus un questionnement de fond à poser. Le premier est que ce CPSR, ou instance de régulation des situations sensibles avait été mis en place dans un cadre plutôt préventif. On se rend compte dans le quotidien qu'il n'est que dans le curatif.

Et deuxièmement, on a quand même un gros souci, qui nous a déjà fait faire quitter cet organisme, sans faire d'attaque personnelle aux représentants de l'ARH qui sont face à nous, pour nous, il ne s'y passe rien. On a plusieurs exemples et plusieurs cas de situations difficiles, complexes, urgentes, pour lesquelles nous avons peu ou aucun retour. Ce n'est pas la première fois que l'on tient ce discours-là, venir dans ce CPSR n'a d'enjeu pour nous que s'il y a une efficacité. Si l'on vient pour discuter sur des sujets sensibles, en baissant nos défenses, en mettant toutes nos cartes sur table, avec les services qui sont en face de nous, c'est pour attendre du résultat, c'est dans l'espoir qu'il n'y aura pas de conflit et que nous pourrions régler les choses par le haut, à l'amiable. Si au final on met toutes nos cartes sur table et qu'il ne se passe rien, je suis désolé de vous le dire mais va se poser la question très rapidement pour notre Organisation, de quitter à nouveau cet organisme parce que cela ne sert à rien, si ce n'est à quasiment cogérer les problématiques.

Je vais même plus loin, il y a eu une nouveauté dernièrement en CPSR, il y a un problème urgent, grave, comme souvent les problèmes le sont en CPSR, qui a été mis au sujet, par l'ARH, comme par hasard, on a eu trois CPSR en suivant, jusqu'à prise de décision et mise en application de la décision. Quand c'est nous qui remontons des problèmes graves, on n'a jamais trois CPSR organisés en six à huit semaines en suivant, jusqu'à prise de décision. On ramène des problèmes graves, on n'a pas de prise de décision et on n'a pas de CPSR. Cela pose vraiment une problématique de fond pour nous, que l'on va remettre à la question dans notre Organisation, de savoir si l'on continue à y participer ou pas. Dans le cadre d'un désaccord avec les services, où les informations sont contradictoires, où les discussions et les argumentaires sont contradictoires, on peut entendre qu'il y ait des délais, qu'il y ait une difficulté à mettre en place du suivi, que cela renvoie à des arbitrages. Par contre, quand il n'y en a pas, ce n'est pas possible qu'il ne se passe rien et que l'on n'ait aucun retour.

M. LE PRESIDENT. - J'exprimerai un accord et un désaccord. Un accord sur le fait que notamment sur l'aspect préventif des choses, nous n'y sommes que très peu arrivés ou pas arrivés, je ne vais pas faire semblant, et c'est quand même une difficulté parce que l'objet de la démarche que j'ai souhaité instiller est de pouvoir agir, autant que faire se peut, de façon préventive. Et on a du mal, donc on a probablement, sur ce sujet, un questionnement à avoir sur la façon dont on gère les choses et de prendre le temps nécessaire au recul pour, dans l'avalanche de problèmes auxquels nous sommes confrontés depuis la fusion, même si le cas s'est posé un peu avant, nous ayons la capacité à envisager cela.

Un désaccord malgré tout, vous faites un tableau extrêmement noir finalement du fonctionnement du CPSR, je constate, sans y siéger - j'y ai siégé un peu mais je ne peux pas y siéger tout le temps – qu'il y a quand même un certain nombre de dossiers qui ont avancé, il y a un certain nombre de problèmes qui ont été résolus, probablement pas tous, probablement pas comme cela aurait été souhaité par certains, mais en tout cas, il a joué pleinement son rôle, en tout cas sur l'aspect de régulation des situations difficiles.

Je ne suis ni devin, ni magicien, ni tout ce que vous voulez, ce qui est certain est que déjà dans les ex-Régions, mais a fortiori dans la Région fusionnée avec 8000 agents, nous aurons toujours, à des moments, des situations qui seront compliquées et difficiles à gérer, et que nous ne gérerons pas parfaitement. Celui qui dirait, il y en a sûrement qui auraient la capacité de dire qu'ils sont en capacité de tout gérer comme il faut, de tout résoudre, etc. il y en a, c'est vrai, ils peuvent avoir cette prétention, la réalité derrière est que ce n'est pas possible. Pour autant, cela ne veut pas dire qu'il ne faut pas entendre l'expression de votre OS Monsieur GOMEZ, et que dans les mois qui viennent, on ait un travail, y compris à

l'extérieur du CPSR pour voir comment on peut faire évoluer les choses et y compris que l'on ait peut-être, pourquoi pas, je pense à l'intérieur du comité de dialogue social, un vrai débat sur l'élément que vous évoquez en tout cas, le sentiment que vous exprimez que lorsque l'ARH apporte un dossier, il est traité intensément et rapidement et que de votre côté, il le serait moins.

M. GOMEZ. - J'ai dit que c'était nouveau, parce qu'avant, les dossiers qui étaient portés par les services RH, je globalise quand je dis RH (Médecine du travail, assistante sociale) avant, ils étaient traités à l'instar que ceux que l'on menait nous, c'est-à-dire que l'on n'avait pas de réponse.

M. LE PRESIDENT. - Cela a progressé finalement.

M. GOMEZ. - Les vôtres sont mieux traités que les nôtres, d'accord. Si vous appelez cela une progression...

M. LE PRESIDENT. - Arithmétiquement, il y a une progression.

M. GOMEZ. - Par contre, ce que je vous propose si vous voulez que l'on parle vraiment des mêmes choses, on prend la liste, puisque je sais qu'il y a une liste des problèmes en CPSR, anonymisée parce qu'il n'y a pas besoin que tout le monde sache, puisque d'ailleurs il y a des clauses de confidentialité XXL au CPSR, pas besoin que tout le monde sache ce qui se passe dans les faits, les pathologies des personnes, les problèmes divers et variés, et que l'on fasse un bilan factuel des informations qui sont venues en retour, et que vous vous rendiez compte Monsieur, et encore une fois cela n'a rien à voir avec une attaque personnelle des agents qui suivent les dossiers, du fait qu'il ne se passe rien. Je vous mets au défi, sur la liste, de me prouver que nous avons été en réception de mails de suivi, d'informations, je ne dis même pas qu'il ne se fait rien parce que parfois, il se fait des choses, on n'est même pas au courant. Ce qui fait que derrière, on ne sait même pas quoi dire aux personnes qui sont venues nous faire déclaration de leur détresse que l'on transmet en CPSR. Donc je vous mets au défi de prendre cette grille anonymisée et derrière, d'y mettre les billes factuelles de ce qui a été fait.

M. LE PRESIDENT. - Je vous propose, j'entends, je demande à Estelle BURGALIERES de voir avec mon assistante et Monsieur TARREGA pour que l'on organise un rendez-vous pour évoquer le sujet et voir comment on peut faire pour progresser, évidemment avec l'ensemble des OS.

Mme BURGALIERES. - Je tiens quand même à préciser que sur les dernières situations qui ont été évoquées, on a fait des retours assez réguliers, notamment en s'appuyant sur la mission du Secrétaire du CHSCT. Récemment, sur les Commission

restreintes que l'on a pu mettre en place, on était constamment en lien avec le Secrétaire du CHSCT, les exemples que vous citez étaient avant l'existence d'un Secrétaire de CHSCT, ce lien, cette fluidité n'existait pas encore et elle a pu être mise en place plus récemment, à moins que Monsieur CROIZIER me contredise...

M. LE PRESIDENT. - Après, à un moment donné il y a un sentiment qui est exprimé et on va le traiter.

Mme BURGALIERES. - Je comprends et je suis tout à fait d'accord, après, je pense qu'il faut se tourner vers une proposition de fonctionnement pour qu'il soit équitable et le même pour les trois sites, et ne pas l'état d'un procès de fonctionnement qui n'a pas fonctionné à Bordeaux. Il n'y a pas de procès à faire sur un fonctionnement qui était encore en rodage, on va dire cela comme cela, je pense qu'il faut que l'on se voie pour proposer une forme harmonisée sur les trois sites, et que l'on puisse justement se nourrir de ce qui peut-être n'a pas fonctionné et en s'appuyant sur la fonction de Secrétaire de CHSCT. A mon sens, c'est très important.

Mme CHAMBARD. - Je n'ai pas de jugement de valeur sur le fonctionnement puisque je ne le connais pas. Par contre, j'ai toujours un petit souci sur l'articulation entre le CHSCT central et local. On est bien d'accord que c'est une émanation du CHSCT central ou local pour le coup, parce que ce n'est pas indiqué déjà dans le protocole. C'est ma première question.

Et puis deuxièmement, après avoir entendu Monsieur GOMEZ, je m'interroge s'il ne serait peut-être pas intéressant d'ajouter que l'on pourrait mettre en place un baromètre de retour à six mois ou... pour qu'il y ait un suivi peut-être un peu plus pointu, et une meilleure communication sur les dossiers.

M. CROIZIER. - Sans commencer le groupe de travail que vous nous proposez, j'ai trois éléments à mettre en avant. Je pense que dans cette IRSS, ou CPSR va-t-on dire, on est entre l'Administration et les OS et c'est une émanation du CHSCT, donc ce sont des membres du CHSCT qui doivent y être présents, dans une situation finalement de co-analyse des situations. On alerte, l'alerte peut venir de la DRH ou des OS, c'est important, on est bien dans une situation de co-analyse. Chacun apporte ses éléments d'éclairage sur des situations qui sont effectivement aujourd'hui des situations critiques. Il appartient au final, avec ces éléments, à l'Administration de prendre position. C'est la règle du jeu. Premier élément.

Deuxième élément, je pense qu'un axe privilégié pour améliorer ce fonctionnement est d'en améliorer le suivi, donc cela passe par une régularité de l'instance, de sa tenue, et non pas ce que l'on a constaté, on va dire c'est le passé, surtout quand la charge était

importante. Beaucoup de cas s'accumulaient et on se disait, il faut faire un CPSR. Je pense qu'il faut une régularité. Je pense aussi, ce sont des éléments qui seront mis au débat, que nous avons à réfléchir sur le suivi, Delphine dit à six mois, oui, il y a une temporalité et ce qu'exprime Pascal est de dire que l'on n'a pas d'éléments de suivi. C'est un axe d'amélioration clair, on a un tableau aujourd'hui qui nous dit en gros la situation est prise en compte, c'est suivi, ce n'est pas encore suffisant donc il y a un axe de progrès.

Mais ce n'est pas le principal pour moi. Le principal axe de progrès de ce type d'instance est, collectivement, de lui permettre de revenir dans la prévention, on voit bien que l'on est là dans le préventif, mais on peut en faire, c'est possible, un objet, une instance qui aide à la prévention. On a eu deux ou trois réunions qui n'étaient pas vraiment celles du CPSR, c'était sur des cas qui nous étaient proposés par l'Administration. Je suis intervenu en disant, c'est peut-être un terme de par ma déformation en termes d'études mais j'ai dit finalement, on regarde des situations au cas par cas. Quelquefois, une situation qui a été réglée il y a deux ans, on la retrouve deux années après et quand on regarde avec un peu de recul, on voit que ce n'est pas tout à fait la même solution qui a été donnée à une situation ou à deux situations qui peuvent être les mêmes. J'explique, je vais jusqu'au bout de mon raisonnement Monsieur CHERET, je pense et je disais à ce moment-là, mais c'est mon verbiage, qu'il fallait mettre en place une espèce de cahier de jurisprudence, c'est-à-dire comment on règle une situation. Et je crois qu'il faut même aller plus loin, il faut qu'il y ait une égalité de traitement dans le temps, c'est important et je ne suis pas sûr que l'on y soit encore arrivé.

Et dernier point, et vraiment c'est le plus important, il me semble que dans l'analyse, on fait de la co-analyse de cas. Il faut faire aussi une co-analyse de l'ensemble des cas, et on voit, quand on y regarde un peu, quand on a le temps d'y regarder, qu'il y a des récurrences de difficultés rencontrées. Ces récurrences nous renvoient vers les mêmes questionnements sur les conditions de travail, ou vers les mêmes questionnements sur les RPS. C'est en ce sens que le CPSR, je continue de l'appeler comme cela, peut devenir aussi un des canaux qui alimente la prévention. Le CPSR, si on le vit dans l'instant T, il va toujours nous amener aux mêmes discussions et on aura des insatisfactions, et elles sont réelles, ce qu'exprime Pascal est tout à fait réel. Si l'on fait ce travail, mais qui est un travail lourd, on remet dans un jeu de prévention, dans une logique de prévention, cette instance.

M. LOUBIGNIAC. - Le CPSR a effectivement des prérogatives assez étendues puisqu'il peut déroger aux règles courantes. Je tiens à apporter quand même une précision, puisque je l'ai rencontré également en jury de recrutement, le CPSR n'est pas là pour valider une dérogation qui a été accordée par l'autorité fonctionnelle dans l'établissement. C'est-à-dire que, je prends un exemple, lorsque l'on va à un jury de recrutement pour un poste

d'encadrement, le représentant de l'établissement nous dit oui, mais il fait de l'intérim depuis deux ans, donc on ne peut plus faire autrement que de lui donner le poste. Donc il faut être bien vigilant à ce que le CPSR soit dans son rôle, et l'établissement dans le sien, c'est-à-dire que ce n'est pas à eux d'accorder une mutation en interne, ou une nouvelle affectation, d'attendre six mois ou un an et après de saisir la Région pour régulariser leur choix.

Ensuite, je souhaite que dans la balance, j'enforce peut-être une porte ouverte à dire cela, mais il faut savoir qu'à chaque dérogation qui est accordée, un agent de la collectivité, par exemple pour une mutation, va céder sa place, donc il faut aussi penser au poids et aux conséquences de chaque dérogation puisqu'elle lèse un agent.

Et je remets également « une couche » sur la jurisprudence, il faut savoir que les situations, malheureusement, ne sont pas isolées et que je pense que si l'on fait une synthèse sur plusieurs années, on revient toujours sur les mêmes problématiques et il faut savoir que si l'on accordait une mutation suite à une situation particulière, il faut s'attendre à ce que pour une mutation par exemple, on ait des demandes qui viennent en justifiant oui, mais l'année dernière vous avez accordé tel poste parce que l'agent avait telle situation, je suis exactement dans la même situation, je demande la même chose. L'exceptionnel peut devenir une règle courante.

Mme LARUE. - Cette instance nous semble utile, elle a le mérite d'exister. Au vu des commentaires que j'entends, certainement elle peut s'améliorer. On voulait juste apporter une précision puisque comme le disait ma collègue, il n'est pas précisé que c'est une émanation du CHSCT central ou local, on pense que cette instance peut avoir une utilité pour qu'elle fonctionne à condition qu'elle soit autonome sur chaque site et qu'elle devienne une émanation du CHSCT local. Après, il faudra travailler ensemble sur qu'est-ce que l'on met dedans et comment on amende et on améliore l'outil.

M. LE PRESIDENT. - De toute façon, je n'ai ni culture, ni dogme en la matière, je n'en ai qu'un qui est celui qu'elle remplisse son utilité. En dehors de cela, je n'ai aucun a priori.

Sur la remarque qu'a fait Monsieur CROIZIER, je vous propose qu'Estelle BURGALIERES puisse piloter, avec les trois Secrétaires, la mise en place d'un outil de suivi qui nous permette d'avoir une mémoire, on verra comment on l'appelle, outil de suivi, jurisprudence, le terme de jurisprudence n'est peut-être pas adapté même si je comprends le sens que vous voulez lui donner, voir quel terme on lui donne, de façon à ce que l'on ait un peu une banque de données qui nous permette d'avoir de l'objectivité sur les situations qui ont été traitées et sur les nouvelles que l'on peut avoir.

M. DELAGE. - Juste une remarque, je pense que les débats que l'on vient d'avoir en témoignent, je trouve que le glissement sémantique de CPSR à instance de régulation des situations sensibles, en lui-même, fait déjà tout le débat. Je pense qu'il est important de rester sur Comité de Prévention des Situations à Risques. L'objet du CPSR n'est pas de réguler des situations individuelles. Au mieux, il est d'échanger sur l'analyse de ces situations pour permettre à l'Administration de prendre les décisions les mieux nourries possible, mais on ne vient pas réguler, sinon on va tomber dans la situation que vient de décrire mon collègue, c'est-à-dire que l'on va créer de la jurisprudence, du traitement de situations. Pour moi, on n'a pas, nous, à participer à ce travail-là. C'est le vôtre.

M. GOMEZ. - Je voulais rebondir, quand vous dites que l'on a eu du suivi par le Secrétaire dernièrement, on a eu du suivi sur les deux Commissions d'enquête qui sont en cours, dont on fait partie, donc le suivi n'a pas forcément eu lieu par le Secrétaire, il a eu lieu parce que l'on est membre de la Commission d'enquête. Je vais prendre un exemple, à l'intérieur d'une situation dont je suis acteur, d'une des deux Commissions d'enquête, ont été soumis des cas individuels en CPSR pour lesquels, à part nous dire c'est en cours, on n'a pas d'information. Je suis désolé de vous le dire. Et encore une fois, ce n'est pas une attaque personnelle mais quand je suis interpellé par les agents qui sont en difficulté tous les jours, voire même qui sont en accident puisque l'exemple que je cite, la personne s'est malheureusement accidentée avec sa voiture lors de son trajet domicile-travail, à part lui dire c'est en cours, vous comprenez bien que ce n'est pas une réponse audible. Je peux dire quoi ? Rien. Et cet exemple-là que je cite, qui est à l'intérieur de la Commission d'enquête, pour lequel je peux au moins dire c'est en cours parce que je suis dans la Commission d'enquête, tous les autres, je ne peux rien dire, et si vous voulez, je peux vous en faire une liste exhaustive.

Après, créer un comité de suivi au CPSR, le comité de suivi du CPSR est le CPSR. À chaque ouverture du CPSR...

M. LE PRESIDENT. - Ce n'est pas ce que j'ai dit.

M. GOMEZ. - Je ne vois pas pourquoi l'on va recréer un comité du sous-comité.

M. LE PRESIDENT. – Non.

M. GOMEZ. - Le tableau existe déjà en CPSR. Ce que l'on ne sait pas, je vous cite un exemple, il y a des semaines que l'on n'a pas eu de CPSR, on n'a aucune information et on n'a aucune information en retour. Je ne dis pas que rien n'est fait, il y a même eu des fois où je me suis rendu compte en discutant avec les personnes qu'il y avait des choses qui étaient faites, et c'est notre OS qui a proposé que les préconisations émises par les services, par les psychologues du travail et autre assistante sociale, que les préconisations émises

par vos services soient anonymisées et présentées en CHSCT quand c'était vrai, pour qu'au moins on puisse le redonner aux salariés et aux fonctionnaires derrière en leur disant cela a été fait, cela a été validé en CHSCT, vous pouvez vous appuyer là-dessus. Mais c'est trop rare. Je vous parle d'un exemple. Si l'on prend le tableau du CPSR, les exemples il en a plus d'un ; c'est beaucoup trop rare. On a besoin de réponses, le CPSR aborde des cas difficiles, urgents.

M. LE PRESIDENT. - Avant de passer la parole à Estelle BURGALIERES, je comprends la remarque de Monsieur DELAGE en termes de sémantique, je ne peux pas la contester manifestement, donc je vous propose que l'on conserve l'intitulé CPSR, même si à l'intérieur on traitera quand même ces situations et que l'objectif malgré tout et en espérant, mon éternel optimisme - même si parfois il est battu brèche par certains événements – m'amène à espérer que l'on puisse être dans la prévention, parce que la logique originelle était celle-là. Elle demeure. Maintenant, la réalité nous a amenés à devoir traiter les choses d'une façon un peu différente.

Mme BURGALIERES. - Juste pour revenir sur le point évoqué, je ne parlais pas de réunions qui avaient lieu dans le cadre de la délégation d'enquête. Je parlais bien de réunions qui ont eu lieu pour évoquer des situations à risques, en forme restreinte de CPSR.

M. GOMEZ. - Il y a eu un sujet, deux peut-être, un sujet qui a été traité au fond, celui amené par l'ARH, celui que je cite en exemple, qui est une nouveauté, si vous voulez je peux citer le lycée, ce n'est pas un problème, et après, a été abordé à côté un autre problème. Abordé.

Mme BURGALIERES. - On avait tenu à ne pas laisser le CPSR en suspens trop longtemps. Au vu des difficultés rencontrées par certains agents, des situations ont été évoquées et pas que deux, il y en a eu plusieurs, pour plusieurs établissements, lors de deux réunions à la DRH.

Je voulais revenir aussi sur les réponses qui peuvent être apportées. Je tiens à dire qu'il faut qu'elles soient soutenues par l'ensemble des membres des CPSR, dans la logique de fonctionnement qui soit proposée, dans la mesure où seule la DRH ne peut pas aussi être garante de résultats rapides quand une difficulté est pointée par des membres du CPSR. On a des acteurs de terrain qui peuvent intervenir pour aller réguler les situations sur site, en revanche, au niveau de la DRH, il y a des délais, comme le soulignait Monsieur LOUBIGNIAC, qui sont des délais parfois de mobilité dans l'urgence puisque malheureusement, c'est l'une des rares réponses que l'on peut donner pour préserver certaines situations, et celles-ci demandent un peu de temps pour la mise en œuvre, et de

réflexion, pour ne pas porter préjudice à d'autres agents. Donc ce délai s'explique aussi par ces procédures RH que nous devons aussi respecter par souci d'équité.

Je tiens juste à préciser un dernier point, sur la proposition d'un outil de suivi, c'est un outil un peu différent qui pourrait être proposé là, qui soit proposé sur les trois sites de sorte à ce que l'on puisse, à l'échelle du CHSCT central, évaluer, peut-être tous les six mois pour reprendre la proposition de Madame CHAMBARD, je reprends cela si le Président en est d'accord, mais qu'au CHSCT central on puisse faire un récapitulatif du nombre de situations qui auraient été traitées, et de les classer peut-être par niveau de risque ou par type de risque que l'on aurait identifié dans ces situations.

M. CROIZIER. - Par rapport aux quelques situations où le Secrétaire a été interpellé, pas que le Secrétaire, c'était un petit groupe, je crois que la solution est assez simple. Dans le cadre des premières propositions que j'ai avancées, il nous faut absolument, j'insiste, une régularité de cette instance, parce que je comprends, pour le vivre en tant que Secrétaire, que quelquefois, dans la semaine, il soit urgent d'échanger, de se parler, de régler des situations. Si l'on a une régularité, cela peut être tous les six mois, je ne parle pas de ce type de régularité bien entendu, je parle d'une régularité, je ne sais pas si elle est mensuelle ou pas mais dans mon esprit, elle se rapproche plutôt du mois que des six mois, on pourra intégrer l'ensemble de ces situations. Je ne me souviens plus quelle était la dernière date mais on le comprend dans tout ce qui s'est passé dans notre collectivité, où cette instance, d'une manière très formelle, s'est réunie, je pense que cela fait de très nombreux mois qu'elle ne s'est pas réunie. On peut comprendre qu'il y ait eu par ailleurs un certain nombre de rencontres, donc il faut insister, en tout cas je le fais, sur la régularité de la tenue de cette instance.

M. LE PRESIDENT. - Est-ce qu'il y a d'autres remarques ?

A ce moment-là, je vous propose que l'on reprenne l'intitulé, la modification du projet, en reprenant l'intitulé CPSR.

Sur le texte comme sur le fond, vous n'aviez pas de remarque particulière, donc je peux le soumettre à votre approbation ?

M. DELAGE. - Juste préciser dans le point 7.3, reprendre peut-être cette question de la fréquence et du caractère local, c'est-à-dire des réunions rattachées à chaque CHSCT local qui sont par exemple mensuelles, et une présentation semestrielle en CHSCT central. Mais inscrire davantage la méthode dans le texte.

M. LE PRESIDENT. - Dans le 7.3 ?

M. DELAGE. - Oui, c'est celui qui me vient comme cela mais ce n'est peut-être pas le meilleur.

M. LE PRESIDENT. - D'accord, Estelle vous le corrigez, puisque l'on est d'accord sur le principe, il n'y a pas de souci.

Donc avec ces modifications à la fois de l'intitulé et ces rajouts proposés par Monsieur DELAGE et qui a été relayé par différents intervenants, je soumetts à votre approbation cette extension de l'instance.

- **Collège des représentants du personnel**

| | ABSTENTION | POUR | CONTRE |
|------------------|-------------------|-------------|---------------|
| C G T | | 3 | |
| F S U | | 2 | |
| C F D T | | 2 | |
| U N S A | | | |
| FA- F P T | | 1 | |
| F O | | 1 | |

- **Collège des représentants de la Collectivité**

| | ABSTENTION | POUR | CONTRE |
|-----------------------|-------------------|-------------|---------------|
| Elus | | 5 | |
| Administration | | 4 | |

CONDITIONS D'APPLICATION DU DÉCRET DU 29 NOVEMBRE 2016

M. LE PRESIDENT. - Nous poursuivons maintenant par les points pour information dans le cadre du CHSCT, qui ne veut pas dire d'ailleurs au demeurant qu'ils soient moins importants, sur les conditions d'application du décret du 29 novembre 2016.

Mme GARMENDIA. - Il s'agit de deux décrets qui sont parus le 29 novembre 2016 et qui sont en vigueur depuis le 1^{er} décembre, et qui permettent l'application de deux mesures qui étaient instituées par la loi du 20 avril 2016. Ils apportent des précisions concernant les droits à la formation et sur les autorisations d'absence des membres des CHS.

Concernant la formation, les représentants du personnel qui siègent en CHS bénéficient d'une formation d'une durée minimale de cinq jours et pour cette formation, c'est l'employeur qui prend en charge les frais de déplacement et de séjour des agents. Ce décret institue un congé pour formation en matière d'hygiène et de sécurité, d'une durée maximale de deux jours ouvrables, pouvant être utilisés en deux fois et dont l'organisme est choisi par l'agent. Il est toutefois compris dans les cinq jours minimum dont bénéficient les membres, et il est distinct par contre du contingent de 12 jours annuels de formation syndicale, qui est prévue par la loi. Donc la modification est bien deux jours au choix de l'agent.

Quelques précisions également sur la procédure à suivre pour le congé de formation, à adresser par écrit au moins un mois avant le début de la formation, avec précision de la date, du nom et de l'adresse de l'organisme, le descriptif et le coût. La collectivité doit répondre sous 15 jours et en cas de refus, passage devant la CAP. Les dépenses sont prises en charge par la collectivité, les dépenses afférentes au coût de la formation, et à son retour, l'agent doit remettre une attestation délivrée par l'organisme de formation, constatant son assiduité.

Pour les autorisations d'absence, les membres des CHS bénéficient de temps syndical composé en autorisations d'absences ponctuelles qui sont non contingentées et utilisées pour participer aux réunions de l'instance. Ils bénéficient de deux jours pour participer aux enquêtes et aux visites de sites et rechercher des mesures préventives. Et enfin, des autorisations qui sont contingentées et utilisables pour l'ensemble des autres missions, et qui sont fixées en jours selon un barème proportionné aux effectifs couverts par les instances. Ce qui correspond, pour nos CHS locaux, à un effectif dans la fourchette de 1500 à 4999, donc dix jours supplémentaires pour les membres titulaires et suppléants, et 12.5 jours pour les Secrétaires. Ce contingent peut être défini de manière prévisionnelle, sur la base d'un programme annuel de visites qui peut être arrêté par chaque CHS en début d'année, par période de six à 12 mois, et s'il n'y a pas de programmation, l'autorisation d'absence doit être adressée au chef de service trois jours au moins avant le besoin.

Et enfin, dernière précision de ce décret, la possibilité pour chaque membre de renoncer à toute ou partie du contingent, au bénéfice d'un autre membre du Comité.

M. LE PRESIDENT. - J'ai cru que c'était au bénéfice de la collectivité.

M. GOMEZ. - Nous ne sommes là au quotidien que pour le bénéfice de la collectivité.

M. LE PRESIDENT. - J'ai perdu une occasion de me taire.

M. GOMEZ. - Dans ce texte, on a peut-être mal lu mais on n'a jamais compris comment s'articulaient les droits entre le CHSCT local et le CHSCT central. C'est-à-dire que

le mot « local » apparaît à un moment, dans la deuxième page : « CHSCT locaux », et après comment cela s'articule ? Les droits s'additionnent, ne s'additionnent pas ? Comment avez-vous envisagé la chose ? Parce qu'il y a des personnes qui ne sont membres qu'au local, il y a des personnes qui sont membres au local et au central, comment avez-vous envisagé la chose ? Parce que cela n'apparaît nulle part, ou alors cela veut dire qu'il y a des droits qui ne sont donnés qu'au CHSCT local.

Mme GARMENDIA. - Effectivement, nous l'avons interprété de cette façon, étant donné que les visites et les enquêtes sont faites par les Comités locaux.

M. CROIZIER. - Quand vous regardez les trois textes que nous avons, et en particulier une note d'information, je ne crois pas que ce soit une circulaire, celle du 26 décembre, dans l'avant dernière page vous avez un tableau rectificatif qui montre bien les choses, comme l'a dit Corinne GARMENDIA, il y a du non contingenté et du contingenté. Non contingenté veut dire tout simplement que c'est sur convocation de l'Administration. L'ensemble des enquêtes visites est sur convocation de l'Administration. Le non contingenté est à part. C'est vrai que c'est la première question que l'on s'est posée, l'argument qui consisterait à dire, je ne sais pas si c'est exactement aujourd'hui la position de l'Administration, que cette nouvelle possibilité offerte n'est offerte qu'aux CHSCT locaux, ne semble pas tenir. Ce sont bien les deux niveaux qui doivent être pris en compte.

Quand je fais une lecture des textes, c'est ma lecture, quand on regarde l'article 27 du décret, qui couvre toute la prévention, on voit bien qu'il est offert aux collectivités territoriales, dans cet article 27, la possibilité de mettre en place plusieurs niveaux de CHSCT et le fondement est les effectifs, la géographie, les risques professionnels particuliers. C'est sur ce fondement que l'autorité territoriale, la nôtre, a statué, pour qu'il y ait deux niveaux. C'est exactement, quand on reprend les décrets, les mêmes fondements, pour dire qu'effectivement il doit y avoir des droits, et même que l'on peut imaginer aller au-delà des droits du minimum évoqué par Madame GARMENDIA, au regard du fait par exemple que la géographie, personne n'ignore autour de cette table que la Nouvelle-Aquitaine est tout à fait particulière, c'est l'Autriche nous dit-on, et que la réalité est 300 à 320 localisations d'agents, dont l'essentiel dans les lycées. Cela demande quand même une analyse et une lecture relativement fine par rapport à la situation particulière de la Nouvelle-Aquitaine. On n'est pas la métropole où tous les agents sont relativement regroupés, on est quand même sur une situation tout à fait particulière.

Mme GARMENDIA. - Effectivement, je confirme qu'il y a ces deux points : le non contingenté pour les réunions des instances et pour les enquêtes et visites, et le contingenté, introduit par ce décret, utilisable pour l'exercice de l'ensemble des autres missions.

M. GOMEZ. - Ce qu'il y a est que dans votre réponse, cela voudrait dire... je rappelle que dans l'organisation qui est la nôtre, il y a des personnes qui sont membres des CHSCT locaux et pas du central, et il y a des personnes qui ne sont membres que du central. Cela veut dire que dans votre proposition, les personnes qui sont membres seulement du central - ce n'est pas mon cas -, n'ont aucun droit. C'est ce que vous êtes en train de dire ?

Mme GARMENDIA. - Non, je n'ai pas dit cela. Effectivement, avec cette répartition de non contingenté, cette précision de ce qui nous intéresse là, le contingenté par décret est utilisable pour l'ensemble des autres missions, ce qui concerne donc et les locaux et le central.

M. DELAGE. - Donc on compte les autorisations à la fois au niveau local et au niveau central ? Parce que pour moi, l'article 61.1 est sans ambiguïté de ce point de vue-là, les autorisations sont liées à la structure-même qu'a choisie l'Administration, si elle a créé quatre Comités, chaque Comité ouvre des droits. On est d'accord ?

M. LE PRESIDENT. - De toute façon, le décret évoque spécifiquement les CHSCT locaux, donc oui.

M. DELAGE. - Oui, et après il dit : « pour que chaque membre d'un Comité renonce », cela veut dire que les membres, quel que soit le Comité, ont des droits.

Mme GARMENDIA. - ... qui en bénéficie. Ensuite, il y a ce qu'évoquait Germain sur le barème supplémentaire en fonction d'enjeux à risques ou géographiques.

M. LE PRESIDENT. - De toute façon, on pourra en reparler, c'est une information. Il y avait un problème particulier, ce sera au PV et on le réabordera si nécessaire.

M. GOMEZ. - J'ai une deuxième question en ce qui concerne les droits, est-ce que les droits au Secrétaire du CHSCT tel que construits dans l'ancienne organisation, sont maintenus ou pas ? Avait été acté que le Secrétaire du CHSCT était à mi-temps en responsabilité du secrétariat du CHSCT. Est-ce que c'est maintenu ou pas ? Ou est-ce que ce décret s'applique ? Au vu du fait que cela peut être majoré, au vu du travail à faire dans la situation dans laquelle l'on est, au vu des Commissions d'enquêtes qui ne continueront pas... Est-ce que oui ou non ces droits sont maintenus ?

M. DELAGE. - Sachant que le décret dit : « les règles ou accords existants antérieurs à l'entrée en vigueur du décret du 29 novembre en matière de droits syndicaux de même nature, peuvent demeurer en vigueur lorsqu'ils sont plus favorables ». Vous l'avez compris, nous vous demandons le maintien de la règle des plus favorables.

M. LE PRÉSIDENT. - De toute façon, je n'avais pas l'intention de raboter à 20 jours. La question qui était posée malgré tout, pour moi, le 0.5 ETP n'est pas remis en cause en tant que tel, pour être clair.

Mme CHAMBARD. - Forcément, vous m'ouvrez la porte, j'entre. Vous allez l'étendre aux deux autres Secrétaires du CHSCT ?

M. LE PRÉSIDENT. - Par contre là, il faudra que l'on ait une discussion complémentaire. Je ne suis psychologiquement pas très ouvert à ce que cela représente 1.5 ETP, ce qui me semblerait décalé quand bien même la collectivité a grandi. Je souhaiterais que l'on ne le tranche pas aujourd'hui, je ne suis pas en capacité de le trancher aujourd'hui, mais je souhaite que l'on ait une discussion sur le sujet, de savoir comment on peut faire. Mais entre 0.5 et 1, il y a peut-être un compromis intelligent à trouver et une répartition des rôles sur laquelle je vous propose que l'on puisse discuter. Comme les absents ont toujours tort... Je vous propose que l'on en reparle à tête reposée.

C'est bon sur ce sujet ? De toute façon, je sais que vous exercerez votre vigilance sur l'application et c'est bien normal.

DÉPLOIEMENT DES LOGICIELS SUR LES TROIS SITES ET IMPACT SUR LES AGENTS

M. LE PRÉSIDENT. - Point suivant, le déploiement des logiciels sur les trois sites et impact sur les agents.

M. PILO MABELE. - Bonjour à tous. J'excuse François GILBERT qui a la grippe, donc je vais essayer de le remplacer aujourd'hui.

Les trois sites de la Nouvelle-Aquitaine ont subi de gros changements en termes de système d'informations, changements induits par la décision de fusionner dès janvier 2016, donc très tôt, je crois que l'on est la seule collectivité à avoir été en capacité de démarrer avec un système financier unifié dès janvier 2016, et donc très tôt, on avait anticipé. L'équipe projet, pilotée par le directeur des finances, a très vite identifié qu'il fallait mettre en place un accompagnement au changement par rapport à ce changement d'outil, puisque tous les systèmes étaient différents, il se trouvait que pratiquement aucun outil n'était partagé, que ce soit à Poitiers, Limoges ou Bordeaux. Sur ce choix du système financier, un plan d'action a été présenté et validé, avec une représentativité des membres des trois sites, c'est important

de le souligner, que chacun puisse apporter la connaissance de ses particularités et des contraintes de chaque environnement. On a fait ce travail de fusion des systèmes d'information en tenant compte de la route qu'il fallait emprunter entre les pratiques, et les pratiques communes unifiées que l'on nous demandait.

Pour appuyer et assurer ce plan d'accompagnement, des actions de communication ont été menées avant même l'ouverture, parce que tout a démarré en 2015 et en 2015, il y avait trois organisations et donc tout a été réalisé sur la base de consensus à partir des équipes, et parfois, ces consensus étaient compliqués à obtenir. En tout cas, les principes généraux de reprise, l'avancement du projet, les plannings et les points à chaque fois importants ont été communiqués, à la fois par des supports numériques, par des réunions en présentiel, dans chacune des... il y a eu des actions de communication, notamment pour préparer le démarrage dès novembre 2015 et on s'est fait aussi accompagner fortement par les prestataires parce que l'on sentait bien que les équipes... il faut savoir qu'un changement d'outil induit forcément une grosse surcharge de travail, donc les équipes étaient confrontées à la fois à changer de pratiques, changer d'outil, et je ferai un focus sur le site de Limoges, où les changements ont été encore plus importants. En tout cas, je tiens à porter à votre connaissance que notamment par exemple sur la partie financière, avec l'aide du prestataire Atos, éditeur de la solution Coriolis, plus de 143 jours de session de formation, dans laquelle il y avait entre six et huit personnes, ont été dispensés rien que sur l'aspect financier. À cela, on a ajouté un accompagnement interne, avec une équipe projet, des chefs de projet dédiés à la conduite du changement, sur Poitiers, sur Limoges, et une assistance au démarrage qui a été identifiée comme essentielle et donc a été anticipée.

Chaque site a pris des décisions en autonomie, c'est-à-dire que l'accompagnement sur le changement au niveau Coriolis n'a pas été le même à Poitiers qu'à Limoges. Poitiers a décidé d'accompagner fortement au démarrage, avec des salles dédiées, des personnes qui répondaient en direct aux questions des instructeurs, etc. Limoges a travaillé plus en autonomie et en plus en relais, c'est-à-dire que des personnes de Limoges ont été formées, puis ont accompagné des personnes. Cela s'est avéré parfois plus compliqué et ce qui a été difficile d'ailleurs est de réagir et d'apporter plus d'assistance et d'accompagnement, le prestataire n'ayant plus de disponibilité de ressources, donc on a eu un vrai problème aussi en ressources à ce moment-là. C'était pour la partie financière.

Il s'est avéré aussi que d'autres changements ont été nécessaires, notamment à Limoges puisque Limoges avait un système financier qui était un outil intégré dans lequel ils géraient leurs subventions, leurs marchés et tous les aspects financiers. Donc en changeant et en les amenant à fusionner dans le système financier Coriolis, les personnels de Limoges ont dû aussi changer d'outil en termes de subventions et en termes de gestion des marchés.

Les changements ont été très lourds, on en a conscience, et l'abandon de cet outil Saphir a nécessité l'instruction des dossiers de subventions dans un outil qui était en cours de déploiement à Bordeaux mais qui n'était pas terminé, que l'on appelle Dem'Act, et donc il a fallu accompagner Limoges et il a fallu aussi, les équipes projets ont œuvré dans ce sens, répondre à des difficultés classiques d'un projet qui est en cours de déploiement : des dysfonctionnements techniques, etc. Mais il y avait aussi les aspects organisationnels et cela a été pris en charge côté métiers, par une équipe de chefs de projets, avec des relais dans chacun des sites. Là aussi, en termes de subventions, en termes de délibérations, puisque le changement de système financier a entraîné la mise en place d'un outil de délibérations commun, ce qui paraît logique puisqu'il fallait pouvoir produire et centraliser la totalité des délibérations, quel que soit le site de production. Là aussi l'on a fait intervenir les prestataires et donc il y a eu à chaque fois un accompagnement de personnes et de relais internes sur les trois sites, relayé par les prestataires, notamment sur la partie subventions avec l'outil Progos, et sur la partie délibérations.

En pratique, ce qu'il aurait fallu pouvoir renforcer était le besoin d'assistance encore plus fort au démarrage. C'est quand on a lancé les applications au démarrage que les services se sont retrouvés parfois déstabilisés et comme les plannings avaient été calés et fixés avant le démarrage, il a été compliqué pour nous tous de pouvoir obtenir des ressources supplémentaires des différents éditeurs.

Voilà ce que je pouvais vous dire des changements importants qui ont eu lieu sur l'année 2016.

Concernant les changements à venir, on va être très vigilant à se servir des éléments et des points de difficulté que l'on a pu rencontrer en 2016 et notamment on travaille de concert, tous ensemble, avec les équipes de l'Administration fonctionnelle qui sont proches des utilisateurs et qui connaissent bien les aspects fonctionnels des outils. L'équipe projet resserrée et avec des représentants de chaque territoire, pour pouvoir bien intégrer tous les profils et toutes les pratiques pour accompagner au mieux les usagers. On est confronté à ce paradoxe et à cette difficulté que l'on nous demande, dans l'urgence, d'aller vite pour pouvoir déployer des dispositifs dématérialisés uniformes, harmonisés, et à côté de cela, il faut bien se donner le temps de comprendre les particularités, de comprendre les habitudes et se donner le temps du changement.

En synthèse des propositions d'amélioration que l'on propose sur ces changements de systèmes d'informations, François GILBERT les a présentées en Comité de Direction Générale dès le 15 novembre, c'est travailler à développer une autre culture projet, plus axée sur le travailler ensemble, ne pas chercher à s'opposer, ne pas chercher à opposer des

pratiques, opposer des outils, je crois qu'il faut sortir de cela et construire les solutions ensemble. Mais cela prend un peu de temps d'écouter tout le monde et de travailler en mode projet sur des cas d'usage, donc aujourd'hui, on est en train de construire des groupes qui vont se réunir et qui vont étudier, cas par cas, en fonction des types de subventions, si elles sont individuelles, si ce sont des subventions pour les associations, pour les entreprises. On va étudier chaque cas et on va essayer de trouver un déploiement homogène mais qui tienne compte des spécificités métiers et des pratiques de chaque site. On va travailler sur cette culture projet et on va aussi proposer, soumettre à l'arbitrage, une organisation différente du groupe et de sa gouvernance. On va vraiment réintégrer beaucoup plus les métiers, parce que le côté un peu urgent des années 2015 et 2016 a fait que l'on a plaqué parfois des solutions techniques, sans pouvoir prendre en compte la totalité des problématiques métiers. C'est donc de remettre dans un groupe projet et même de voir si l'on ne peut pas, par lettre de mission ou par fiche mission et même de les localiser tous ensemble pour qu'ils puissent discuter et que les échanges et la communication soient plus faciles, de mettre les administrateurs fonctionnels, l'équipe projet fonctionnelle et l'équipe projet technique DSI, d'intégrer des instructeurs métiers et ce sont ces personnes-là dont il faut identifier le rôle, les référents administratifs et financiers qui ont des pratiques aussi très diverses en fonction des sites aujourd'hui, et les équipes support, en s'appuyant sur par exemple l'équipe support très efficace de Poitiers, de l'associer à celle de Bordeaux, de la proposer, de la propager à Limoges pour améliorer la communication et les relations avec nos métiers.

Et je finirai sur la gouvernance, on a remis en place les CT qui avaient été arrêtés au milieu de l'année 2016. Ces CT ont une périodicité assez courte puisque l'on se voit tous les 15 jours et on va soumettre à un COPIL pour arbitrage et priorisation, toutes les décisions, parce que la difficulté aussi dans ce projet est d'avoir une unicité des arbitrages et des décisions, et en fonction des sites, on peut avoir des prises de décisions qui sont diverses et qui entraînent des malentendus, des rumeurs parfois, où l'on apprend que quelque chose a été annoncé sur un site alors que finalement, cela n'avait pas été arrêté, ni décidé de manière collégiale.

M. LE PRESIDENT. - Des remarques, des observations ?

Mme LARUE. - Simplement pour préciser et confirmer un peu ce que vous venez de dire, effectivement, il y a eu un gros souci, sur lequel vous allez certainement travailler et déployer sur l'année 2017, qui est la communication entre les sites pour que chacun comprenne bien comment ils fonctionnent. On a eu un mal fou sur Limoges à se faire comprendre sur certaines positions administratives que l'on nous demandait, pour leur dire non, on ne peut pas le faire par rapport à ce logiciel, je n'entre pas dans le détail des

logiciels mais vraiment, cela a été un gros souci de communication entre les sites pour faire comprendre la façon dont nous fonctionnons. J'insiste bien que toutes les cultures soient bien comprises de chacun et chacune.

M. PILO MABELE. - Cela a été bien identifié.

Mme CHAMBARD. - Je fais partie de ceux qui ont été impactés de plein fouet par les changements de logiciels travail et métier. Coriolis, comme vous l'avez dit, a été un déploiement qui s'est fait dans l'urgence et qui a été assez lourd, il a été déployé avec Numéridoc – que tout le monde adore – on a eu Dem'Act et j'en passe. Vous êtes tous au courant des logiciels que nous utilisons.

Aujourd'hui, ce que j'aimerais est qu'à un moment, vous veniez voir les personnes gestionnaire qui les utilisent pour connaître les problématiques qu'il y a, parce qu'il y a encore beaucoup de bugs et on ne va pas se mentir, ce qui manque aujourd'hui sont des procédures qui sont actées par tous et harmonisées. A priori, on est dans une bonne marche, cela va arriver, mais c'est vrai qu'il y a eu un an où l'on était un peu sur un flou artistique et où l'on n'avait pas le même langage, le même vocable, et cela a été très compliqué, d'un site à un autre, de se comprendre, de savoir de quoi l'on parlait, où l'on allait tous ensemble. Mais faire un retour maintenant au bout d'un an, je pense que ce serait intéressant pour tous, déjà faire du lien avec les gestionnaires qui utilisent les applications métiers, voir les vraies problématiques au niveau du logiciel, et là on ne parle pas de procédures parce que je pense qu'il y en a encore beaucoup et qu'il y a des choses qui pourraient être améliorées, je pense, assez facilement.

M. DELAGE. - J'imagine juste que si ce point est à l'ordre du jour du CHSCT, c'est parce que règlementairement, le CHSCT a compétence pour examiner ce type de projet. Je constate aujourd'hui qu'on l'examine à la fin, et Philippe PILO MABELE nous explique que l'on aurait dû avoir une démarche projet, définir une feuille de route, faire l'état des lieux d'abord, définir la feuille de route, mobiliser les ressources, etc. En réalité, on fonctionne à l'envers, on a mis un certain nombre de personnes aujourd'hui, aussi bien à la DSI que sur les sites, en souffrance, et on passe en CHSCT à la fin. Ma demande est juste que l'on essaye, petit à petit, de remettre les choses dans l'ordre. C'est-à-dire que normalement, ce type de déploiement, avec l'impact que cela a sur un nombre important d'agents, le projet devrait pouvoir être présenté en CHSCT, et que l'on examine en CHSCT les risques qui sont liés à ce déploiement et la façon de les prévenir, et non pas a posteriori.

M. PITON. - Juste une précision par rapport à ce que vous dites, il ne vous a pas échappé qu'au 1^{er} janvier 2016, les conditions de reprise des activités précédentes de toutes les Régions étaient un peu compliquées. Par contre, on avait obligation de payer les

salaires, de faire fonctionner le Budget, les logiciels, etc. ce qui fait que l'anticipation et l'accord préalable à la présentation en CHSCT qui, de fait n'existait pas, est un peu compliquée. Donc dans l'absolu, dans un monde idéal, ce que vous dites est tout à fait understandable, avec la nécessité que l'on a eue dans les six premiers mois de tenir l'intendance avec des difficultés, particulièrement à Poitiers, je suis bien placé pour savoir ce qui s'est passé, et y compris à Limoges on a fait un plan commando au mois de septembre pour remettre les choses d'aplomb. Je comprends votre remarque, mais dans les faits, c'était quasiment impossible à faire, il aurait fallu le faire en 2015, ce qui n'était pas possible puisque les trois effectifs n'étaient pas fusionnés.

M. DELAGE. - J'entends votre remarque Monsieur PITON, mais on est quasiment en février 2017, il s'est passé un an, on aurait pu, en chemin, déjà se donner un peu de temps et puis c'est surtout pour l'avenir que je vous le dis, parce que l'on est juste en cours de cette stratégie, si j'entends bien, donc peut-être reprendre le dossier en se disant qu'est-ce qu'il reste à déployer, quelles Directions sont concernées, comment on peut s'y prendre ? C'est plus en termes de méthode.

M. PITON. - C'est le travail et la mission que j'ai confiée à François GILBERT, qui va construire une stratégie, c'est ce que vous avez dit. François GILBERT a pris ses fonctions il y a quelques mois, il y avait des historiques un peu compliqués à récupérer, avec trois DSI en plus qui sont parties et qui avaient du mal à travailler ensemble. L'avantage est qu'ils sont partis tous les trois donc on a unité de commandement et que cela produit déjà des effets spectaculaires alors que la situation de fond n'est pas forcément meilleure, tandis que le fait de travailler ensemble, d'être un peu ingénieux et d'avoir un management cohérent a produit des effets significatifs, y compris en termes d'organisation et d'efficacité des équipes fusionnées. Après bien sûr, ce que vous dites, cela va prendre un certain temps et c'est tout à fait intégré dans la fiche de mission de François GILBERT et de ses équipes.

M. CROIZIER. - On va parler avenir, j'ai été pas mal interpellé cette fois-ci, par des bordelais, puisque cela vient de Poitiers, sur le logiciel Azur, et je crois que l'on n'en est pas à la phase totale de déploiement, je crois que cela se fait sur un certain nombre de Directions, c'est peut-être l'occasion de reprendre en compte ce qui a été donné comme axe d'amélioration, c'est-à-dire les spécificités métiers et le fait d'inclure les agents qui sont au plus près. Je peux vous dire qu'en termes de communication, cela nous est arrivé un peu plus par les couloirs que par des réunions officielles et que cela touche un peu tous les étages de la hiérarchie parce que le courrier, qui ne semble a priori intéresser que ceux qui le distribuent, c'est loin d'être le cas. C'est aussi essentiellement ceux qui le réceptionnent et qu'il y a beaucoup de questionnements par rapport à ce logiciel dans la gestion quotidienne. Quand on se fait à l'idée, qui est vraie ou fausse, parce que ce sont les bruits de couloir,

qu'un certain nombre de courriers, de documents, vont être dématérialisés et que l'on nous dit, à vérifier, à tort ou à raison, qu'il y a un retard de quelques semaines ou quelques mois, je dis bien à tort ou à raison, je peux vous dire que de l'assistante jusqu'au chargé de mission qui est pris dans des délais d'instruction, commence à monter sur la dématérialisation du courrier un certain nombre de questionnements.

Peut-être que c'est une occasion, sur ce logiciel-là et sur cette dématérialisation qui touche véritablement, je pense, l'ensemble des agents du Siège, vraiment, cela touche tout le monde, c'est peut-être l'occasion, sous la forme que vous avez indiquée, de remettre les choses un peu dans le bon sens. En tout cas je pense qu'il y a un niveau d'information un peu plus collective à faire dans un délai assez court parce que l'imagination est galopante et certains sont même, je ne dirais pas à la porte de leur bureau en se demandant si cela va arriver ou pas arriver, mais quand même, et y compris des chargés de missions sont venus me voir en me disant je ne sais pas où est mon dossier, est-ce qu'il va être dématérialisé, pas dématérialisé ? On est encore dans un flou et l'enjeu est trop collectif pour que l'on n'en fasse pas justement, me semble-t-il, une priorité.

M. LE PRESIDENT. - Je suis d'accord avec vous que l'enjeu collectif est fort, maintenant, j'ai quand même beaucoup aussi de retours de la part de certaines personnes, des réunions et des informations qui sont faites, et à un moment donné, forcément, je devrai m'interroger sur la pédagogie de ces réunions et de ces informations parce que j'ai le sentiment, et ce n'es pas la première fois, c'est pour cela que je me permets de le dire, qu'il y a quand même un décalage entre les actions qui sont menées et la façon dont elles sont reçues. Je pense qu'il y a un écart sur les deux et il y a même des éléments statistiques qui le montrent, quand on a eu les débats sur les informations quant aux organisations. On a plein de difficultés, mais on en a une notoire est qu'à un moment donné, même une information qui est diffusée, parfois, n'est pas reçue. On peut faire de la psychologie, tout ce que vous voulez, le résultat est qu'elle a été diffusée et qu'elle n'a pas été reçue, donc comment fait-on pour que l'information qui est diffusée soit reçue et que les personnes qui l'ont reçue l'intègrent et la considèrent comme une information, et pas comme quelque chose qu'on leur a jeté ou je ne sais pas quoi, et c'est un des défis. Et si j'insiste là-dessus c'est parce que ce n'est pas du tout spécifique à cette problématique et que c'est peut-être une de nos principales difficultés, au-delà des insuffisances, des difficultés, etc. que nous pouvons avoir et que je reconnais.

M. GOMEZ. - Cela s'applique aux discussions précédentes en plus.

M. LE PRESIDENT. - Ah bon...

M. GOMEZ. - Le CPSR, la communication, l'impression d'avoir été donnée et pas reçue s'applique...

M. LE PRESIDENT. - D'accord, donc on a sûrement à s'interroger de façon générale sur le sujet.

M. PITON. - Juste un point technique et d'information, cela fait quand même un certain nombre de mois que la décision de déployer Azur a été prise, des moyens considérables ont été mis dessus, je pense que tous les agents concernés ont été vus plusieurs fois à titre individuel, dans des groupes de travail, par le biais du Secrétariat Général du pôle Ressources, en partenariat avec les autres pôles. Je ne dis pas que dans certains pôles, effectivement, les modes d'organisation n'ont pas suffi à faire cela, mais je parle du pôle Ressources, toutes les choses sont traitées dans la semaine, voire dans les jours qui suivent et il n'y a aucun problème. Dans d'autres pôles peut-être, mais les moyens ont été énormes. Le prestataire, la société qui développe le logiciel, on les a vus il n'y a pas longtemps, ce sont de très bons techniciens, très réactifs, on n'a aucun problème avec eux. Après, il y a peut-être quelques exceptions qui font que cela ne fonctionne pas pour vous, mais à 99 %, on peut considérer que par rapport au timing et à l'ampleur du projet qui avait déjà été éprouvé en partie à Poitiers, c'est quand même relativement satisfaisant.

Monsieur PILO MABELE, si vous voulez ajuster des points techniques...

M. PILO MABELE. - Effectivement, on a très vite complété l'équipe de Poitiers justement par des chefs de projet sur Limoges et Bordeaux, pour faciliter la généralisation. C'est-à-dire que l'on a fait l'inverse, on s'est servi de l'expérience des finances pilotées au début depuis Bordeaux, etc. pour inverser la tendance et que l'on n'ait pas l'impression que les outils soient subis à Bordeaux et Limoges, selon des décisions qui seraient prises par des équipes distantes.

Mme CHAMBARD. - Pour aller plus loin, c'est un peu ce que vous venez de dire, c'est-à-dire que cela pose à chaque fois la question lors d'un déploiement, des moyens humains, techniques, matériels, de communication et d'information, qui sont mis derrière. On voit bien que l'on a quand même de gros soucis à ce niveau-là et que l'on ne peut pas déployer de nouveaux logiciels sur des sites sans que les moyens soient donnés aux équipes en charge.

M. PILO MABELE. - Une information à ce sujet, il est prévu de recruter de nouveaux chefs de projets rien que sur l'action DSI, pour pouvoir mieux accompagner et renforcer les équipes d'accompagnement. On met toute l'énergie sur les ressources supplémentaires parce que même si le prestataire est de qualité, même si les solutions ont été bien conçues et sont intelligentes, l'accompagnement en proximité, auprès des usagers, est indispensable

pour obtenir la réussite du projet. On a déjà pris des actions à la DSI de Bordeaux, on a nommé un chef de projet pour justement résoudre les problèmes, notamment sur le projet Dém'Act son travail exclusif est de suivre les incidents qui sont relevés à Poitiers, Limoges ou Bordeaux, et de pouvoir traiter les bugs parce que comme toute solution nouvelle, on a encore des bugs qu'il faut traiter et il faut suivre la réactivité de nos prestataires. Et trois autres postes de chefs de projets vont être ouverts pour pouvoir accompagner tous les futurs projets dans de bonnes conditions.

M. DELAGE. - Ce que nous disons tous je crois est la nécessité pour ces chefs de projets de bien intégrer la dimension communication. J'entends ce que dit Monsieur PITON, mais dans mon pôle, Azur, on a reçu les courriers dématérialisés on n'avait pas reçu la moindre information d'Azur. Tout d'un coup, des agents se sont retrouvés avec un courrier qui arrive du DGA, c'est un courrier scanné. On ne savait pas ce que c'était, ce qu'il fallait en faire, on n'avait aucune information. Je pense que c'est cette information-là, cet accompagnement-là, vous ne pourrez pas le faire tout seul, il faudra bien sûr des relais, mais c'est cela qu'il faut mettre en place.

M. LE PRESIDENT. - D'accord, j'entends, donc la communication.

On peut passer au point suivant ?

DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT

Mme GARMENDIA. - Je vous communique le plan d'accompagnement au changement, qui a été présenté au CT du mois de décembre. Il comporte des dispositifs assurés par des prestataires externes. Il y a un volet formation et un volet conseil et accompagnement.

Un volet formation avec un socle commun pour les cadres, de formation à la conduite du changement et à l'innovation managériale, qui est constitué d'un cycle obligatoire management à distance, prévention des RPS, conduite et accompagnement au changement, et des modules optionnels plus classiques. A destination des agents, des formations également par exemple travailler en multisites ou s'inscrire dans la dynamique du changement, et des formations pour les pilotes de projets. Et puis également, proposer des ateliers de communauté de pratiques pour prolonger la démarche de formation, comme on l'a expérimenté dans le cadre du cursus de l'école de management. Cela permet de partager et de rechercher des solutions autour de thèmes organisationnels ou managériaux.

Le volet conseil en accompagnement, sur le plan individuel, avec des prestations comme le conseil en mobilité, les bilans professionnels d'évolution de carrière, de compétences, et à destination des managers, avec le reclassement interne et externe et le coaching. Et puis un collectif, l'idée étant d'accompagner les collectifs de travail dans l'élaboration de stratégies de conduite de changement. Et enfin, des ateliers mobilité pour accompagner les agents dans la rédaction de leur CV et leur lettre de motivation, qui serait organisés en groupes et par catégories. Des prestations en interne, avec la mise en place d'une hotline, qui devrait arriver sous peu, et des agents RH (deux à Limoges, trois à Poitiers et sept à Bordeaux) qui accompagneraient les agents qui en feraient la demande. Le recrutement d'un conseiller en évolution professionnelle et formation des cadres pour recueillir et analyser les besoins en matière d'évolution professionnelle, et mettre en œuvre des parcours individualisés pour les cadres. Un accompagnement pour l'organisation des séminaires et l'exploitation du baromètre RH qui a été envoyé lors des process de concertation pour la mise en place des nouvelles organisations, afin de déterminer des actions correctives.

Et pour compléter ces prestations, d'autres dispositifs comme l'organisation de temps de rencontres, avec un cycle de conférences à destination de tous les agents, ou une série d'ateliers thématiques en plus petits groupes pour favoriser l'échange. Et puis des ateliers de gestion du stress comme la sophrologie ou l'ostéopathie. Et enfin, la mise en place de systèmes d'informations avec une plateforme collaborative qui s'appelle Sharepoint et qui est actuellement expérimentée au sein de la DRH, et puis le déploiement d'un RSE (Réseau Social d'Entreprise), qui est un outil informatique qui est équivalent à un réseau grand public, pour réunir les agents de la collectivité. C'est une plateforme d'échanges et de discussions, on peut y gérer son agenda en identifiant la disponibilité d'autres agents, envoyer des messages, partager des fichiers, réaliser des réunions à distance. Chaque agent peut l'utiliser à titre plus personnel, pour mettre en avant ses compétences, c'est un bureau virtuel, une porte d'entrée avec toutes les ressources et tous les outils dont on peut disposer.

M. GOMEZ. - On s'est quitté sur la communication, on revient à la communication. Je crois que pour avis, les représentants en CT ont pris leurs responsabilités. La seule chose sur laquelle on peut s'étonner et se rejoindre est que l'on a 12 mois de retard.

M. LE PRESIDENT. - Là-dessus, on a un désaccord de fond. D'abord, pendant ces 12 mois, l'accompagnement individuel a été assuré par les services de la collectivité, peut-être pas suffisamment, mais globalement, il a été assuré et j'ai beaucoup de cas en tête. Pas parfaitement, je veux bien l'entendre, je le dis moi-même donc je ne vais pas faire semblant.

Après par contre, sur l'aspect purement et strictement sensu de l'accompagnement au changement, à un moment donné, je l'ai déjà dit donc ce ne sera pas une surprise pour ceux qui siègent en CT - même si de votre côté il n'y en a pas beaucoup – je ne vois pas comment on met un plan d'accompagnement au changement sans avoir les nouvelles organisations, parce que je considère que ce plan d'accompagnement doit accompagner principalement la nouvelle organisation. Cela ne veut pas dire que précédemment, il ne devait pas y avoir, et cela a été fait, peut-être pas suffisamment, peut-être que partiellement, un accompagnement individuel par rapport à cette problématique du changement et à l'incertitude que cela a pu générer. Incertitude, malgré tout, que je vous rappelle modeste, puisque j'entends bien que parfois il peut être difficile de ne pas savoir ce que son poste devient, dans le même temps, c'est une problématique moins sensible, au risque de choquer certains d'entre vous, que de se poser la question si demain on va avoir encore un emploi ou encore de quoi faire manger ses enfants.

Je ne veux pas faire ni de la provocation, ni quoi que ce soit, mais ce n'est pas dans ma nature et je pense que les engagements qui avaient été pris par le Président et que je portais, sur le fait qu'il n'y aurait pas de mobilité géographique forcée, qu'il n'y aurait pas une volonté dans la restructuration et ni une obsession d'une diminution du nombre d'emplois publics, ce n'est pas une parole très commune dans l'actualité que nous vivons - même si certains la portent, mais en tout cas, elle est loin d'être majoritaire aujourd'hui – c'était un engagement fort. Mais pour autant, là encore en termes de ressenti, les différents mouvements, les différentes interpellations ne me laissent pas insensible, même si je me pose la question, à un moment donné, qu'il y ait un certain nombre de cas très délicats, très difficiles, absolument. Qu'il y ait des centaines de cas difficiles, j'ai plus de mal à le concevoir, mais peut-être me trompe-je aussi.

M. GOMEZ. - C'est toujours pareil, cela dépend où vous mettez le curseur du difficile.

M. LE PRESIDENT. - Oui, il y a un aspect d'appréciation.

M. GOMEZ. - Où je ne peux pas être d'accord avec vous quand même est quand vous dites qu'il y a toujours eu de l'accompagnement. On commence le CHSCT aujourd'hui en parlant du CPSR, je vous jure et je le redis, et ce n'est pas fait pour blesser, faisons un état des lieux de ce qui s'y est dit, géré par les équipes en place, que vous dites être les équipes qui devaient gérer l'accompagnement au changement avant ce plan. Faisons juste un bilan de cela et pas forcément du travail mais de la communication qui a eu lieu, parce que comme je vous l'ai déjà dit, parfois, des choses ont été faites et on n'est même pas au courant.

M. LE PRESIDENT. - Si elles ont été faites, Monsieur GOMEZ, c'est que l'accompagnement a été fait. La communication est un autre point.

M. GOMEZ. - Il y a des choses qui sont faites sans communication et autant ne pas les faire parce que cela ne sert à rien.

M. LE PRESIDENT. - Je ne suis pas d'accord.

M. GOMEZ. - Là où je veux en venir est que quand vous dites que l'accompagnement a eu lieu avant la mise en place de ce plan d'accompagnement, qui n'est toujours pas en place d'ailleurs, je suis désolé de vous le dire mais ce n'est pas vrai.

M. LE PRESIDENT. - On aura une différence d'appréciation qui est très importante.

M. GOMEZ. - C'est du factuel.

M. LE PRESIDENT. - Ce que je dis est factuel aussi, donc c'est factuel contre factuel. On fera le bilan.

M. GOMEZ. - J'ai assisté à des réunions avec des personnels où l'on n'est pas en possibilité de trouver des liens, des numéros de téléphone, pour des accompagnements. Et les personnes qui sont en place aujourd'hui ont déjà suffisamment de personnes déjà accompagnées pour ne pas en prendre en plus. Ce n'est pas pour rien, sinon ce n'est pas cohérent, que vous passiez aujourd'hui un plan d'accompagnement où vous passez par l'extérieur pour faire ces accompagnements. Sinon ce n'est pas logique. Si vous aviez pu tout absorber en interne, vous ne le passeriez pas en externe maintenant et vous ne le présenteriez pas pour information en CHSCT et pour avis en CT. Si tout avait été fait jusque là...

M. LE PRESIDENT. - Ce n'est pas ce que j'ai dit, je n'ai pas dit que tout avait été fait, j'ai dit que je n'entendais pas le fait que l'on puisse dire que rien n'avait été fait. On a une différence d'appréciation, il y a une massification des choses, on répond à cette massification par une nouvelle décision.

M. GOMEZ. - C'était quand même prévisible 12 mois avant. On n'est pas obligé d'attendre les nouvelles organisations pour se dire qu'il va y avoir besoin de coaching, d'accompagnement au changement, je suis en complet désaccord avec vous parce que finalement, même si les décisions qui sont prises, je peux vous rejoindre en partie même si je ne peux pas entendre ce que vous avez dit, ne sont peut-être pas les pires, on pouvait tous s'attendre au fait que le changement serait difficile et qu'il fallait l'accompagner. Et le fait que l'on arrive avec 12 mois de retard avec ce plan d'accompagnement n'est pas normal.

M. LE PRESIDENT. - Est-ce qu'il y a d'autres remarques ou observations ?

Mme CHAMBARD. - Je vais essayer d'être positive, effectivement, je rejoins mon collègue, c'est tard, mais cela a le mérite d'arriver. C'est très bien que l'on essaye de mettre quelque chose en place, on voit bien que sur les mesures d'accompagnement on est sur de l'encadrant, on est sur des personnes qui ont des responsabilités, ce qui est très bien parce qu'ils ont besoin, souvent, d'être formés, et ils ne le font pas naturellement. C'était la note positive.

M. LE PRESIDENT. - Au demeurant, j'entends parfaitement ce que vous dites et je pense que l'on a une nécessité, a fortiori eu égard à la fois au sentiment qu'ont les personnes aujourd'hui de difficultés, et à la taille de la collectivité, d'avoir un effort sur la partie management strict, parce que parfois, un expert qui devient manager... être manager ne se décrète pas. Il y a des personnes qui ont des aptitudes plus fortes que d'autres, probablement, mais il y a aussi beaucoup de moyens de se former, d'apprendre, de façon à améliorer cet aspect-là et qui est très important à tous les niveaux. Mais je pense sincèrement qu'a fortiori, plus la collectivité est importante, et plus la partie managériale est essentielle, a fortiori quand on a plusieurs niveaux. C'est un avis personnel.

Est-ce qu'il y a d'autres observations par rapport à cet aspect-là ?

Cela ne veut pas dire que ce n'est pas important ailleurs, ce n'est pas ce que j'ai dit. Je le précise au cas où, qu'il n'y ait pas d'ambiguïté.

MESURES DE SÛRETÉ SUITE AU CONTEXTE DE VIGILANCE RENFORCÉE (VIGIPIRATE)

M. LE PRESIDENT. - Je vous propose que l'on poursuive notre ordre du jour avec les mesures de sûreté suite au contexte de vigilance renforcée (Vigipirate).

M. SODIGNE. - Bonjour à tous. Je supplée aujourd'hui Thierry CAVIN, qui devait être présent. Je vais vous présenter les dispositifs mis en œuvre pour les mesures de sûreté suite au contexte Vigipirate.

Quelques mesures conservatoires ont été mises en œuvre depuis 2015, notamment sur Bordeaux la présence d'agents de sécurité dans les bâtiments et des contrôles de badgeage dans les autres bâtiments, avec quelques agents de sécurité également. A Poitiers, mise en place en cours d'année 2016 de barrières, imposant un passage des visiteurs en passant par l'accueil, avec un filtrage, et Limoges, malgré la phrase que vous avez sur votre document, ce qui a été mis en place est un filtrage au niveau de l'accueil, avec prise de pièce d'identité à ce niveau-là.

Les objectifs pour les trois sites pour 2017, il a été demandé sur les trois sites de bénéficier d'un audit complet auprès de la DDSP (Direction Départementale de la Sécurité Publique). Sur Poitiers, cet audit est parvenu, il a été mis en œuvre, sur Bordeaux, c'est une revue de cet audit puisqu'il a été fait il y a à peu près quatre ans, et sur Limoges, il est en instance d'être réalisé. Egalement un objectif pour réaliser ce plan de traitement du risque, c'est le renforcement du contrôle d'accès de chaque site, avec une création d'un point d'entrée fiable d'accès unique, et surtout, la séparation des flux personnels-visiteurs. Systématisation de la vidéosurveillance (vidéoprotection) qui a été mise sur Bordeaux, je ne sais pas si Limoges l'a, et Poitiers c'est en cours. Et la revue des accès au parking le soir et les week-ends, notamment sur Poitiers, mais on a les mêmes problématiques sur Bordeaux et Limoges également. C'est une revue de ces accès, non pas interdiction systématique.

Sur Poitiers, qui sont bien avancés par rapport à cet audit, ils ont confié à une maîtrise d'œuvre technique, c'est en cours, externaliser une étude de réalisation de ces travaux, avec un montant estimatif aux alentours de 200 k€ TTC. De diminuer le nombre d'affectations des profils d'accès, ce que nous sommes aussi en train de faire, on est en train d'essayer de fiabiliser notre base actuellement, et de voir l'accès au parking le soir et le week-end.

Bordeaux et Limoges, le renforcement sera engagé avec la même méthode, dès que les audits auront été fiabilisés.

Les calendriers, pour Poitiers, cela a été ou cela va être présenté au CHSCT local, qui a lieu le 7 février, vous aurez le détail de ce qui va être mis en œuvre, avec un début des travaux qui va être rapide, qui sera en avril 2017.

Bordeaux et Limoges (*micro éteint*) 200 k€ d'estimation pour Bordeaux et 70 k€ sur Limoges. L'idée est de renforcer sur Bordeaux ce système que l'on a mis en place provisoirement au niveau de l'accueil et surtout fiabiliser l'accès au parking (*micro éteint*).

M. LOUBIGNIAC. - Les autorités, qu'elles soient administratives ou élues, doivent montrer que sur les sites qui dépendent de leurs compétences, elles ont bien pris des mesures préventives, sur la base de préconisations d'experts comme la DDSP et bien sûr en affichant les moyens financiers engagés. Ces mesures, les plans de confinement inclus, sont surtout destinées à persuader le public que la situation est sous contrôle relatif pour créer un sentiment de sécurité chez les agents et usagers des sites concernés. La réalité est qu'aujourd'hui, le seul et unique moyen de survivre à une première attaque terroriste serait de pouvoir se défendre avec une réponse adaptée, sinon, ce n'est que de la probabilité d'être au mauvais endroit, au mauvais moment.

Je souhaite cependant vous interpellier sur la situation dans les lycées, qui présentent également des cibles médiatiques potentielles. Je ne cache pas qu'à la différence du Siège, la culture, voire l'idéologie de certains personnels enseignants vis-à-vis des dispositifs de sécurité est assez légère. Il y a quelques mois encore, les termes de contrôle d'accès, de sécurité, de sûreté ou de clôture, étaient même considérés comme des gros mots par certains enseignants. L'autorité administrative, l'éducation nationale n'a pas manqué de réagir elle aussi, et d'envoyer des préconisations, pour certaines que je trouve plutôt fantaisistes, comme d'éviter les regroupements de plus d'une dizaine d'élèves devant l'établissement qui comprend plus de 2000 élèves, de mettre en place des barrières devant les établissements, ou de tenter de maintenir les élèves dans l'enceinte de l'établissement alors même que la loi contre le tabagisme interdit de créer des zones fumeurs, même à l'air libre, dans l'enceinte de l'établissement. Il y a aussi les PPMS version forcenés, la consigne principale est souvent le confinement des élèves dans les salles de classe. Ces exercices permettent d'apprendre à vivre avec la peur d'un attentat. Les élèves, même enfermés à clef dans une salle de classe, et abrités derrière des cloisons en carton et plâtre, ne sont pas en sécurité, surtout contre d'éventuelles balles de guerre qui pourraient certainement traverser les murs de dix classes en continuité, surtout quand le planning des salles est affiché sur les portes.

En Dordogne, courant mai, la préfecture a organisé un exercice départemental pour tester la montée en puissance et la coordination des différents services de l'Etat. La préfecture a choisi l'établissement où je suis affecté, pour cet exercice. Au top départ, le Proviseur et l'équipe d'encadrement de l'établissement avons ouvert l'enveloppe contenant le scénario. Le thème était « un groupe de forcenés en armes faisant irruption dans l'établissement ». Il a fallu que j'informe immédiatement l'agent d'accueil qu'il était la première victime et qu'il ne devait plus donner signe de vie jusqu'à la fin de l'exercice. Les forcenés ont ensuite abattu plusieurs dizaines de personnes, avant de pénétrer dans une salle de classe et de prendre ses élèves et l'enseignant en otage. L'intervention prévisible des équipes spécialisées ne devait arriver qu'à T + 30 minutes. Je ne vous cache pas que mon collègue de l'accueil a très mal vécu cet exercice et a eu besoin d'en parler plusieurs jours après.

Il y a trois problématiques qui concernent l'accueil, en particulier dans les établissements :

L'évolution des missions d'un agent d'accueil vers des missions d'agent de sûreté, puisque l'on parle de contrôle de sacs, de contrôle d'identité, de vidéosurveillance, d'intrusion, et de manière plus courante, de gestion de conflits. Je pense que la formation de base des agents d'accueil n'est plus adaptée à cette évolution. Par exemple, les agents qui

assurent la sûreté à l'entrée de l'Hôtel de Région sont titulaires d'un CQP agent de prévention et de sécurité, d'une durée de 147 heures. Je pourrai vous faire passer le programme et on parle d'atteinte à l'intégrité physique, demande de carte d'identité, accueil et contrôle d'accès, filtrage des personnes, donc on est tout à fait dans les missions qu'exercent aujourd'hui nos agents d'accueil sans réelle formation.

Le deuxième point est les plans de confinement qui se multiplient dans les établissements scolaires. L'agent d'accueil y joue souvent un rôle fondamental, notamment dans le cadre du déclenchement de l'alerte. Il conviendrait de s'assurer que les missions qui leur sont confiées restent dans le domaine du réalisable, sans les surexposer. Sans parler de terrorisme à l'arme à feu, l'agent d'accueil sera vraisemblablement le premier témoin de l'intrusion d'un forcené, il me paraîtrait néanmoins normal de pouvoir anticiper sur des scénarios plus courants comme une altercation avec une arme blanche, et notamment par des mesures constructives et techniques, par exemple la sécurisation de la banque d'accueil est-elle satisfaisante ? Existe-t-il un itinéraire de repli au niveau de l'agent d'accueil ? Et ensuite, est-ce qu'il peut mettre en œuvre rapidement et simplement le signal de confinement ?

M. LE PRESIDENT. - Je ne sais pas quoi vous répondre Monsieur LOUBIGNIAC. A la fois en tant qu'élu et fonctionnaire de l'Etat, je ne suis pas insensible aux problématiques de sécurité, d'autant qu'en tant que fonctionnaire de l'Etat et Proviseur d'un lycée, j'ai des instructions de la part de ma hiérarchie sur des exercices, sur la prise en compte de toutes ces problématiques-là. De là à transformer les agents d'accueil en agents de sûreté, il y a un pas que je ne suis pas, aujourd'hui, de nature à franchir, au risque de passer auprès de vous pour un dangereux laxiste et considérer que les mots « clôture », « sûreté » sont... Non, je suis pour la sûreté, je suis pour la protection des individus, j'en ai la responsabilité dans mon établissement, j'en ai la responsabilité en tant que délégué du Président aux RH, mais vous dressez un tableau technique important et je n'ai pas le sentiment qu'il soit représentatif des situations que l'on vit au quotidien sur l'ensemble de notre territoire.

Deuxième point, qui est encore plus important pour moi, si l'on allait dans le sens que vous évoquez, finalement, la seule solution serait de faire de nos établissements des sortes de Centres de rétention forcée ou des prisons, où l'on ne peut pas s'introduire. On a aujourd'hui, au sein de la Région, un plan de clôture des établissements, personnellement, je vais donner un avis et cela n'engage que Pierre CHERET, comment dire pour rester prudent ? Je considère que cela ne répond absolument pas à la problématique. Non pas que je considère qu'il faille faire plus, mais dans l'absolu, peut-être même que je considérerais que c'est relativement inutile. Que l'on fasse le nécessaire pour filtrer les entrées dans les établissements, notamment des véhicules, je pense que c'est une bonne chose. Par contre,

clôturer des établissements avec du grillage, cela fera rire n'importe quel terroriste ou n'importe quelle personne qui voudra s'introduire. Sachant en plus que ceux qui sont en milieu rural, on va être sur des choses à clôturer qui sont absolument immenses et avec des possibilités de toute façon multiples, d'entrer.

En tout cas aujourd'hui, à moins que l'on ne m'amène à être convaincu du contraire, je souhaite que les agents d'accueil restent d'abord des agents d'accueil, avec tout le sens du mot « accueil », et qu'ils ne deviennent pas des espèces de vigiles à l'entrée des établissements. Après, il y a peut-être une question à se poser sur un certain nombre d'établissements où il y a des situations difficiles, mais en tout cas, il ne me semblerait pas pertinent de traiter aussi les 300 établissements de notre nouvelle Région de la même façon parce que les problématiques sont totalement différentes. Mais je ne dis pas cela parce que je suis au lycée viticole de Bommès où il y a plus de pieds de vigne que d'habitants, sans aucun conteste, mais parce que je pense que globalement, la situation des établissements est quand même celle-là.

Après, que l'on ait des vigilances sur l'évolution des comportements, y compris des élèves, certainement. Qu'il y ait une augmentation globale de la violence, peut-être, je n'en suis pas si sûr que cela au demeurant, mais par rapport à la problématique terroriste, on a des consignes et des instructions de notre hiérarchie, on fait les exercices, mais en plus, et je terminerai par là, pour avoir changé d'établissement récemment, et je fais ces exercices avec la gendarmerie et selon les pelotons de gendarmerie que je rencontre, certains nous expliquent qu'il vaut mieux se confiner et d'autres s'échapper. Donc déjà, j'ai une première difficulté sur le sujet, que faut-il faire ? Et j'aurais la faiblesse de penser en plus que si cela devait arriver dans mon établissement, je ne le prendrais bien évidemment pas à la légère, mais quelle serait, y compris par rapport à l'exercice, ma capacité psychologique de réaction, à moi et à l'ensemble de nos collaborateurs et des élèves, par rapport à ce que théoriquement on peut faire et la façon dont on réagit dans une situation de crise.

Et enfin dernier point, en tout cas pour tous les exercices que j'ai faits, j'ai pu apprécier que les élèves et en tout cas pour ma part l'ensemble des équipes des établissements, qu'ils soient fonctionnaires de l'Etat ou fonctionnaires de la Région ou d'autres statuts, avaient parfaitement conscience que cette problématique existait, même si parfois, selon l'endroit où ils se situent, ils ont le sentiment que ce sera peut-être ailleurs que cela se passera que dans l'établissement où ils sont. Mais en tout cas, je n'ai pas vu, un peu à ma surprise, d'attitude de légèreté ou de réprobation quant à la mise en œuvre de ce type d'exercice.

M. CROIZIER. - J'avais envie de ne pas répondre mais je vais quand même répondre en disant, je vais faire comme vous, cela n'engage que moi, que le tout sécuritaire n'est pas forcément ma tasse de thé, mais que là aussi, cela renvoie vers les instruments que nous avons et que nous avons à parfaire. On peut imaginer un repérage et c'est de la responsabilité aussi du chef d'établissement, me semble-t-il. Il y a, même s'ils ne sont pas souvent remplis, des registres de sécurité, qui doivent mentionner quelquefois des incidents, cela nous permet peut-être de repérer quelques établissements scolaires qui seraient, je suis très prudent, sous une forme de pression un peu particulière. Mais quant à penser que l'ensemble des EPLE doivent être l'objet de mesures drastiques, d'abord, chacun autour de la table considèrera que l'on est devant l'impossible mais que l'on a quelques moyens, une nouvelle fois, on voit bien tout l'intérêt à la fois du Document Unique qui ne porte pas que sur les risques physiques, et tout l'intérêt d'utiliser ce que nous avons dans nos moyens, les registres de sécurité. Une nouvelle fois, on n'est pas loin de trouver un certain nombre de solutions, à condition que les outils qui sont à notre disposition soient, mais ce n'est pas facile, on est dans un cheminement, le plus rempli possible. Ce sont aussi des moyens de repérage de dangers tels qu'on les discute autour de la table.

Mme CHAMBARD. - Je suis un peu plus terre à terre, j'ai deux questions toutes simples et toutes bêtes. La première, si ce point a été demandé en CHSCT ce n'est pas innocent, on ne va pas se le cacher. Je voudrais parler des agents d'accueil qui sont justement dans des situations où on leur demande de faire un rôle de vigile. Quelle est votre position, quelle est la position de l'Administration ? Quelles actions, quels rappels peut-on faire ? C'est ma première question, parce que l'on a vraiment des remontées de personnes d'accueil qui sont dans ce stade-là.

Et question toute bête, vous me confirmez bien que l'interdiction des accès aux parkings n'est pas une interdiction ? Parce que je vous rappelle qu'il y a beaucoup de déplacements, qu'il y a aussi des représentants du personnel qui rentrent tard le soir et qui rentrent avec leur véhicule qui est au départ garé dans un parking. Donc on est bien d'accord que ce n'est pas une interdiction de parking le soir ?

M. SODIGNE. - D'où le terme que j'ai un peu changé sur le texte, c'est « revoir » les accès aux parkings le soir et le week-end. J'ai enlevé « interdiction », ce sera étudié bien sûr.

M. LACHATRE. - Bonjour, on a un cas particulier sur Limoges parce que l'on a un parking qui est extérieur, donc il y a de nouvelles consignes qui sont fraîchement sorties pour que les personnes qui partent en mission se garent à l'extérieur de la Région, sur un parking qui appartient à la Région. Le soir, ils réintègrent leur véhicule sur ces parkings-là et

ils repartent avec leur véhicule personnel, donc au niveau de la structure de l'ancien Hôtel de Région de Limoges, après avec quelques variantes sur les horaires en présence du gardien, ils ne rentrent pas dans l'immédiat. Je voulais juste indiquer ce point pour le site de Limoges.

M. LE PRESIDENT. - En tout cas aujourd'hui, dans les fiches de poste des agents d'accueil, il n'y a pas d'élément par rapport à la sûreté, la fouille ou toute autre chose. C'est toujours une affaire aussi d'appréciation et jusqu'où va, puisqu'il a un rôle de filtre malgré tout et d'identification à l'entrée de l'établissement, sinon cela n'aurait pas de raison d'être, mais après, on entre dans un terrain extrêmement délicat et où il faut être extrêmement vigilant, parce que cela veut dire que l'on ne va pas être en concordance avec la loi. Ce sont des difficultés auxquelles on est confronté parfois, y compris dans les fonctions de Direction, mais cela veut dire qu'il faudrait vraiment qu'il y ait une réflexion forte et une modification des fiches de poste. Pour ma part aujourd'hui, je ne suis pas sur une dénaturation de la fonction d'accueil dans le sens d'une certaine forme de bienveillance au sein de la communauté éducative et à l'égard des élèves. C'est ma philosophie aujourd'hui. S'il y a des dérapages où l'on demande à des personnes de mener des actions, il peut y avoir des actions ponctuelles par rapport à un vol à un moment donné, ou à un problème de drogue, etc. il faut une appréciation. Mais si c'est de façon quotidienne, cela me semble quand même poser un réel problème, sur lequel je souhaiterais que nous soyons interpellés sur les établissements concernés.

M. LOUBIGNIAC. - Concernant les missions des agents d'accueil, je vous confirme qu'il y a des sites, en tout cas cela correspond à des consignes de l'éducation nationale, où l'on parle de contrôle visuel de sac, où l'on parle de demander les cartes d'identité. Concrètement, je ne suis pas en mesure de dire si l'agent d'accueil a le droit de demander une carte d'identité ou de refuser...

M. LE PRESIDENT. - Pour moi c'est outrepasser, il n'y a même pas de sujet. Je ne vois même pas pourquoi vous posez la question Monsieur LOUBIGNIAC. Demander une carte d'identité est un contrôle d'identité. Après, s'il y a des cartes de l'établissement, à la limite, que la carte de lycéen soit demandée à l'entrée de l'établissement, d'accord, mais en général en plus, l'agent d'accueil n'a pas besoin... Il les connaît.

M. LOUBIGNIAC. - On parle en particulier des visiteurs et pas des personnels. Aujourd'hui, cela correspond à des consignes données par l'éducation nationale au niveau des loges. Les consignes qui ont été diffusées dans les établissements il y a quelques mois, cela en fait partie. Je vous ferai passer la consigne si vous voulez.

M. LE PRESIDENT. - Je n'ai pas la chance d'appartenir à la grande maison de l'éducation nationale, je suis le modeste Ministère de l'agriculture...

M. LOUBIGNIAC. - Sur ce point, je souhaiterais que soient précisées clairement les prérogatives des agents d'accueil et voir où elles s'arrêtent, il n'est pas question bien sûr de les armer, j'espère que l'on s'est bien compris.

M. LE PRESIDENT. - Bien sûr, mais par contre, sur le contrôle d'identité, non, ce n'est pas possible.

M. LOUBIGNIAC. - C'est ce qui se fait, on oblige les agents d'accueil à demander les cartes d'identité.

M. GOMEZ. - Ce n'est pas légal.

M. LOUBIGNIAC. - Je crois savoir que ce n'est pas légal...

M. LE PRESIDENT. - C'est pour cela que je réagis comme cela Monsieur GOMEZ.

M. LOUBIGNIAC. - Cela peut créer des conflits qui peuvent dégénérer, parce que cela veut dire que l'on peut refuser l'accès...

M. LE PRESIDENT. - Faites-moi passer les éléments, je n'ai jamais été interpellé.

Est-ce qu'il y a d'autres remarques ou observations ?

M. DELAGE. - Juste une remarque de méthode, si un certain nombre de situations à risques sont évoquées dans un certain nombre d'établissements, on a des outils dans les CHSCT locaux, que ce soit les visites sur place, que ce soit l'exploitation du registre de sécurité, que ce soit le repérage des risques au niveau des DU. Aujourd'hui, ces outils ne sont pas utilisés, ou insuffisamment utilisés. L'autre jour, en formation, Laurent nous a sorti quelques extractions des lycées, il y avait des fiches d'anomalies qui dataient de 2005, non réglées. Aujourd'hui, on a des outils, on ne les mobilise pas. Essayons de les utiliser. J'entends ce que disent mes collègues, je me dis que c'est un bon support de visite sur place, il faut qu'on les mette en place, c'est prévu dans les textes, on a les moyens de les mettre en place, je pense qu'il faut qu'on le fasse maintenant, que l'on se décide à vraiment mettre en œuvre ces mesures.

M. PUYJALON. - Juste pour savoir, dans le cadre de vos missions, vous avez, sur le temps alloué, la possibilité de faire les études de postes et des visites sur le terrain. C'est à vous de vous autosaisir, on est d'accord.

M. LE PRESIDENT. - D'autres remarques par rapport à cela ?

POLITIQUE DE LA RÉGION CONCERNANT L'UTILISATION DE PRODUITS PHYTOSANITAIRES

M. LE PRESIDENT. - Je vous propose que l'on poursuive avec la politique de la Région concernant l'utilisation de produits phytosanitaires.

Le sujet est présenté par Sylvie HERINGER et Hervé LAJUGIE et d'autres personnes qui ont été mobilisées pour cela. Faites attention parce que je connais bien le sujet.

Mme HERINGER. - Moi moins bien, c'est pour cela que c'est toute une équipe qui travaille sur le sujet ou qui va travailler à l'avenir sur le sujet. La question de l'emploi des produits dits « phytosanitaires » émane à l'origine d'un lycée et a été relayée par le CHSCT auprès du service prévention, l'idée étant que l'Administration apporte une réponse homogène, ou en tout cas fasse aujourd'hui un état des lieux de la politique sur nos trois sites. Sachant que l'on travaille avec d'autres services et Directions puisqu'il y a un risque pour l'environnement bien évidemment, mais également pour le public et pour les agents qui travaillent au contact de ces produits.

Aujourd'hui, on va vous faire une présentation succincte, mais le document qui vous est présenté pourra vous être remis parce qu'il est quand même assez dense, sur le cadre réglementaire, sur la définition de ce que sont les produits phytosanitaires, mais également sur les enjeux, puisqu'il y a d'énormes enjeux et quelle sera l'utilisation future de ces produits phytosanitaires, ou sinon quelles solutions alternatives souhaiterions-nous mettre en place ?

La présentation se fera de façon collégiale, Hervé LAJUGIE, qui est responsable de l'unité des équipements mutualisés et espaces verts, site Aquitaine, va vous faire la présentation mais que nous avons validée tous ensemble, sur les fondamentaux. Et ensuite, chaque site présentera ce qui est fait en Aquitaine, Marie BARDONNAUD pour Limoges mais avec ses collègues des espaces verts, et je crois Florence MAROLLEAUNEVEU ou Anna POIRAUD pour Poitiers, par rapport à ce qui est fait sur ces Régions-là. Sachant que nos services sont tout à fait prêts à travailler avec la collectivité : service prévention des risques, service espaces verts, etc. sur ce sujet, mais qui va demander une réflexion globale sur la politique de l'Administration, sur les solutions alternatives à mettre en place à l'issue. Ce n'est qu'une introduction à ce vaste sujet et qui entraînera un changement vraiment de culture et de la vision peut-être du paysage à l'avenir.

Je laisse la parole à Hervé pour présenter les fondamentaux.

M. LAJUGIE. - Bonjour, très rapidement, on a souhaité vous présenter un document introductif sur à la fois ce qu'est le zéro phyto, ce que sont les produits

phytopharmaceutiques, et ensuite, la réglementation, ce qui nous intéresse le plus, la loi LABBE, et derrière rapidement, ce qui pourrait être engagé et pourquoi il faudrait l'engager. Ensuite, je donnerai la parole à des responsables de secteurs qui vous présenteront ce qu'ils ont fait déjà sur leur partie.

Les produits phytosanitaires ou pesticides, que l'on peut appeler aussi produits de santé des plantes, ou voire produits phytopharmaceutiques. C'est un terme plutôt générique, qui rassemble les insecticides et les herbicides. Pour ce qui nous intéresse aujourd'hui plus particulièrement, ce sont les herbicides, mais on a aussi à traiter certains insectes, certaines chenilles par exemple, des rongeurs, des limaces, c'est un terme très générique. Quand on parle de zéro phyto, on ne parle pas que de zéro herbicide. C'est important de le rappeler.

Le cadre réglementaire est quelque chose qui s'est développé depuis les années 2000, sur la base de trois axes principaux :

- Encadrement de l'emploi des produits phytopharmaceutiques,
- La réglementation propre à la protection des milieux naturels et aussi des ressources,
- Et la réglementation par rapport à la protection des personnes et de la santé.

Vous verrez en dessous qu'il y a eu trois premières approches :

- Le plan « Ecophyto » du Grenelle de l'environnement,
- Ensuite, la loi transition, directive cadre européen,
- Et la loi dite LABBE, de 2014, qui est la loi aujourd'hui qui nous intéresse.

Cette loi dite LABBE est toujours dans le même cadre, elle est là pour encadrer mieux encore l'usage des produits sur le territoire. Elle se décline en trois volets, qui sont, pour les deux premiers, ceux qui nous intéressent puisqu'ils sont mis en place à partir de janvier 2017 :

- L'interdiction au public d'utiliser et de faire utiliser des produits phytopharmaceutiques pour l'entretien des espaces verts, des forêts et des promenades. Il y a quelques petites choses restrictives, vous pourrez regarder quand on vous transmettra le document,
- L'interdiction en vente libre aux particuliers à compter du 1^{er} janvier 2017 aussi,
- Et pour ce qui concerne 2019, l'interdiction de la mise sur le marché de la délivrance, de l'utilisation et de la détention de ces produits-là.

Il y a un petit bémol, il y a certains produits que l'on commence à voir arriver sur le marché, qui sont des produits dits « biocontrôle », qui seraient et qui pourraient être mis de côté et utilisés, mais ce sera à étudier dans des conditions à venir. On reprend les

protections, bien sûr la protection des milieux et des ressources en eau, tout ce qui va être traitement des caniveaux, tout ce qui va être traitement des fossés, et tout ce qui était traitement, là il y a une interdiction complète, en bord de ressource d'eau.

La deuxième partie est la protection des personnes et de la santé. Trois parties :

- Une partie pour les lieux fréquentés par les enfants (cour, école, tout ce qui concerne les établissements, les lycées, les crèches, les centres de loisirs),
- La deuxième partie est les lieux fréquentés par les personnes vulnérables (maisons de retraite, hôpitaux, tout ce que l'on comprend),
- Et ensuite, les espaces verts publics (jardins publics, parcs).

Pourquoi cette démarche ? C'est très vaste, je vais essayer d'être très concis. Les effets toxiques d'abord, la problématique du manque de sélectivité des produits qui sont utilisés aujourd'hui, qui sont des produits à très large dispersion et qui ne touchent pas qu'une seule personne, qu'un seul animal, mais qui vont rayonner, et ensuite, le travail qui est fait, la pénétration de ces produits dans le sol, sur les fleurs, et qui va mettre à mal les services écosystémiques. Quelques exemples, comme le ver de terre, l'abeille, que l'on peut peut-être un peu plus facilement citer puisqu'aujourd'hui c'est quelque chose qui est d'ailleurs repris par la collectivité puisque je crois qu'il y a un plan régional polinisateur, qui tombe pour moi à merveille dans la démarche que l'on présente aujourd'hui. Et bien sûr, l'incidence économique de la dégradation des services écosystémiques.

La santé humaine directement touchée, on pourrait penser que ce serait même la première à mettre en exergue. Donc les trois gros thèmes :

- Le risque de développement des maladies neurodégénératives, comme Parkinson ou la maladie de Charcot, et d'autres,
- L'augmentation du nombre de cancers,
- Pour les femmes enceintes des risques de fausses-couches, de tumeurs cérébrales à l'accouchement, de troubles du développement de l'enfant,
- Et un risque d'atteinte à la fertilité peut être causé également par les pesticides.

On va parler rapidement des voies du changement, mais c'est ce qui pourrait nous intéresser le plus. La gestion durable des espaces verts et le zéro phyto ne peut être pensé que dans le cadre de la mise en place d'une gestion différenciée, et cette gestion différenciée appelle la contribution de toutes les personnes qui sont dans les jardins et donc la contribution du jardinier au développement durable. Elle doit permettre de gérer au mieux

le patrimoine vert, avec des objectifs précis, et en tenant compte des moyens humains. Les voies du changement sont :

- Repenser la conception des espaces, prendre en compte les moyens disponibles, les usages et fonctionnalités, l'évolution du végétal,
- Engager le changement du regard, parce qu'aujourd'hui, notre regard est habitué à plein de choses, bien propres, bien nettes, bien coupées devant, derrière, sur les côtés, et c'est vraiment un changement du regard à apporter,
- Et puis bien sûr, tout cela passe par une évolution et l'accompagnement des métiers, donc la formation et le management.

Ceci est un sujet très vaste et je m'en arrête là pour la première présentation, mais il faut savoir que tout cela engage beaucoup plus de réflexions et une réflexion beaucoup plus globale.

Je vais passer la parole à mon collègue, qui est responsable d'une équipe dans le 47 et qui a déjà mis en place quelques parties de cette gestion différenciée.

M. GIRAUDEAU. - Bonjour à toutes et à tous. Je vais vous présenter la démarche engagée par les équipes mobiles espaces verts sur le territoire ex-aquitain. C'est une démarche engagée vers le zéro phyto et aussi sur la gestion différenciée des espaces verts. Les équipes mobiles espaces verts ont été créées en 2011, et de 2011 à 2012, on a voulu faire un diagnostic de nos pratiques et par rapport au cadre réglementaire qui existait dans la réglementation. On s'est mis d'accord sur les missions qui étaient les nôtres au sein des établissements scolaires. Sur la réglementation des produits phytosanitaires, de plus en plus contraignante, surtout au niveau des ERP, c'est l'arrêté du 27 juin 2011, et ensuite, l'action de nos équipes qui étaient essentiellement concernées par les zones enherbées et végétalisées. En partant de là, nous avons décidé d'avoir une approche un peu plus écologique sur nos espaces, donc nous avons collectivement engagé le zéro phyto, en 2013, sur l'ensemble du périmètre du STEB. Nous avons essayé d'appliquer une concertation et une sensibilisation collective étroite avec l'ensemble des collaborateurs, et nous avons aussi engagé une communication de proximité envers les établissements. À partir de ce moment-là, on s'est aussi rendu compte que le métier des espaces verts était en évolution, donc il fallait aussi que l'on prenne « le train en marche » et que l'on puisse aussi apporter des solutions autres que celles qui étaient vraies il y a 20 ou 10 ans.

Du coup, nous avons engagé le zéro phyto par le biais de la gestion différenciée ou raisonnée. En 2014, nous avons notamment fait une journée de démonstration de matériel alternatif au lycée Fazanis de Tonneins, avec l'ensemble des équipes mobiles espaces

verts. Étaient aussi conviées plusieurs collectivités territoriales, d'où l'impact de notre volonté. Nous avons aussi mené une réflexion sur le remodelage des espaces existants et sur la création des nouvelles zones paysagères. La sensibilisation et la formation des agents, en relation avec l'évolution de ces pratiques. Nous avons aussi instauré une veille écologique, afin d'essayer de trouver certaines solutions qui seraient les plus judicieuses possible : démonstration de produits biocontrôle, l'écopâturage, et ensuite, nous avons aussi un axe important sur la pédagogie, parce que l'on se rend compte que les usagers sont aussi demandeurs et peut-être cela fait partie aussi de l'avenir de nos paysages, donc c'est important pour nous de faire connaître nos pratiques et l'évolution du métier des espaces verts.

Une concrétisation de ces nouvelles pratiques sur le volet opérationnel passe par le désherbage mécanique à l'aide de débroussailleuses, le désherbage manuel pour les massifs, la tonte ou le fauchage différé suivant la typologie de la zone ou l'intérêt écologique. Par conséquent, réduction du nombre de passages en tonte, avec un relèvement de la hauteur de coupe. Également, la gestion des déchets verts avec une valorisation sur les sites, nous avons développé le broyage des végétaux pour paillage au niveau des massifs ou des pieds d'arbres, les feuilles utilisées comme matière organique pour le patrimoine végétal, et la tonte sans ramassage. Concernant le patrimoine arboré, nous avons aussi engagé une gestion raisonnée et durable du patrimoine avec une expertise des veilles sanitaires et des tailles douces sur l'ensemble du patrimoine arboré du secteur du STEB. Et ensuite, la lutte biologique avec l'installation de pièges à phéromones, notamment contre la chenille processionnaire du pin.

À partir de ces objectifs concrets sur le terrain, on peut s'apercevoir de deux évolutions vraiment notables, c'est l'apparition et l'acquisition de nouveaux matériels en harmonie avec l'Homme et la nature, donc les équipes mobiles se dotent de plus en plus de matériel électrique par exemple, et on observe aussi une augmentation de la biodiversité sur nos espaces, on peut citer le comptage des orchidées et la recolonisation des serpents sur certaines zones.

J'en ai terminé pour la présentation des STEB.

Mme HERINGER. - Vous ne parlez pas du matériel, de ce que vous mettez en place au niveau du matériel ?

M. PUYJALON. - (*micro éteint*)

M. GIRAUDEAU. - Pour le désherbage, forcément, on ne se concentre que sur les zones enherbées ou végétalisées, mais il est vrai que l'on vient de se doter d'un désherbeur thermique, que l'on doit essayer et aussi étendre peut-être sur d'autres secteurs pour

essayer de pratiquer diverses solutions et pour trouver l'équilibre, parce que je pense qu'il y a du désherbage manuel, thermique, mécanique, aussi accepter que de la flore s'installe sur un espace qui est peut-être plus utilisé. C'est tout un système, il y a peut-être un équilibre à trouver.

M. LAJUGIE. - Vous le voyez dans cette dernière présentation, au-delà de ce que l'on fait déjà, il y a cette acceptation du changement qui est à la fois l'acceptation d'avoir un jardin qui bouge, comme on le voit dans les collectivités, les communes, on a un traitement des surfaces qui est différent, des cheminements qui sont enherbés, voire repensés carrément comme on le voit sur la dernière partie 1, 2, 3, repenser un secteur par rapport à la prise en compte des usagers. On voit bien qu'il y a une zone de cailloux, avec un passage qui a été fait par les usagers et que fait-on ? On crée un nouvel espace vert qui va éviter de traiter avec des produits, puisqu'aujourd'hui l'on doit l'éviter, et par contre, on a une zone de tonte où l'utilisateur a trouvé sa place puisque c'est lui qui l'a déterminée. C'est une réflexion beaucoup plus large, plus globale, au-delà des matériels qui doivent être essayés parce qu'au-delà de ce que l'on fait, on essaye aussi des techniques, on essaye de voir quelles sont les alternatives que l'on peut apporter. Mais c'est une modeste contribution par rapport à tout le travail qu'il y aurait à faire sur la Nouvelle-Aquitaine.

Mme HERINGER. - Du coup, je laisse la parole à Anna ou à Marie.

Mme MAROLLEAU-NEVEU. - Sur le site de Poitiers, nous avons un agent qui est dédié spécifiquement aux espaces verts pour le site, et après, pour les 90 lycées de l'ex-Poitou-Charentes, il y a des personnes soit qui ne font vraiment que de l'espace vert, soit dans d'autres lycées les missions d'espaces verts sont mixées soit avec des missions de maintenance, soit des missions d'entretien général, mais nous n'avons pas d'équipe dédiée comme vous pouvez avoir sur les espaces verts.

Nous avons mené une enquête en prévision de cette loi qui s'annonçait, à la fin 2015 - Anna tu complèteras – sur l'ensemble des lycées, pour savoir qui utilisait encore des produits phytosanitaires, qui était dans une démarche justement plus alternative et positive, et qui n'en utilisait plus. Sur les 82 retours que nous avons eus, 33 établissements déclaraient ne plus utiliser, ni stocker de produits, 2 établissements ne les utilisaient plus mais en possédaient toujours en stock, 47 établissements indiquaient les utiliser encore fin 2015, mais parmi ces 47, 23 mettaient en place parallèlement des pratiques alternatives. On peut dire que nous aurions à ce jour et encore un an après l'enquête, une vingtaine de lycées peut-être encore en souffrance sur ce sujet-là.

Mme HERINGER. - Merci. On va laisser la parole à Marie, puisque sur Limoges, je crois qu'un gros travail a été fait, on va pouvoir s'en inspirer.

Mme BARDONNAUD. - Sur l'ancien territoire du Limousin, il y a une démarche zéro phyto qui a été débutée en 2013, via l'aide d'une association (Fredon), qui a mis en place un diagnostic avec des préconisations sur trois établissements, un par département. Il y a eu un travail de communication de la démarche dans les journaux locaux, une journée technique avec présentation de matériel pour les équipes régionales d'intervention espaces verts et pour tous les agents espaces verts de l'ensemble de nos établissements, avec des interventions de partenaires extérieurs pour justement matériel et alternatives aux produits. Et ensuite, le Président DENANOT s'était engagé via une charte zéro phyto, avec diffusion et affichage dans tous les établissements. Pour nous, tout cela a été fait en 2013.

Aujourd'hui, on a une absence d'utilisation de produits phytosanitaires au niveau des ERI et des établissements. On a une sensibilisation et communication permanente, via les équipes régionales d'intervention qui interviennent dans la majorité de nos établissements et vis-à-vis aussi des espaces verts, parce que comme vous l'avez souligné, il est difficile de faire comprendre que tout n'est pas forcément taillé parfaitement partout. Il y a eu de l'investissement dans du matériel mutualisé aussi, pour les équipes, et puis de l'achat aussi de matériel dans les établissements.

Je vais laisser la parole à mon collègue espaces verts, qui sait mieux que moi ce qu'il faut tous les jours, pour vous dire exactement ce qu'ils font dans les établissements.

M. TORRENT. - Bonjour. Pour tout ce qui était désherbage manuel, on a essayé le plus possible de n'utiliser aucun matériel, plutôt que d'avoir des mauvaises herbes comme l'on dit, on a essayé de remplacer ces mauvaises herbes par des fleurs. Du coup, on a fait tout ce qui était pieds de murs, pieds d'arbres, toutes les petites failles dans les goudrons ont été remplacées par des fleurs, suivant les endroits de plus ou moins grande taille. Tout ce qui était plus difficile à entretenir, on ne pouvait pas forcément mettre de fleurs, on avait fait comme cela se fait un peu sur l'ancienne Aquitaine, ce n'est que du paillage et du coup, le nombre de passages dans une année pour le désherbage, au lieu d'en faire quatre, cinq, voire six dans l'année, on n'en fait que deux : un à l'automne, un au printemps et rarement l'été parce que vu que c'est sec, il y a très peu d'herbe qui peut pousser. Tout ce qui est pavés, c'est de l'achat de matériel un peu spécifique, on appelle cela des cellules, c'est un peu comme un petit motoculteur où l'on peut utiliser différents types d'outils. On en a achetés plusieurs pour que tout le monde soit plus ou moins équipé, et il y a plusieurs outils que l'on peut adapter sur cette machine. Du coup, on peut faire aussi bien du désherbage sur des pistes d'athlétisme, sur des terrains de sport en stabilisé, et aussi bien du balayage ou de la brosse désherbage pour les caniveaux, tous les pavés autobloquants, et en plus de cela, par moment, suivant les époques, on utilise depuis 2013 aussi des désherbeurs thermiques.

Certes, au départ on était très réticent parce que c'était compliqué, on avait l'impression que l'herbe poussait plus vite une fois que l'on était passé, et du coup, on a demandé conseil à des personnes qui nous avaient fait des formations là-dessus, et elles nous disaient qu'il fallait un an ou un an et demi pour que l'on se rende compte de l'efficacité, et c'est vrai que maintenant, il y a des établissements où depuis 2013 on l'utilise régulièrement toujours au même endroit, et du coup, on ne l'utilise quasiment plus du tout parce que toutes les graines qui étaient susceptibles de germer et présentes dans le sol à ce moment-là, ont disparu, et vu qu'on le fait régulièrement, on évite les autres mauvaises herbes de grainer à côté, et du coup, on est beaucoup plus tranquille. Pour avoir un ordre d'idée, sur une année, on n'est que deux en espaces verts sur le département de la Creuse, on a sept établissements pour deux personnes, la première année, on a dû passer six ou sept bouteilles de gaz, et maintenant on est à deux bouteilles de gaz sur une année. Et par rapport à un coût financier élevé au niveau du désherbant, pour avoir un ordre d'idée, c'est 66 € de bouteilles de gaz sur une année. Avant, on était à environ 2000 € de désherbant à l'année. Après, il y a eu quand même le coût d'investissement du matériel, mais on l'a pour des années maintenant.

Voilà à peu près comment on fonctionne.

Mme CHAMBARD (FAFPT). - Au niveau des coûts, cela enlève aussi le coût de tout le matériel que vous utilisiez pour passer les...

M. TORRENT. - Oui, il n'y a plus besoin de tous les EPI.

Mme HERINGER. - On vous a présenté un état des lieux de ce qui est fait, sachant que ce qui est prévu pour nous est de nous rencontrer et de se déplacer sur les trois sites puisque les sites sont différents, avec une géographie et un climat différents, donc on ne va pas pouvoir faire les mêmes choses partout, et ensuite, on sera à disposition de l'Administration pour éventuellement décider d'une politique globale.

M. LE PRESIDENT. - Bien sûr, c'est un sujet aujourd'hui d'une extrême sensibilité et de toute façon, c'est un vrai problème de société et de santé publique, et donc à la limite, c'est plus l'aspect de santé publique, auquel je suis sensible, et donc je souhaite ardemment, au-delà du partage des pratiques, que l'on puisse réfléchir à la généralisation de ces pratiques sur l'ensemble du territoire. Je pense qu'il y a un élément qui a beaucoup évolué, il y a quatre ou cinq ans, les premières villes qui sont passées au désherbage alternatif, les maires en ont « pris plein la tête » et aujourd'hui, je pense que l'on va passer à la phase inverse, ce sont ceux qui n'y sont pas passés qui vont en « prendre plein la tête ». Il y a une évolution des gens par rapport à la problématique de santé publique, d'écologie, etc. où pour les gens, pendant longtemps, les produits phytosanitaires n'étaient pas visibles, c'était un

peu impalpables. Ils se rendent compte, parce qu'il y a une pression sociétale, que certes ce n'est pas toujours visible, ce n'est pas toujours palpable physiquement, mais par contre derrière, il y a des conséquences qui sont assez énormes et qui aujourd'hui, je ne sais pas si ce sera de nouveau un scandale sanitaire par rapport à un certain nombre de cancers qui sont en train d'exploser, comment ce sera traité, etc. mais c'est une réalité, donc si l'on peut contribuer, à notre modeste niveau, à y participer...

Et je pense qu'en plus, cette contribution est double, elle est à la fois sur nos pratiques mais elle est surtout en termes d'image puisque l'on a la quasi-totalité des jeunes, en-dehors de ceux qui sont déscolarisés très tôt mais qui représentent une partie infime, qui passent par nos établissements. Il y a aussi un rôle éducatif sur le sujet, il y a un effet de levier qui est absolument formidable, même si ces générations-là, dans leur ensemble, sont quand même très sensibilisées à ces problématiques.

Voilà ce que je souhaitais généraliser, vous avez une feuille de route.

Je salue Madame HERINGER qui a poussé la coquetterie jusqu'à mettre une veste en concordance avec l'objectif fixé par l'écologie, même si c'est la couleur de l'écologie dans la politique française, mais l'écologie peut prendre plein d'autres couleurs.

Mme HERINGER. - Je dirais aussi que c'est la couleur de l'espoir, comme je vous ai dit tout à l'heure, je suis pleine d'espoir.

M. LE PRESIDENT. - J'ai bien entendu, cela ne m'avait pas échappé.

PRÉSENTATION DU PROJET D'EXPÉRIMENTATION VAISSELLE COPOLYESTER

M. LE PRESIDENT. - Je vous propose que l'on puisse continuer en parlant du projet de présentation de la vaisselle copolyester, qui ne comprend pas de bisphénol A à l'intérieur puisqu'une loi sur la consommation a été votée il y a quelques années, par un Ministre, je n'en dirai pas plus.

Ceci dit, je l'avais répercuté à Sonia BOISSARD, puisqu'il y a un des établissements qui devrait être dans l'expérimentation, où je suis administrateur, qui est le lycée Louis BARTHOU à Pau, et c'est la première question qui a été posée par les parents et par les enseignants, sur le fait de la composition de cette vaisselle. Ils voulaient, et peut-être qu'on

va leur fournir, un échantillon, pour pouvoir faire faire une analyse à l'IPREM à Pau, des composants, etc.

(Intervention micro éteint)

M. LE PRESIDENT. - Oui, tant mieux. Sauf que ce sont des produits qui sont fabriqués en France, qui ont été validés par l'ARS et tous les organismes, etc. et donc les analyses ont été faites, refaites et contrefaites. Donc si cela amuse les enseignants de Louis BARTHOU...

M. CROIZIER. - Monsieur CHERET, pour être sérieux sur ce sujet-là, c'est pour cela qu'en groupe de travail, on a dit que dans les futurs groupes, puisqu'il y a du travail, il fallait penser à élargir et qu'associer des représentants des parents d'élèves, justement parce qu'ils portent un certain nombre de choses, il vaut mieux être inclusif là-dessus qu'exclusif. C'est une manière de répondre aussi à ce type de questions.

M. LE PRESIDENT. - Bien sûr le centre du débat étant la réduction de la pénibilité des agents à la plonge.

Mme BOISSARD-COMMET. - Je vais vous présenter les enjeux de ce projet et son déroulé, puisque depuis les dernières présentations en CHSCT local, pas mal de choses ont été faites, notamment des groupes de travail qui se sont tenus et plusieurs réunions dans les établissements partenaires.

Je vais tout d'abord céder la parole à Laurent, qui va vous donner toutes les informations relatives au constat de la pénibilité à la plonge, les TMS, les accidents du travail, et l'absentéisme. On s'est plus focalisé sur l'ex-Aquitaine puisque l'on connaît majoritairement cette information sur l'ex-Aquitaine.

M. ROGUES. - Bonjour. D'abord, une définition des TMS, qui résultent principalement des facteurs biomécaniques et psychosociaux. Biomécaniques, c'est le port de charges, gestes répétitifs, postures contraignantes, couplés à un stress, à une reconnaissance et un intérêt du travail, c'est ce qui génère des TMS. Au plan national, au niveau des maladies professionnelles dans les collectivités locales, 91 % des maladies professionnelles sont liées à des TMS. Au niveau de l'ex-Région Aquitaine, on est à 95 % au niveau de ces maladies professionnelles, et 75 % viennent du service général.

L'absentéisme est un fort indicateur de présence des TMS, on voit ici la répartition entre les accidents de travail en noir, en violet les accidents de trajet, et en vert les maladies professionnelles. On voit une évolution depuis les années 2007, de 2007 à 2014, on a + 30 % de maladies professionnelles chaque année. En 2014, vous voyez un chiffre entouré, 24.7 %, qui est la part des maladies professionnelles sur l'ensemble des arrêts ATMP, ce sont les

chiffres collectivités locales au niveau national. Au niveau des lycées de la Région ex-Aquitaine, cette part est de 42 %. On a estimé l'absentéisme lié à ces TMS, sur une année, on voit que cela concerne 17 554 jours d'arrêt par an, ce qui correspond à 48 agents absents toute l'année pour cause de TMS.

Autre indicateur de présence de TMS, les restrictions d'aptitudes qui sont prononcées par les médecins. Au service général, un tiers des effectifs a des restrictions d'aptitudes liées à l'activité physique, ont une ou plusieurs restrictions d'activité, donc c'est le service le plus impacté par les TMS. Le service général, ce sont les personnes qui font le nettoyage des locaux et qui font du travail en restauration, soit de service, en laverie, ou quelques aides au niveau de la restauration.

Autre indicateur de TMS, l'enquête sur les RPS, au niveau des agents d'entretien, l'enquête AFPA de 2015 relevait des exigences fortes au niveau des agents d'entretien, des contraintes de rythme nombreuses et des perceptions de facteurs de pénibilité. Pour ce service-là, on a une tension au travail pour 41 % des salariés, ce qui est très important en termes de RPS.

Un autre indicateur aussi, l'âge et l'ancienneté du personnel. Au niveau des lycées, la moyenne est de 48 ans et 7 mois, mais au niveau du service général, on est quasiment à 50 ans, avec 75 % de femmes. C'est ce service-là qui est principalement impacté, notamment par notre projet pour essayer d'améliorer les conditions de travail en laverie.

Mme BOISSARD-COMMET. - Comme vous avez pu le constater, je vous ai fait passer quelques échantillons de vaisselle aujourd'hui disponible, que l'on a commencée à mettre en test dans certaines laveries. À l'origine, ce projet est né de Cordouan. L'orientation n° 2 de l'axe 4 disait « réduire la pénibilité du travail, tout particulièrement dans les lycées. Je souhaite que conformément à vos propositions, des solutions techniques innovantes soient trouvées, notamment pour la plonge ». Fort de cette proposition et affirmation, il y a une expérience qui a retenu l'attention du service de prévention des risques du site de Bordeaux, qui est l'expérience de Biganos. Ce sont principalement des primaires et des maternelles qui mangent dans de la vaisselle copolyester, mais la nouveauté est que l'on a l'antenne du lycée de la mer qui, depuis septembre, mange également dans cet espace-là et de fait, teste cette vaisselle en copolyester. Ils utilisaient plutôt du polycarbonate et ce qu'il faut savoir est que cette vaisselle est très résistante puisqu'elle a maintenant huit ans. Donc fort de cette expérience réussie, l'idée de la Région a été d'expérimenter et de voir si c'était duplicable au sein de nos lycées et surtout parce qu'elle a des avantages qui sont incontestables, pas tant au niveau visuel, vous voyez qu'il n'y a pas tant de différence que cela, hormis la couleur bien sûr, mais surtout au niveau du poids de charge.

M. ROGUES. - Les projections que l'on a faites de réduction de charges, pour un lycée de 750 repas, on a d'abord fait une enquête auprès de 80 lycées sur les poids des ustensiles, donc chaque lycée a pesé son assiette, son verre, etc. et on a fait un calcul par rapport à la vaisselle qui existait sur le marché et on s'est aperçu que l'on a grosso modo 54 % de réduction sur un plateau élève, ce qui fait par opérateur et par jour une réduction de 430 kilos, cela correspond à peu près à la moyenne. Chaque opérateur manipule 800 kilos par jour dans une laverie, sachant qu'il manipule deux fois, je ne vais pas entrer dans le détail mais il y a une manipulation eau sale et eau propre, et donc par an, si l'on fait le calcul, cela fait un peu plus de 77 tonnes de gain de charges manipulées. Ce sont les gains de charges. Et si l'on calcule ensuite sur des lycées avec des internats, grosso modo l'on a 20 % de lycéens présents dans ces internats, on a un gain de + 20 % aussi pour les personnes qui travaillent en laverie. C'est le gain seulement en laverie, puisqu'en laverie, toute la vaisselle est manipulée, mais on a aussi des gains puisque la vaisselle est portée en préparation froide, elle est présentée au service, etc. Ces chiffres-là sont seulement pour la laverie.

Ce qu'il faut retenir est une division par deux des charges manipulées, et puis l'autre gros avantage est la réduction des nuisances sonores. Les données INRS indiquent qu'au poste de tri, en vaisselle propre, on est à 86 dB A et en polycarbonate, ce qui est équivalent au copolyester au niveau du bruit, on est à 80 dB A, donc une division par quatre du niveau sonore. C'est énorme. Il y a une échelle qui est logarithmique, ce qui permet de dire que l'on a une nuisance qui est aux $\frac{3}{4}$ diminuée.

(Réactions dans la salle)

Mme BOISSARD-COMMET. - *(micro éteint)* Il faut que tu expliques le calcul, pourquoi divisée par quatre.

M. LE PRESIDENT. - Parce que c'est logarithmique. Je ne suis pas professeur de mathématiques.

M. ROGUES. – C'est tous les 3 dB A, le niveau sonore est divisé par deux.

M. LE PRESIDENT. - C'est aussi en aspect de nuisance.

M. ROGUES. – Tout à fait, par exemple un aspirateur qui a 63 dB A, vous passez à 60, vous avez un niveau sonore divisé par deux dans la pièce. C'est un argument de vente fort. C'est assez flagrant dans les tests que l'on fait, et là c'est au poste de tri, c'est là où il y a le plus de nuisances. Ce sont des données de l'INRS.

Mme BOISSARD-COMMET. - Je reprends du coup sur les autres détails. Les avantages sont nombreux, comme vous avez pu voir au niveau du poids – 54 %, au niveau

de la réduction des nuisances auditives – 75 %, également réduction des risques, pas de casse, pas de coupure, pas d'accident du travail lié à la casse ou aux coupures. Moins de nettoyage, moins de réassort aussi, diminution des accidents et de l'absentéisme lorsqu'ils sont liés, et également sur les ports de charges, c'est cumulatif. Pas de bisphénol A, pas de perturbateur endocrinien avéré à ce jour, une durabilité supérieure à huit ans – on n'est jamais protégé suffisamment – l'idée pour nous est de vérifier, par l'expérimentation, la résistance du matériel, 100 % recyclable, c'est important. Une fabrication française, là aussi c'est important, avec toutes les normes, et puis une vraie facilité de mise en place, il ne s'agit que de remplacer de la vaisselle. Et un peu plus, c'est-à-dire adapter les machines à laver sur le séchage, les produits de rinçage, mais les tests que nous avons faits jusqu'à présent sont pour beaucoup, concluants.

Quel périmètre ? Aujourd'hui, on s'est donné comme périmètre l'ex-Aquitaine, puisque c'est un projet qui était dans les rouages un peu en amont de la fusion, et c'est aussi le territoire que l'on maîtrisait le mieux, ce sont 139 laveries identifiées, 1200 agents qui sont concernés (laverie cuisine) et quand même 100 000 élèves. L'expérimentation, si elle s'avère concluante, pourrait être étendue dans un délai à déterminer, sur les 296 lycées. On aura plus de 3000 agents concernés et plus de 200 000 lycéens. C'est vraiment une politique d'importance à mettre en place.

Point de situation de l'expérimentation, aujourd'hui, il y a un inventaire qui a été réalisé en ex-Aquitaine. Sur l'ex-Aquitaine, il y a un taux de réponse à peu près de 60 %. On voulait simplement connaître la vaisselle utilisée, naïvement, je pensais que tout le monde utilisait à peu près la même chose, mais pas du tout. Chaque établissement choisit ses formes, ses tailles, ses poids, comme il l'entend. On a, dans certains établissements, des assiettes qui font quatre fois ce que peut peser aujourd'hui une vaisselle en copolyester. On a des tests qui sont actuellement en cours dans trois lycées pilotes de l'ex-Aquitaine : on a le lycée Odilon REDON à Lesparre, le lycée Louis BARTHOU à Pau, et la Tour Blanche à Bommes, avec une mise en place, en tout cas pour les deux premiers, qui serait effective à partir de mai, sur la base d'expérimentations. Il y aurait un changement de vaisselle à partir du mois de mai et pour une durée qui pourrait s'étendre jusqu'à la fin de l'année 2017.

Est-ce que vous avez des questions ?

M. LE PRESIDENT. - Quelques observations, certaines que j'avais déjà faites mais sur la question du poids, cela a été évoqué mais c'est vrai aussi pour les plateaux qui sont portés par les élèves et c'est vrai évidemment au niveau du service, etc. au-delà de la plonge, même si l'élément qui avait été identifié comme crucial est la plonge parce qu'il y a à

la fois tous les inconvénients, il y a la répétition des gestes, le poids, la chaleur, l'humidité, le froid selon les périodes de l'année, c'est quand même un élément extrêmement important.

Là aussi, je ferais une remarque complémentaire un peu comme finalement le désherbage, c'est aussi un problème culturel parce qu'il y a quelques réticences culturelles en disant la vaisselle est de la porcelaine. Il va falloir que les personnes intègrent le fait que la vaisselle était de la porcelaine, et que cela puisse être autre chose. Ce n'est pas forcément un détail parce que cela modifie quand même... il y a un certain nombre de problématiques au niveau des machines à laver, il y a un certain nombre de problématiques par rapport au fait que le copolyester ne tient pas la chauffe comme des assiettes en porcelaine, donc quand on sert avec des assiettes chaudes, on ne peut pas le faire de la même façon avec le copolyester. Il y a quelques petits détails techniques qui changent un peu les données et les habitudes.

Ce qui est intéressant aussi est que les enquêtes qui ont été faites à cette occasion nous ont permis de voir, puisque Sonia nous disait que la vaisselle pouvait tenir plus de huit ans et c'est le cas déjà à Biganos, on a un exemple grandeur nature, ce n'est pas une vue de l'esprit, ce ne sont pas les expériences en laboratoire, c'est du concret. La moyenne de vie de la vaisselle en porcelaine est de 2.6 ans, je l'ai appris à cette occasion, je ne le savais pas, j'aurais pensé que c'était beaucoup plus, parce que dès que c'est ébréché, on jette. Quand on est en famille l'on ne le fait pas forcément mais c'est normal, en collectivité, quand c'est ébréché l'on jette, donc 2.6 ans, en sachant que le copolyester, grosso modo, si l'on a un marché qui est efficace, coûtera + 30 % par rapport à la vaisselle en porcelaine, mais que c'est sur huit ans, donc au final, cela coûte deux fois moins cher. Après évidemment, il y a un investissement au départ.

Après, il y a quelques petits problèmes techniques parce que les établissements finançaient cela sur le Budget, si l'on doit le financer... Ce sont des détails par rapport à l'enjeu, pour moi, des TMS et de l'absentéisme. Si le Président est un fervent partisan des robots, je suis un fervent partisan de la vaisselle copolyester, chacun ses chemins, et je travaille aujourd'hui à mobiliser des fonds pour que dès que l'on considère que l'expérimentation est concluante, on puisse étendre l'expérimentation et envisager très rapidement, dans la mesure du possible et sous réserve des conclusions des expérimentations, avec l'accord aussi des personnels et des personnes dont c'est le métier au quotidien, on soit en capacité, si c'est concluant, de le déployer très vite.

M. PUYJALON. - Est-ce que les types de couteaux utilisés sont adaptés à l'ustensile ou pas, pour l'usure ?

Mme BOISSARD-COMMET. - Oui, effectivement, il y a deux types de couteaux qui sont utilisés dans les lycées actuellement. On a le couteau dit « à steak », qui est souvent pointu et un peu plus dentelé, et il y a les couteaux à bout rond, qui vont finalement un peu plus préserver la vaisselle, les assiettes. C'est vrai que l'expérimentation permettra de voir si le couteau à steak ne l'endommage pas trop. Par ailleurs, suite à l'expérimentation, la vaisselle sera revue et étudiée pour trouver la meilleure dimension. C'est quelque chose, dans le marché public, on peut tout à fait faire une commande avec des tailles, avec un creux inférieur, une dimension un peu plus large. Aujourd'hui, on est obligé de prendre ce qui existe et de fait...

M. LE PRESIDENT. - Est-ce qu'il y a d'autres observations ou remarques ?

C'est un sujet que l'on a déjà abordé au moins trois fois en CHSCT, mais on est à la phase concrète de mise en place en expérimentation puisqu'il y a déjà des visites qui ont été faites dans les lycées et une dernière qui est programmée la semaine prochaine.

On ne peut pas utiliser la vaisselle pour se défendre contre les terroristes, je pense que la balle de guerre traverserait quand même la vaisselle en copolyester.

M. LOUBIGNIAC. - Justement, je vous ferai passer la consigne de l'éducation nationale qui demande que l'on contrôle les cartes d'identité, les sacs, etc. pour l'annexer au PV.

Concernant la vaisselle copolyester, c'est un vrai projet d'amélioration des conditions de travail, en particulier pour les agents qui sont affectés en préparation froide et au service, puisqu'ils transportent des grilles avec les entrées et les desserts. C'est aussi une avancée pour les élèves, je pense en particulier aux plus jeunes dans les collèges.

Concernant les laveries, on agit sur les effets mais on ne touche toujours pas à la source du problème. La prévention est régie en neuf grands principes, classés par ordre décroissant, le remplacement de la vaisselle est de niveau 6, donc on est loin du premier principe de prévention qui voudrait une démarche plus vertueuse et de réfléchir aux gestes et aux postures avant la conception de la laverie. Aujourd'hui, qu'est-ce qui impacte le plus la santé ? Le poids de la vaisselle en porcelaine ou les gestes que vont répéter les agents pendant tout un service, de prendre sur un plateau un ravier et de le mettre à l'envers dans un panier, et ensuite, d'attraper le panier et de se faire une torsion du buste pour le déposer dans la machine qui se situe derrière. Si chaque élève déposait lui-même son verre à l'envers dans un casier, idem pour les ravieres, idem pour les couverts, ils feraient ces trois gestes au maximum 180 fois par an. Aujourd'hui, l'agent qui est affecté au sale, à l'entrée de la machine, le fait entre 1400 et 2800 fois par jour, en deux heures. On aurait là une vraie

mesure d'ergonomie pour les agents et qui plairait peut-être aux élus puisque cela ne coûterait rien aux contribuables.

Mais le process que j'ai baptisé « drop and go », se développe, c'est-à-dire que l'on voit de plus en plus de laveries avec un système convoyeur bicordes où l'élève passe, jette son plateau sur un convoyeur et s'en va. J'ai assisté à une inauguration de laverie, ils trouvent cela très « fun », les équipes de Direction croient, à tort, que faire trier la vaisselle aux élèves va ralentir le passage des élèves et elles ont peur d'être débordées au niveau du service. Les conséquences sont triples pour les agents : des cadences infernales, dignes des usines FORD en 1920, puisque l'Homme doit s'adapter à la vitesse de la machine. Je trouve aussi que du point de vue de l'éducation au tri, cela envoie un signal pas très bon au niveau des élèves, cela coupe aussi toute la communication qu'il pouvait y avoir au moment de la dépose, entre les élèves et les agents.

Sur ces sujets, il est urgent et en tout cas, les agents l'attendent, que la collectivité s'affirme comme sachant dans le choix des process de restauration, qui est sa compétence. En cas de désaccord, le choix final ne doit pas être laissé à des cadres administratifs, mais bel et bien à des cadres techniques et aux utilisateurs. Il faudra aussi que les équipes de Direction redonnent à la pause déjeuner toute sa place dans la vie de l'élève. Comment un élève qui dispose de 55 minutes pour sa pause peut-il apprécier un repas alors qu'il va faire 40 minutes de file d'attente avant de prendre son plateau ? Aucun adulte n'accepte cela, ils passent tous devant dans les établissements scolaires. Dans les projets, tout est conditionné par la crainte des équipes de Direction que cela ne passe pas assez vite, que ce soit en entrée ou en sortie du réfectoire. Les réfectoires ne sont jamais assez grands et cela conduit à réduire les surfaces techniques dédiées aux agents. On nous explique qu'il n'y a pas le choix, trop d'élèves, pas assez de salles de classe et trop d'options.

Il est aussi d'usage d'omettre de parler de la cause réelle, je veux parler des vœux des enseignants en début d'année, et si les créneaux horaires des cités scolaires étaient utilisés du lundi au vendredi, de 8 h 00 à 18 h 00 comme c'est possible, je pense en particulier au mercredi, aux après-midi après 16 h 00 et au vendredi, il y aurait certainement moins d'affluence sur des créneaux très restreints au réfectoire, et on pourrait vraiment parler d'une « pause » déjeuner pour les élèves. Cela impacterait bien sûr tous les agents de restauration qui auraient des cadences beaucoup plus continues sur la durée du service. C'est encore une mesure qui ne coûterait rien aux contribuables, ce n'est que de l'organisationnel. D'autant plus que l'on aurait certainement moins de doublons dans les salles spécialisées, dans les matériels, je me laisserais même peut-être dire que l'on pourrait réduire la surface des établissements puisqu'aujourd'hui, ils sont calibrés sur le fonctionnement du mardi et du jeudi, les journées qu'en général les enseignants souhaitent

travailler, et que les établissements sont sous-utilisés les autres jours. Tout cela impacte clairement les conditions de travail des agents.

M. LE PRESIDENT. - Il y a un certain nombre de choses que j'entends, mais quand vous dites que ce serait sans conséquence financière, il y a quand même, et ceci dit, je m'insurge contre ce qui est fait aujourd'hui, une nécessité de restructurer une grande partie des plonges. Et au demeurant, le message n'est peut-être pas encore totalement passé mais sur l'aspect dérochage et participation des élèves au tri et au débarrassage, le Président a donné des consignes, qui ne sont peut-être pas suffisamment suivies des faits, mais je porterai aussi cette parole. Il y a un certain nombre d'établissements où c'est fait d'ailleurs. Je n'ai pas participé aux dernières inaugurations - peut-être ai-je eu tort – mais il y a des endroits où à la fois le tri est fait par les élèves, et y compris la dépose des verres, des assiettes, des couverts et des ramequins, mais peut-être pas suffisamment, donc il faut que l'on y travaille.

Sur le reste, je peux me permettre de le dire, quand l'éducation sera décentralisée aux Régions, puisque le Président en parle souvent, on pourra peut-être agir. Je dis bien peut-être, il faut être très modeste en la matière. Je fais des emplois du temps depuis un certain nombre d'années, d'enseignants, je précise, c'est un sujet délicat, à manier avec précaution sur les habitudes acquises. C'est un sujet sensible. Après, au demeurant, il y a aussi des établissements où c'est bien utilisé, il y a aussi des établissements et ce n'est pas toujours évident, qui travaillent le samedi matin, ce qui permet d'ailleurs, notamment par rapport aux salles spécialisées, je connais des établissements, s'ils n'avaient pas le samedi matin pour les salles spécialisées, ils ne passeraient pas. Il y a quand même aussi une bonne valorisation dans certains endroits.

D'autres question ou remarques par rapport à ce sujet ?

Je vous remercie.

PRÉSENTATION DU BILAN DE L'EXPOSITION HANDICAP

M. LE PRESIDENT. - Le dernier point que j'ai ajouté à l'ordre du jour, avec votre accord, est la présentation du bilan de l'exposition handicap.

Mme FERNANDEZ. - Bonjour à tous, je m'appelle Isabelle FERNANDEZ, je suis chef de service de l'Action Sociale. Je m'excuse par avance, je suis encore un peu grippée, pour la voix et la toux, mais j'ai Lucie à côté de moi. Lucie est responsable du service social avec moi, et puis Sophie LAVOREL devait nous rejoindre, qui a participé aussi à l'opération de

l'exposition itinérante du handicap au travail sur les trois sites de Poitiers, Limoges et Bordeaux. Cette manifestation s'est d'abord organisée dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, qui a lieu tous les ans et une première sur les trois sites, pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap. Elle s'est déroulée tout d'abord à Poitiers, du 14 au 17 novembre, puis à Limoges du 21 au 24 novembre, et enfin à Bordeaux, du 28 novembre au 1^{er} décembre. C'était une opération sur quatre jours mais où il y avait deux jours d'ateliers, le mardi et le jeudi.

Les objectifs de cette exposition étaient avant tout de sensibiliser tous les agents sur les différentes formes de handicaps, qu'ils soient visible et invisibles. Dans ce cadre-là, c'est plutôt le handicap visible qui a été traité.

Le second point était aussi de faire tomber tous les préjugés qu'il pouvait y avoir par rapport au handicap, et prévenir la santé des agents. C'était valoriser le travail des acteurs en RH, en charge du maintien dans l'emploi, et les techniques d'adaptation des postes.

Et enfin, c'était de promouvoir les actions portées par la convention du fonds d'insertion pour les personnes handicapées dans la fonction publique territoriale. Comme vous le savez peut-être, nous avons une convention sur trois ans, depuis 2014, qui été étendue sur les trois sites pour 2017, et qui a donc pu être entièrement financée dans ce cadre-là, en 2016. Cette opération a été décidée, je crois, Pierre, cet été... Elle a été organisée et pilotée par le service d'Action Sociale et le service de la communication interne du site de Bordeaux, Sophie LAVOREL a coordonné tout ce qui était logistique et communication sur les trois sites, ce qui n'a pas été simple, et ensuite, avec l'aide de nos homologues des sites de Poitiers, Limoges, et je salue Florence, Isabelle JALLET, Marie BARDONNAUD et... qui ont été aussi très réactives sur cette opération, d'autant plus que c'est Poitiers qui a démarré et que le prestataire retenu, qui était JLO-COM la lettre de notification avait été, il me semble bien, au 12 octobre, et qu'il a fallu aller assez vite pour monter cette opération. Le coût de marché était à 83 998.80 € et l'opération financée à 100 % dans le cadre de la convention. Nous n'avons eu qu'un seul candidat, qui a déposé une offre.

Je vais passer la parole à Lucie puisque l'on fait un duo.

Mme MASSART. – Cette manifestation s'est articulée autour de plusieurs ateliers qui ont traité différentes thématiques dans le cadre du champ du handicap, un atelier intitulé « sensibilisation au handicap visuel », sous la forme d'un jeu de rôles, puis deux ateliers de sensibilisation aux handicaps visuel et auditif, dont un ayant ce que l'on appelle « acuité auditive » pour vérifier l'acuité auditive des agents.

Mme FERNANDEZ. - On vous fait passer le dépliant qui avait été communiqué et puis aussi un petit livret que l'on a réédité sur l'exposition photo.

Mme MASSART. – Ensuite, il y avait un atelier intitulé « troubles musculo-squelettiques (TMS) » tout ce qui est en lien avec la santé du dos, articulations, qui a été animé par deux ergonomes du prestataire externe retenu. Puis, il y avait un parcours intitulé « sensi'kit » qui était plutôt un support ludique pour lequel on pouvait échanger sur la question du handicap et comment, avec certaines données sur le handicap au sein de la Région Nouvelle-Aquitaine.

On a aussi effectué une exposition de photographies, dont on fait circuler notamment le livret. Il s'agit de photographies d'agents de la collectivité qui ont bien voulu se prêter au jeu, je les remercie vivement d'ailleurs, et des témoignages d'agents du Siège et des lycées ont pu être aussi effectués par le biais d'une vidéo qui tournait en boucle. On aurait bien aimé vous la faire passer mais d'un point de vue logistique, ce n'était pas possible.

Mme FERNANDEZ. - Je voulais juste ajouter que l'exposition photos, la Région en est propriétaire et les panneaux ont été mis dans les couloirs de l'accueil RH, donc si vous avez l'occasion, vous pouvez aller les découvrir au 5^{ème} étage.

Mme MASSART. – Du coup je reboucle, il faut savoir aussi que le sensi'kit, que nous avons payé, est aussi la propriété de la Région. Ces parcours ont permis de tester les connaissances, de partager des expériences et d'aborder des situations professionnelles. Nous avons eu 820 participations des agents aux ateliers, avec un découpage et notamment l'atelier TMS qui a été très apprécié puisque nous avons eu 228 participants dessus. Avec une répartition par site et par atelier, on va dire que c'est de façon homogène mais on peut voir que Poitiers a obtenu le meilleur score de participation alors que c'était les premiers à accueillir l'exposition au sein de leurs locaux. Ce qu'il faut savoir est que cette exposition itinérante s'est faite dans tous les Hôtels de Région des trois sites.

Mme FERNANDEZ. - Ce que je peux peut-être ajouter est qu'autant sur Poitiers et Bordeaux, les locaux pouvaient recevoir l'exposition parce que l'exposition par exemple à Bordeaux, avait lieu au niveau 1, autour de la fontaine, et les ateliers ont pu avoir lieu dans les salons. Je crois que c'était pareil sur Poitiers. Limoges s'y prêtait malheureusement un peu moins puisque l'exposition était dans le hall, en descendant les escaliers, mais les ateliers ont été à l'étage ou il fallait sortir dans la cour.

Mme MASSART. – On vous a fait des petits camemberts pour que ce soit un peu plus visuel, avec la répartition des ateliers, le nombre de participants par site.

Mme FERNANDEZ. - Ce qu'il faut savoir est que les agents ont au moins fait deux ateliers et ont vu l'exposition et se sont prêtés au sensi'kit.

Ce que l'on peut dire est que dans un délai très contraint et sur trois sites, cela a été un pari réussi dans le cadre de l'organisation de cette manifestation. Le taux de participation des agents a été satisfaisant, et ceux qui sont venus aux ateliers ont vraiment trouvé un intérêt majeur sur cette thématique du handicap au travail. Cela a été un premier partenariat très réactif et apprécié par les interlocuteurs des trois sites, avec le prestataire, on ne le connaissait pas, on a fait sa connaissance, mais c'était vraiment une relation privilégiée puisque dès qu'il a été retenu. Nous avons fait des points réguliers à chaque fois qu'il allait sur les autres sites, on se faisait des points téléphoniques puisque sur Poitiers c'était lancé, on a porté les correctifs les nécessaires. Vraiment, le prestataire a été très bien accueilli aussi sur les deux autres sites, une équipe dynamique aussi puisqu'il y avait entre sept et dix intervenants autour de Madame MARIE qui était la responsable. Une adaptabilité, une disponibilité aussi du prestataire face à toutes les contraintes techniques, d'abord l'éloignement des sites, les allers-retours pour que la logistique et la communication se passent bien, la configuration des lieux aussi, tout ce qui était logistique et communication.

Mme MASSART. – Sur ces slides, c'est un peu une redite de ce que vient de dire Isabelle, ce qu'il faut noter est que l'atelier « acuité auditive » a permis de repérer, chez certaines personnes, une baisse auditive, et donc a pu amener une orientation vers un audioprothésiste et notamment sur un public plus ciblé sur le site de Poitiers et un public relativement jeune.

Je tenais quand même à indiquer que nous avons eu le plaisir d'avoir un photographe de la Région qui m'a accompagnée sur les différents lycées pour faire les photos pour cette exposition, et c'est vrai que la qualité est quand même très réussie et très belle. C'est vraiment quelque chose d'important à souligner.

Là, on redit aussi la réactivité des services, je vais passer un peu vite là-dessus.

On a essayé d'inclure les photos, ce qu'il faut savoir est qu'il y avait un partenaire qui s'appelle « réseau handi-pacte Aquitaine » et leur photographe est venu sur le site de Bordeaux. Elle a pu prendre certaines photos mais je ne les ai pas encore reçues, j'aurais aimé vous les présenter aujourd'hui mais je n'ai pas pu, faute de temps. On voit là Monsieur ROUSSET, entouré de prestataires et de collègues.

Mme FERNANDEZ. - Il est passé juste sur l'atelier TMS, mais il est passé.

Ensuite, on a fait un bilan avec le prestataire, donc on a fait cette opération, quelles suites peut-on donner à ce type d'opération sur l'ensemble des trois sites. Ce sont des

pistes, on n'a pas été étudier, mais qu'il pourrait peut-être être intéressant de développer, ce serait peut-être d'aller vers un déploiement de ces ateliers dans les lycées et en direction des métiers des agents puisque sur l'atelier TMS, c'était l'ordinateur, la souris, la chaise, donc on corrigeait la posture avec les ergonomes, mais peut-être que sur la restauration, l'entretien, l'entretien des bâtiments et des espaces verts, on pourrait adapter ces ateliers vraiment à nos agents des lycées.

Ensuite, comme il y a beaucoup de lycées sur la Nouvelle-Aquitaine, c'était peut-être cibler des lycées pour une expérimentation de cela. Relier aussi les mises en situation professionnelles et les pratiques des agents dans ces ateliers, avec la démonstration d'un matériel adapté et d'aménagement de poste, en collaboration avec les services de prévention et la Médecine du travail. Nos collègues de la prévention avaient pu assister au Salon « Préventica » et il aurait pu y avoir, Florence m'en avait parlé, des mises en synergie avec le matériel, mais faute de temps, on n'a pas pu le faire. Et puis aussi faire circuler l'exposition photos, où les photos vraiment sont belles.

Et peut-être aussi, le prestataire le fait, ce sera dans le cadre d'un marché si c'est relancé, la possibilité d'organiser des conférences autour du handicap invisible, puisque le prestataire travaille avec des professionnels sur cette thématique-là. Et puis en 2017, on verra ce qu'il pourra en être mais si c'est toujours dans le cadre du fonds d'insertion pour personnes handicapées, elles pourraient aussi être financées dans ce cadre-là. A étudier.

Quelques photos de l'exposition à Poitiers... Le sensi'kit... On en est propriétaire, il y avait un système de quizz avec des aimants, on est propriétaire mais il faut l'animer sinon on ne peut pas en faire grand-chose, donc à voir ce qui pourrait être récupéré. Quelques personnes se prêtaient au quizz.

Je vous remercie, on est à votre disposition si vous avez des questions.

Mme BURGALIERES. - Juste une seconde pour clôturer leur présentation, un grand merci à l'équipe qui a mis cette exposition en œuvre, sachant que les délais étaient très restreints, et puis à souligner le premier travail de coordination sur les trois sites, sur la thématique du maintien dans l'emploi, donc un grand merci à Limoges et Poitiers qui nous ont suivis également sur ce projet et qui a été porté par l'ensemble des acteurs. Et j'espère que ce sera un premier acte d'autres actes en faveur du maintien dans l'emploi et de la valorisation de ce que peut faire la DRH ou de ce que peut commencer à faire la DRH en tout cas, pour maintenir les agents en situation de handicap dans leur emploi.

M. LE PRESIDENT. - Est-ce que vous avez des questions ou des remarques par rapport à ce sujet ? Il faut le réutiliser et le valoriser autant que faire se peut.

QUESTIONS DIVERSES

M. LE PRESIDENT. - Nous avons trois questions diverses. Soit on les traite, soit je peux vous proposer, elles étaient posées par la CFDT, que l'on réponde à l'ensemble des représentants syndicaux par mail.

On peut ?

D'accord.

Donc à ce moment-là, je vous propose de lever la séance. Je vous remercie de votre attention.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

Le Président



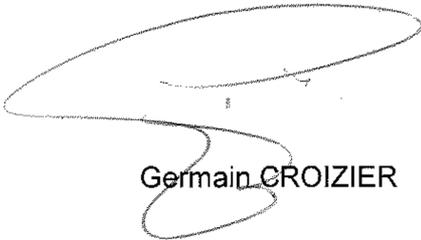
Pierre CHERET

La secrétaire administrative



Corinne GARMENDIA

Les secrétaires,



Germain CROIZIER



Christophe NOUHAUD



Delphine CHAMBARD