



REUNION du 14-12-10

Cette première réunion trimestrielle de la mandature a commencé à 10h00 pour se terminer à 17h30. Les longs palabres de la Direction, les détails excessifs de certains échanges sont en réalité une stratégie de Direction visant à tenter d'éluder les problèmes de fonds que nous avons notamment posés.

Intervention préalable

Avant d'attaquer l'ordre du jour nous sommes intervenus en préalable pour que soient mentionnés au PV les points suivants :

-la diffusion par voie de tract (Fo) de la date du 14 décembre comme nouvelle date de réunion du CHSCT (antérieurement prévue le 7) alors que les élus CGT et UGICT n'étaient pas informés et donc mis devant le fait accompli sans discussion aucune sur l'adaptation des plannings. Par ailleurs, fixée une nouvelle fois un mardi, le médecin du travail n'a pu être présent à cette réunion alors que l'ordre du jour concernait essentiellement le thème de la souffrance au travail !!

-l'amputation de nos questions posées : la plupart d'entre elles, après un bref exposé, consistait à demander un vote de positionnement et de délibération du CHSCT sur le point concerné. Toutes les demandes de vote ont été supprimées.

Même si l'ordre du jour est établi par le Président et la Secrétaire de l'instance, cela n'autorise en rien cette amputation.

Nous avons rappelé notre échange par lotus avec le DG qui, avec mépris toujours, a maintenu le statu quo. **Nous avons donc informé le Président et l'ensemble des élus du CHSCT de notre saisine de l'inspecteur du travail pour entrave au fonctionnement de l'instance.** (LRAR du 08-12-10). De fait, malgré leur absence de l'ordre du jour, nos demandes de vote ont été prises en compte même si cela l'a été à contre cœur de la part de la Direction.

Les employeurs ne supportent pas que le CHSCT acte par votes des délibérations, même de principe.

Nos questions et interventions

1-Rapport d'expertise IRCAF

Lors du CHSCT du 29 novembre 2010, deux votes ont eu lieu, l'un sur la validation du rapport d'IRCAF, l'autre sur la mise en place d'une commission de suivi mensuelle. **Les 3 élus CGT et UGICT s'étaient prononcés favorablement sur ces deux votes**, les 3 autres élus ayant décidé de réserver leur position pour la prochaine réunion trimestrielle. (C'est à dire celle du 14/12) Nous demandons que ces élus se prononcent.

Cette question a été rapprochée de celle de Fo qui notamment demandait la fixation d'une date pour un autre CHSCT au cours duquel serait débattu sur le fond le rapport IRCAF et où ils se prononceraient sur ce rapport !!

Par ailleurs la Direction a communiqué copie d'une lettre que le DG a adressé à IRCAF, lettre qui remet en cause la forme du rapport qui ne serait pas un rapport d'expertise (!), tandis que le Président évoque également une remise en cause ultérieure de l'objectivité de ce rapport, c'est-à-dire une remise en cause du fond (constat, causes, propositions). Le Président s'est également lancé dans un long développé en reprenant ses éléments favoris sur les marchés, la mise en concurrence, le dispositif des Risques Psycho Sociaux (RPS), qui n'ont strictement rien à voir avec la démarche CHSCT. Une manœuvre dilatoire pour contourner le problème.

Nous sommes donc intervenus pour recadrer tout ça et dénoncer cette lettre comme un acte de violence du DG à l'encontre des collègues dans une situation critique quant à leur santé, en regrettant que nos collègues Fo parlent de termes « excessifs » employés dans le rapport.

En effet, alors que ce rapport ne fait que transcrire la réalité du vécu des TS concernés et qu'il constitue une véritable alarme sur une situation très sérieuse, la Direction continue à se maintenir dans une posture rigide de déni de la réalité. On peut dire d'ores et déjà que M SOUREILLAT engage sa responsabilité pénale avec toutes ses conséquences en terme de sanctions au cas où il se passerait un accident grave, posture aggravée par l'orchestration d'une véritable attaque contre ce rapport.

Nous avons rappelé que nous sommes dans une situation de grande urgence et que des palabres dilatoires ainsi qu'un renvoi en janvier d'une réunion CHSCT sur le rapport, ne font qu'aggraver la situation de nos collègues de travail.

Nous avons également rappelé que la démarche sur le dispositif (national ou local) sur les RPS ne devait en aucun cas remettre en cause les prérogatives du CHSCT ni les altérer ou les parasiter, sachant que pour nous cette démarche n'est qu'un leurre qui avait été utilisé par la Direction en janvier 2010 pour tenter d'empêcher l'expertise CHSCT. Des consultants choisis par l'employeur, ça n'a rien à voir avec l'expert choisi par les élus du CHSCT sur une liste agréée par le ministère du travail.

A noter qu'à ce jour seuls les élus CGT et UGICT ont approuvé ce rapport et ont demandé une commission de suivi sur la mise en place des mesures préconisées. **Nous rappelons que IRCAF a été choisi par tous les élus du CHSCT, toutes tendances syndicales confondues.**

2-Saisine du CHSCT par les techniciens conseils d'Aix

La quasi-totalité des TC d'Aix ont saisi le CHSCT quant à la dégradation forte de leurs conditions de travail et aux conséquences de cette dégradation sur leur santé physique et psychologique. Cette saisine sera jointe au PV. Cette situation est une réalité qui impacte l'ensemble des districts, situation qui ne fait qu'empirer au fil des mois et que nous avons dénoncée dans toutes les instances sans que la Direction entende ce qui se passe et se joue réellement sur le terrain.

Dans ces conditions, les élus CGT et UGICT demande que le CHSCT vote une expertise touchant l'ensemble des techniciens conseils de l'organisme avec un vote sur le principe d'un recours à l'expert et un vote sur le choix du cabinet agréé

Les élus Fo avaient posé une question en ce sens en y intégrant les contrôleurs. Dans la discussion il est apparu que d'autres catégories étaient également concernées par la souffrance au travail (encadrement, notamment de proximité, autres TS que les districts Nord et Centre)...

Nous avons donc demandé une interruption de séance qui a permis à tous les élus de se concerter sur la meilleure démarche à mettre en œuvre. Les élus Fo ont validé la délibération sur les TC que nous avons préparée conformément à la procédure, les autres catégories devant être prises en compte dès le CHSCT de janvier 2011. Il a été décidé de demander une expertise sur l'ensemble des TC et convenu que les autres votes et notamment celui du choix de l'expert seraient actés lors d'un CHSCT au cours de la première quinzaine de janvier

Dès le retour en salle, la secrétaire a donné lecture de la délibération reprenant les justifications de la saisine des TC d'Aix, en élargissant la demande d'expertise à l'ensemble des TC de l'organisme.

Le CHSCT a ensuite procédé au vote sur le principe d'une expertise sur l'ensemble des TC

Au moment du vote : 6 présents

Pour l'expertise : 6 voix

La délibération a été adoptée à l'unanimité. A suivre

3-Les boucles qualité

Ce dispositif pointe uniquement la responsabilité des TC quant aux rejets vérification alors qu'ils évoluent dans un contexte de conditions de travail dégradées, de pression, de stress, de course effrénée au chiffre..C'est un dispositif stigmatisant qui ne règle en rien le problème de fond qui ne pourra être réglé que par une véritable assistance technique sur le terrain assumée par l'encadrement face à une complexification de la législation, un manque de moyens de plus en plus évident, des charges qui ne cessent d'augmenter. Il est de la responsabilité du CHSCT d'affirmer sa volonté de ne pas rajouter de la stigmatisation à des conditions de travail déjà difficiles et de faire en sorte que le contexte de travail soit respectueux de bonnes conditions d'exercice. Nous demandons donc que le CHSCT émette 2 votes : un vote d'avis négatif sur le dispositif et un vote demandant à la Direction de mettre prioritairement en place des dispositifs d'amélioration de l'organisation du travail et d'une véritable assistance technique sur le terrain.

1^{er} vote contre les boucles qualité

Le CHSCT s'est prononcé à l'unanimité des présents contre le dispositif boucles de qualité

Au moment du vote : 5 présents

Contre les boucles qualité : 5 voix

La délibération a été adoptée

2^e vote : demande à la Direction de mettre prioritairement en place des dispositifs d'amélioration de l'organisation du travail et d'une véritable assistance technique sur le terrain

Le CHSCT s'est prononcé à l'unanimité des présents pour cette demande

Au moment du vote : 5 présents

Pour cette demande : 5 voix

La délibération est adoptée

Le CHSCT a donc pris officiellement ses distances avec un dispositif qui pourrait générer de la souffrance au travail.

4-Sécurité à l'accueil (incident d'Aubagne du 16-11-10 à titre d'exemple)

Nous considérons que de bonnes conditions de travail et d'accueil consistent également à proposer aux salariés et aux allocataires un contexte sécurisant par la présence d'un personnel spécifiquement dédié pour maintenir ce contexte. Le rôle d'agent d'ambiance a une portée préventive incontournable. En conséquence nous demandons que le CHSCT se prononce par un vote sur le principe de la mise en place d'un agent d'ambiance ou de sécurité sur tous les sites d'accueil.

Le CHSCT s'est prononcé à l'unanimité pour la mise en place d'un agent d'ambiance ou de sécurité sur tous les sites d'accueil

Au moment du vote : 6 présents

Pour la mise en place : 6 voix

La délibération a été adoptée

5-Chauffage/climatisation sur le district d'Aix en Provence (Phoebus)

Le personnel du district est toujours privé d'un dispositif de chauffage général. Des chauffages d'appoint ont été mis en place pour pallier cette défaillance. Cependant ils ne permettent pas le maintien d'une température uniforme et permanente sur l'ensemble du site. Ce problème est récurrent quasiment depuis l'implantation du Phoebus. Le système de chauffage/climatisation ne fonctionne pas et fait l'objet de signalements réguliers, la Direction préférant pointer une mauvaise utilisation des thermostats par les agents ! En janvier 2009, excédés par une panne de chauffage d'une semaine, les TC, ne supportant plus de travailler dans le froid, ont été contraints à une journée de grève. Le système a été enfin reconnu comme inapproprié et hors service (légère avancée sur ce dossier !). Nous demandons un vote exigeant de l'employeur le remplacement du système de chauffage/climatisation sur le Phoebus.

Une nouvelle fois la Direction a tenté de justifier, dans un très, très long développé, l'incurie du problème maintes fois soulevé pour nous annoncer le changement du système pour avril 2011 ! !

Comme la Direction a botté en touche depuis des années, nous avons maintenu par principe notre demande de vote.

Au moment du vote : 5 présents

Pour la demande du changement du chauffage/Clim : 5 voix

La délibération est adoptée à l'unanimité

6-Charte locale de procédures à suivre en cas d'incivilité à l'accueil

Nous avons relancé cette demande d'une Charte telle qu'elle existe à la CAF 84 où elle facilite la gestion des situations de crise à l'accueil. Nous pointons le fait que cette demande remonte à deux ans et que la Direction renvoie sans cesse sur une démarche nationale qui pour l'instant n'a rien apporté même si entre temps la démarche locale avait avancé sans pour autant être officiellement formalisée et diffusée.

La Direction renvoie une nouvelle fois sur la démarche nationale dont le produit devrait être disponible en 2011

7-BRPA : passage en corbeille GED—Dossier présenté par la Direction

La Direction a présenté ce dossier et a essayé d'en valoriser le fond en le présentant essentiellement sous un angle purement technique : modernité de l'outil, meilleure organisation, pièces accessibles à l'écran.

Tous les élus ont pris acte de ce dispositif sans donner d'avis, dispositif pour lequel la procédure de présentation a été quelque peu folklorique.

En effet, nous avons souligné que ce dossier, qui impacte les conditions de travail des agents, a déjà été présenté au CE alors qu'il aurait dû être présenté en préalable au CHSCT. La procédure n'a pas été respectée et les explications de la Direction sur des plannings impossibles à tenir ne changent rien à l'affaire. Le préalable CHSCT est incontournable quand les conditions de travail sont ou seront impactées. **De fait nous savons aujourd'hui avec le recul combien les corbeilles et la façon de les utiliser aux prestations, ont contribué à la dégradation des conditions de travail des TC.**

[Cette façon de procéder n'est pas nouvelle : nous en avons profité pour rappeler que le projet de travail social qui a été présenté au CE (où tous les élus ont refusé de voter) puis au CA qui l'a voté, n'est jamais passé devant le CHSCT. Ce projet, impactant de fait les conditions de travail des TS et SMS aurait dû être présenté au préalable devant notre instance dont l'avis est l'élément de décision pour le CE. Cette procédure n'ayant pas été respectée, tout ce qui suit est de fait nul et non avenu.

Nous avons informé la Direction de notre saisine de l'inspecteur du travail pour qu'il tranche sur ce que nous considérons comme une entrave au fonctionnement du CHSCT. Dans ce cas toute la procédure sera annulée.]

8-Demande d'un poste de permanent pour la secrétaire du CHSCT (posée par Fo)

Suite à cette demande dont la formulation s'avère être très particulière, nos élus ont fait la déclaration suivante pour accompagner leur abstention sur ce vote :

« Nous avons effectivement proposé que le poste de secrétaire du CHS-CT devienne un poste de permanent. C'est une proposition basée sur un principe de fond (importance de l'organisme, des charges, des missions si on utilise pleinement toutes les prérogatives de cette instance mises à dispositions par les textes). En aucun cas il ne s'est agi d'une proposition de circonstances, contextuelle ou sur mesure.

Or la formulation de la question fait surtout apparaître un lien à une personne et un contexte (« la » secrétaire, et le terme « actuellement »)

Que les missions de secrétaire de CHSCT soient lourdes, c'est une évidence. Nous avons déjà souligné le problème dans une déclaration faite lors de la désignation sur ce même poste de secrétaire dont la fonction est cumulée avec celle de secrétaire du CE.

Cependant la secrétaire du CE est déjà permanente sur des mandats nationaux et un poste de permanent en tant que secrétaire de CHSCT n'allègera ou ne facilitera en rien les missions et charges de cette fonction »

Pour nous, et quelle que soit la personne qui assume le poste de secrétaire de CHSCT, le temps « permanent », s'il y a, doit être uniquement consacré à la fonction de secrétaire de CHSCT.

Marseille, le 21 décembre 2010

* A NOTER

Même lorsqu'elles sont uniquement de principe, les délibérations (ou votes) du CHSCT sont de première importance dans la mesure où elles montrent la prise de responsabilité de cette instance et la prise en compte par celle-ci de la réalité du terrain vécue par les salariés. C'est un positionnement qui pourra éventuellement être utilisé en cas de problèmes ultérieurs. De simples échanges sur un sujet, même transcrits sur un PV, n'ont pas la valeur de cette signification.

Acter des positionnements par des votes sur des sujets ou dossiers essentiels constitue le rôle fondamental du CHSCT : de fait un bon CHSCT est un CHSCT court.

**CONTACTEZ
VOS ELU(E)S CGT et UGICT**

GENNATIEMPO Nicole
(6941-6942/Gibbes)

MEYLAN Magali
(5652 / Aix)

SENATORE Gérard
(6822-6046 / Gibbes)

RETROUVEZ-NOUS SUR :

www.cgtcaf13.fr
www.ugictcgtcaf13.fr