



CHSCT du 20 Juillet 2018 le dialogue social toujours autant méprisé !!

SECTION SNMD-CGT DE L'EPPPD

Le 20 juillet dernier l'administration avait convoqué un CHSCT dont un des points à l'ordre du jour était le déplacement de la salle de repos et de restauration des salariés des prestataires de services qui travaillent au sein de notre établissement.

L'ouverture de la séance ayant été retardé du fait que la présidente du CHSCT soit arrivée en retard (parce qu'elle a oublié de se réveiller), les représentants du personnel se sont vu proposer de commencer sans sa présence ! C'est dire l'importance que revêtent les obligations réglementaires aux yeux de notre direction !

La CGT annonce dès le début de séance les dysfonctionnements et manquements réglementaires : pas de mention pour avis ou pour info dans l'ordre du jour, dossier quasiment vide composé d'un plan et d'une note recto verso... La présidente annonce à son arrivée que le point sur le déplacement de la salle de repos est pour avis comme s'il s'agissait d'une simple formalité, comme si la décision des travaux ne relevait que de sa propre volonté !

Il y a manifestement un sérieux problème d'application de la réglementation par la Directrice qui semble ignorer (elle est quand même cheffe d'établissement !!!) ses obligations en matière d'hygiène, de sécurité et ses responsabilités pour ce qui est des conditions de travail de tous les agents !

Ainsi la CGT a rappelé que pour toute modification des conditions de travail, l'administration est tenue de soumettre pour avis au CHSCT compétent les projets et notamment en précisant les sujets suivants pour citer le décret :

« Cette notion de conditions de travail peut être définie, conformément aux différents accords cadres du

secteur privé comme portant notamment sur les domaines suivants :

• l'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et

enrichissement des tâches) ;

• l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière,

vibration) ;

- l'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme;
- la construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et leurs annexes ;
- la durée et les horaires de travail ;
- l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté) ;
- les nouvelles technologies et à leurs incidences sur les conditions de travail ; »

Nous avons aussi rappelé l'obligation d'impliquer la médecine de prévention, article 17 du même décret, à quoi la Directrice a répondu que le médecin ne se déplaçant pas elle veut quand même vouloir avancer et tant pis s'il n'a pas donné son avis et qu'il n'est pas venu depuis des années ! La CGT a vivement déploré le fait que la médecine de prévention ne soit pas venue dans notre établissement depuis 2015. Voilà une bien dangereuse attitude pour une cheffe d'établissement responsable de la santé et de la sécurité de ses agents devant la loi !

La CGT a ainsi demandé qu'une étude sérieuse soit menée sur les conséquences que ce changement aurait sur les conditions de travail des agents en terme d'horaires, de rythme de travail (les agents devront ils venir un peu plus tôt du fait qu'il n'y a pas la place pour accueillir simultanément l'ensemble des agents et salariés, de même devront-ils échelonner et modifier leurs heure de repas ?) , **en terme de conditions de travail** (Combien de m² par personne cela représentera t il ? Combien de personnes pourront prendre leurs pauses correctement?), **en terme d'ambiance de travail** (en étant sur bondées, les salles déjà sans éclairage direct seront évidemment plus bruyantes, sans doute plus chaudes, comment assurer une circulation confortable dans cet espace aussi restreint ?)...

Par ailleurs il n'est pas dans la compétence du CHSCT de l'EPPPD de changer les conditions de travail des personnels des entreprises extérieures sans que leur propres CHSCT n'aient rendu un avis.

L'administration comptait aussi obtenir un avis (favorable, cela va de soi!) à un changement de postes de travail de trois agent dans l'espace qui se libérera suite à ce déménagement, sauf qu'il n'y avait pas de dossier ! Pas d'étude de poste, pas de plans, pas de rapport du médecin de prévention, ni de préconisations sur les postes de travail... bref du grand n'importe quoi !

Le sommet de la stupéfaction a été atteint lorsque la directrice nous a dit qu'elle ignorait ce qu'était une étude de poste ! **De deux choses l'une : soit elle se moque de nous, soit elle méprise totalement la loi et les personnels avec... Pour notre**

part nous ne pouvons admettre une telle attitude de la part d'une cheffe d'établissement !

Force est de constater que la réglementation est le cadet des soucis de notre Directrice : s'énervant et perdant son sang froid devant les représentants du personnel pendant cette instance, de manière provocatrice et agressive, pervertissant les propos de la CGT, elle n'a cessé de louvoyer, ne faisant pas face à ses responsabilités.

A la question posée concernant l'interdiction pour les agents de traverser le chantier de la médiathèque, l'administration a répondu que ce n'était pas le cas, que les agents n'interviennent pas dans ces espaces et qu'ils étaient inaccessible au personnel... Nous vous laissons apprécier en plus les mensonges proférés avec aplomb devant les représentants du personnel !

Au terme de cette réunion, **la direction n'a pas pu passer en force ce projet insensé consistant à doubler la capacité d'accueil d'un espace déjà plus que restreint.** Il n'y a pas eu d'avis rendu sur ce projet, et l'administration doit soumettre ce projet en bonne et due forme si elle souhaite le mettre en œuvre.

Nous ne permettrons pas que les droits, les conditions de travail, la santé et a sécurité des agents soient pris à la légère !

LA CGT NE TRANSIGE PAS SUR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL !

Notre section CGT se tient à votre disposition pour tout renseignement n'hésitez pas à nous solliciter !