



COMITE CENTRAL HYGIENE SECURITE

Compte rendu CFDT de la séance du 20 juin 2006

Pour la CFDT, Jean-François VACHERIAS DDE 74, Patrick GROSROYAT UFE/CFDT

Présence exceptionnelle de Madame Hélène JACQUOT-QUIMBAL Directrice Générale des Personnels et de l'Administration (DGPA)

La séance du 20 juin 2006 a examiné :

les accidents graves et mortels, les malaises mortels et les suicides (état au 20/06/2006),

La présentation du bilan annuel des accidents et des maladies professionnelles,

le bilan annuel hygiène et sécurité.

La CFDT a fait une déclaration,

Déclaration CFDT

Madame la Directrice,

A plusieurs reprises, lors de précédentes réunions du CCHS, la CFDT a alerté et attiré l'attention de l'administration sur les conséquences de la réorganisation du Ministère et de la mise en œuvre de la loi de décentralisation. Nous constatons que nos craintes étaient plus que justifiées, les statistiques des accidents de travail corroborées par d'autres indicateurs démontrent que nous avons raison.

Le bilan des accidents de l'année 2005, dans son résumé fait état d'une diminution, très légère du nombre total d'accidents, moins 0,69% de même les accidents mortels passant de 7 en 2004 à 6 en 2005.

Mais ces chiffres sont-ils significatifs d'une quelconque amélioration ? L'examen plus attentif des statistiques nous amène à constater que le nombre d'accidents avec arrêt est en augmentation de près de 10 %, de même que le nombre de jours d'arrêt.

De notre point de vue, cette dégradation est la conséquence d'une organisation du travail floue et d'un encadrement de plus en plus éloigné du terrain. Cette forme d'organisation se résume souvent à fixer des objectifs ou des résultats à obtenir sans véritablement donner les moyens nécessaires pour y parvenir. Le "débrouillez vous" devient la forme de management la plus courante.

Ce désengagement hiérarchique pose problème lorsque le contenu même et le sens du travail changent et que les savoirs faire acquis deviennent obsolètes.

Les collectifs de travail sont mis à mal par les changements organisationnels qui ne laissent plus de possibilités pour la construction de nouvelles compétences individuelles et collectives.

Les outils ne sont plus appropriés pour les tâches à effectuer et le manque de moyens est trop souvent compensé par des bricolages ou des initiatives préjudiciables à la sécurité des utilisateurs.

Dans ce contexte, les causes réelles des accidents du travail deviennent plus insidieuses, difficilement identifiables par les méthodes utilisées habituellement telles que l'arbre des causes, rendant du même coup les actions de prévention classiques inopérantes.

Nous constatons également une augmentation forte du nombre de maladies professionnelles, principalement les affections de type péri-articulaires.

Les affections ostéo-articulaires, TMS (troubles musculo-squelettiques) et lombalgies, ne sont pas dues, dans tous les cas à un simple effet mécanique consécutif à une sur-sollicitation, aux vibrations ou à de mauvaises postures de travail et les formations "gestes et postures", ou actions pour réduire les risques auxquelles sont soumis les agents ne suffisent plus. Nous pensons que le contexte actuel de restructuration, d'évolution des métiers, de perte d'identité professionnelle, les situations de travail sur lesquelles les agents n'ont plus de prise, les incertitudes sur leur avenir professionnel, est en grande partie responsable de cette détérioration de la santé de nos collègues. Ces mêmes causes peuvent également provoquer d'autres pathologies graves et il serait utile de disposer de données chiffrées qu'il serait intéressant de croiser avec celles dont nous disposons aujourd'hui.

Les agents sont confrontés à deux situations bien distinctes mais qui produisent les mêmes effets, les agents transférés aux Conseils Généraux et ce que peut impliquer ce changement d'employeur non désiré, changement de repères, de structures, et les agents restant au service de l'Etat et qui devront changer de métier, perte de compétence professionnelle et de la reconnaissance qui l'accompagne, obligation de se réinvestir dans un nouveau métier, recomposer de nouveaux savoir-faire, et dans certains cas changer de lieu de résidence avec toutes les conséquences sur leur vie familiale et privée.

Les cas de suicides en relation avec une situation de travail au sens large du terme doivent également nous interpeller. Les chiffres à cet égard, sont significatifs et témoignent d'un climat général particulièrement difficile. Les mêmes causes que celles évoquées précédemment produisent sur les agents les plus fragiles des effets éminemment plus graves. L'exposé qui nous a été présenté lors de la précédente réunion du CCHS a parfaitement décrit le mécanisme qui conduit à l'acte, et ce qui nous est proposé se résume tout au mieux à une prévention secondaire, au pire une prévention tertiaire pour établir, éventuellement, une relation avec le travail. Sur ce dernier point, on ne peut que constater une certaine réticence de l'administration à établir ce lien, ce qui est compréhensible dans la mesure où l'administration crée les conditions de travail pathogènes. Il est évident, nous en sommes profondément convaincus, qu'il est indispensable et même dramatiquement urgent de mettre en place les mesures destinées à repérer les agents en situation de crise suicidaire et de prendre les dispositions nécessaires éviter le passage à l'acte. Mais c'est insuffisant et nous demandons que soit développée une véritable prévention primaire, en agissant en amont, en prenant toutes les mesures pour éviter ou corriger les situations pathogènes. Pour utiliser une formule brutale, s'il faut retenir l'agent prêt à sauter, et nous adhérons bien sur à cette démarche, il est encore plus important de mettre tout en œuvre pour que ne lui naisse pas l'envie de s'approcher du bord.

Enfin, les cas de harcèlement moral, ou recensés comme tels sont également symptomatiques d'une situation particulièrement difficile.

Ces phénomènes sont dans la plupart des cas attribués à tort à une relation harceleur/victime, et sont donc traités comme tels. N'y a-t-il pas en ce moment même des formations organisées dans ce sens. Nous pensons là encore que le contexte actuel favorise l'émergence de comportements

conflictuels dans une relation hiérarchique, et les agents les plus fragiles sont amenés à penser être victime d'un harcèlement. En conséquence, les actions de prévention proposées à partir d'un diagnostic erroné seront inopérantes, voire néfastes puisqu'elles conduiront à une victimisation du « harcelé ». Il est bien sur plus aisé de réduire ces situations conflictuelles à des cas supposés de harcèlement moral, que de s'interroger sur les situations de travail et d'identifier les causes réelles de ces dysfonctionnements afin d'y remédier. Cela ne pourra se faire sans remettre en cause les formes actuelles de management et d'organisation du travail

Pour nous, cette évolution sur les différents points que nous venons d'évoquer ne saurait être que le résultat de meilleures remontées d'informations mais plutôt les conséquences prévisibles des changements que nous avons évoqués et qui n'ont pas été anticipés malgré les mises en garde répétées des organisations syndicales à de nombreuses reprises lors des précédents CCHS.

Nous pensons que les dysfonctionnements ici décrits sont le résultat des changements profonds qui affectent le Ministère de l'Équipement, que leur origine réside dans les organisations et les modes de management actuels, et que toute action de prévention qui ferait l'économie d'aborder ces points cruciaux serait vouée à l'échec.

Les mois à venir seront particulièrement difficiles pour les agents qui partiront pour les Conseils Généraux, et ce à partir du 1^{er} janvier 2007.

Mais pour les agents qui resteront en DDE ou dans les DIR, nous avons également des raisons de nous inquiéter. Le réseau de prévention mis en place en 1982 sera profondément diminué, un nombre important des ASP va disparaître, soit parce que le poste est supprimé ou réduit à une portion congrue, soit parce qu'ils n'ont pas d'autres choix que de partir aux Conseils Généraux. Il est établi maintenant que tous les ASP de certaines régions vont disparaître, et avec eux toutes les connaissances, les compétences et savoirs accumulés au fil de ces années. Le réseau des médecins de prévention risque lui aussi d'être gravement touché par ces réorganisations.

Qu'en sera-t-il pour les DIR qui vont devoir faire face à des problèmes complexes et mettre en place des organisations du travail dont on sait qu'elles ne seront pas sans effets en termes de sécurité et de santé au travail, qui vont devoir gérer des situations à risques élevés, alors que ces questions n'auront pas été anticipées et encore moins préparées.

Les situations sont évidemment diversifiées, certaines DIR n'ont encore rien prévu en la matière, d'autres mettent en place des dispositifs de prévention qui n'auront d'autre mission que de d'élaborer des procédures et cela sans aucune connaissance des réalités ni des contraintes du terrain.

Cette forme de prévention est pour nous une régression inacceptable. On sait par ailleurs que l'organisation par itinéraire, l'éloignement géographique est préjudiciable au maintien d'une prévention cohérente et efficace. Il suffit pour s'en convaincre de regarder ce qui dans se passe dans les services des voies navigables et des difficultés que rencontrent les ASP et médecins de prévention qui ont ces services en charge. Les statistiques des accidents du travail sont à cet égard très éloquentes. Il est à craindre que les DIR, services qui auront le plus besoin d'un dispositif de prévention performant en seront les plus démunies.

Nous vous rappelons que sous l'action conjuguée des représentants du personnel et des acteurs de la prévention, le ministère de l'Équipement a élaboré une charte de prévention en 1991.

La méthodologie proposée dans cette charte est concordante avec ce qui est préconisé dans le décret du 5 novembre 2001 relatif à l'évaluation des risques professionnels et sa circulaire d'application. Nous avons 10 ans d'avance, nous aurons maintenant 15 ans de retard.

En conclusion, il est pour nous urgent de refonder une nouvelle politique de prévention adaptée au contexte actuel, les formes classiques étant maintenant inopérantes, tous les indicateurs le prouvent. Nous demandons également que les organisations futures, DIR et DDE intègrent la prévention au plus tôt afin d'anticiper au mieux les problèmes qui ne manqueront pas d'émerger. Enfin nous demandons que toutes dispositions soient prises pour maintenir et préserver les réseaux de prévention avec le niveau de qualification requis pour la mise en place opérationnelle d'une politique de prévention efficace et au plus près des attentes et des besoins de l'ensemble du personnel.

★

En 2006 on déplore 4 accidents mortels au travail en DDE 73, 35, 07, 94.

5 accidents graves, DDE 43, 49, 02, 39, 68

3 malaises mortels DDE 27, 48, 48.

2 suicides DDE 92, 49.

Nous sommes intervenu sur chaque accident pour déplorer pour certains le manque de prévention et d'identification des risques qui n'est pas encore suffisamment pris en compte dans les services.

Nous faisons la démonstration que certains accidents sont la conséquence directe d'une organisation du travail qui bafoue la réglementation élémentaire en matière de prévention.

Nous insistons également sur les risques de perte de compétence lors des transferts et des positionnements des ASP notamment.

Nous demandons comme cela s'est fait pour le service social un recensement exhaustif des postes d'ASP et des propositions de positionnement qui leur sont faites.

Concernant la présentation du bilan annuel Hygiène et Sécurité nous avons déploré entre autre que des services ne répondent pas aux sollicitations de la DGPA.

Nous constatons également que des services n'ont pas de plan de prévention, n'ont pas commencé à établir le document unique, ne réunissent pas les deux CLHS annuels prévus par les textes. etc...

La Directrice nous a indiqué qu'elle ferait, je cite « une grosse piqûre de rappel ».

Nous constatons que les points évoqués au cours du CCHS et la teneur des débats qui ont suivi reflètent bien un contexte entraînant une dégradation sensible des conditions de travail et de la prévention en général.

Cela confirme ce que nous avons exposé dans notre déclaration et que nous avons à nouveau développé au cours de cette réunion du CCHS. Je ne développerai donc pas plus nos interventions.

Nous avons évoqué en question diverse la difficulté pour les agents d'obtenir des Equipements de Sécurité et de Prévention (EPI) à la DDE du Rhône.