



On en parle et... **on agit** au CHSCT de la DFPE !

Septembre 2015

Comité d'Hygiène et Sécurité Conditions de Travail

Claudine DJAN DIOMANDE, Suzelle DONVAL, Nathalie FERRER DIARE, Guillaume FLORIS,
Augustine GARBIN, Emmanuelle JUIGNIER, Laurence KUREK, Lisiane LACLEF, Chantal ROCHARD
CGT de la Petite Enfance

Bureau 208

3 Rue du Château d'Eau 75010 Paris 01 44 52 77 08 cgt-pe@hotmail.fr

Ne tirez pas sur l'ambulance !

Lors de cette séance du 10 juillet, la représentante de l'exécutif comme le directeur de la DFPE ont montré un grand mépris à l'égard des représentants du personnel : prises de parole des mandats interrompues, refus de soumettre au vote des propositions CGT de préconisations au CHSCT, refus d'organiser des enquêtes suite à un accident mortel d'enfant d'un établissement et suite au suicide à son domicile d'une collègue d'un autre établissement.

De quoi le directeur de la DFPE et l'élue adjointe à la Petite Enfance ont-ils peur ? Le CHSCT est une instance représentative du personnel au rôle consultatif, son but est d'analyser les conditions de travail et de proposer des mesures de prévention.

Quelle mouche les a piqués ?

Peut-être celle de la mobilisation massive des agents qui a montré au grand jour les conditions de travail toujours plus désastreuses des agents de la DFPE ?

Et oui, après nous avoir vanté tous les efforts accomplis et expliqué qu'ils étaient suffisants, l'exécutif a été forcé de reconnaître que des créations de postes supplémentaires étaient nécessaires.

Le directeur et l'élue seraient-ils des mauvais joueurs ?

Si c'était un jeu, on pourrait en rire.

Mais c'est de la santé des agents qu'il s'agit !

Toujours plus déterminés.

On ne lâche rien !



Bilan 2014 de la Médecine Préventive

Les rapports des médecins du travail pour 2014 relèvent des problèmes concernant la vétusté des locaux et les moisissures, l'augmentation des aménagements de poste et des restrictions d'aptitude et de leur durée du fait de possibilités insuffisantes de reconversion et du non respect des aménagements.

Ils relèvent aussi les problèmes de bruit, notamment dans les cuisines.

Les visites médicales périodiques se tassent, alors même que l'effectif global augmente. De nouveau l'insuffisance des recrutements et la tension sur les effectifs (les personnels absents non remplacés) mettent à mal le droit à la visite médicale.



36 % de ces agents reçus à leur demande sont concernés par des aménagements de postes. La meilleure information des agents et un accès facilité à ces Visites Médicales à la demande permet ainsi des aménagements de postes susceptibles de protéger les agents avant des conséquences plus graves pour leur santé comme pour les services.

Les mandatés CGT Petite Enfance demandent à la DFPE des mesures de prévention concernant des problèmes soulevés en 2014 et cette année : le « non-respect fréquent des aménagements de poste », la « vétusté de certains locaux », « l'inadaptation des locaux des haltes-garderies transformées en multi-accueil et devant proposer des repas de midi aux enfants », « l'épuisement physique et psychologique des responsables notamment du fait de la polyvalence accrue et de l'éloignement ressenti du cœur de leur métier ».

Signalements des registres Santé et Sécurité au Travail

Seulement 41% des signalements 2014 ont été traités, en particulier seulement 9 sur 47 par rapport aux questions d'organisation du travail et 26 sur 51 concernant les risques chimiques ! Les moyens des services de la DFPE doivent être renforcés pour répondre aux demandes des agents (BPRP, SCTC...).

2 Signalements de la part d'utilisateurs ont eu lieu en 2014. Il faut promouvoir l'existence de ce cahier de signalement afin que les parents usagers puissent faire remonter les risques qu'ils observent, leurs questions, leurs propositions.

Accidents de service

Le nombre d'accident de service continue d'augmenter en particulier pour les AP et les EJE (+14% et 13%).

Les chutes de plain pied (le plus gros de ces accidents) pour les AP et les ATEPE ont lieu autour des horaires de repas (déjeuner et goûter), de la distribution à la récupération des chariots de repas et de linge. Le siège et la nature des lésions sont pour l'essentiel la colonne vertébrale et les membres inférieurs.

Pour la CGT il convient de renforcer la formation geste et postures et de fournir le matériel nécessaire à la prévention des lumbagos (raclettes pour le ramassage des jouets, balais de nettoyage pour les tapis et préconisation pour le soulèvement des charges)

Risques Psychosociaux

La DFPE reste la **direction numéro 1 pour la « Consultation souffrance et Travail »** avec + de 31 % des agents (des ATEPE aux responsables) qui vont à la CST, 40 % des consultations de la CST. Ces chiffres sont à additionner avec les agents de la DFPE qui se rendent aux consultations de psychologie généraliste qui à 25 % relèvent de problèmes professionnels.

Les appels de plus en plus nombreux et désespérés d'agents aux organisations syndicales, l'augmentation des absences, la multiplication des conflits ou d'incidents graves touchant aux jeunes enfants... tous ces éléments montrent l'urgence de se mettre au travail pour prévenir les Risques psycho-sociaux qu'à la CGT nous préférons appelés **risques organisationnels**, tant ils relèvent des conditions et organisations du travail délétères pour la santé des agents.

Les agents de la DFPE sont fortement concernées par :

Les exigences excessives du travail: taux d'encadrement (grands groupes d'enfants...), les horaires changeants, les horaires et congés à négocier au quotidien.

La charge émotionnelle liée au travail : pleurs des bébés (lorsqu'on est seuls), les angoisses et exigences des parents (morsures, activités), la distance professionnelle à garder, l'obligation de cacher ses émotions, de « faire bonne figure »...

La déficience des rapports sociaux : les conflits/ le harcèlement...

Les conflits de valeur : ne pas avoir les moyens de faire un travail de qualité (« qualité empêchée »), sous-effectifs, des moments insécurisants parce qu'on ne peut sécuriser les enfants (repas/sieste/matin...).

Ce sont ces risques qu'il s'agit **d'éliminer**.

Dans le cadre de l'accord cadre national de prévention de ces risques, la DFPE doit construire un **diagnostic partagé avec les membres du CHSCT défini au terme d'un travail impliquant l'ensemble des agents**.

L'accord cadre de prévention des RPS met en avant la nécessité de **cadres d'expression des agents eux-mêmes sur le contenu et l'organisation de celui-ci** afin qu'ils soient en mesure d'agir en faveur de l'amélioration de leurs conditions de travailleurs.

Et « La participation effective des agents concernés, par leur expertise sur le travail réel » pour « la connaissance précise de causes, la définition des mesures de prévention et l'appropriation collective du diagnostic et des préconisations ». « Ils sont un relais indispensable à la connaissance des réalités et difficultés du travail comme de son organisation ».

Les représentant-e-s du personnel ont voté à l'unanimité en CHSCT de juin la proposition d'organiser une **journée annuelle (en plus des 3 journées pédagogiques) dédiée à la promotion de la Sécurité et de la Santé au Travail**.



Cette journée pourrait être l'occasion de présenter le Guide SST, mais aussi le Document Unique (DU) d'Évaluation des Risques Professionnels et de permettre à tous les agents de s'approprier les informations et outils (Registre SST...) et de participer à la prévention et la protection de leur santé (évaluation des risques, **actualisation du DU**, propositions sur les conditions et l'organisation du travail,..).

L'accord national parle aussi de **l'adéquation entre les missions et les moyens dont doivent s'assurer les employeurs**. Des effectifs supplémentaires et un volant de remplacement opérationnel sont de nouveau l'objet des mouvements sociaux actuels. Les questions de stabilité des équipes, de respect des rations réglementaires d'encadrement des enfants (jamais respectés à la DFPE), la réflexion sur le ratio d'encadrement pour les agents à tous les niveaux ne sauraient donc être négligées dans le futur plan d'action.

Plan d'action qui doit viser à **éliminer les risques**.
Pas question pour la CGT de cautionner des réponses du type coaching ou « gestion du stress ». Les agents ne veulent pas gérer leur stress, ils/elles veulent un cadre professionnel bienveillant et épanouissant, condition nécessaire à des pratiques professionnelles bienveillantes à l'égard des jeunes enfants.

Plan d'action qui doit intégrer la dimension managériale.
En présence de la DRH Ville, la DFPE s'est engagée à mettre fin au non-respect des droits des agents souvent lié au manque de personnel. Les 10mn de pause quotidienne comme les heures de grosses à partir du début du 3eme mois de grossesse doivent pouvoir être prises. Les jours de TP validés doivent être respectés. Des règles transparentes et équitables concernant l'attribution des TP doivent être édictées et connues de tous-tes. Les autorisations d'absence pour garde momentanée d'enfant (jour dit « enfant malade ») sont possibles pour les situations de maladie de l'enfant, et les grèves éducation nationale et petite enfance (si on a une enfant en crèche) lorsque l'agent est prévenu tardivement. Concernant le respect des fiches de poste des ATEPE, la DRH a demandé à la DFPE de corriger le livret d'accueil qui stipulait que les ATEPE "assistent occasionnellement les agents exerçant auprès de enfants pour le repas, la sieste, le goûter...". Sur tous ces aspects qui relèvent aussi des risques organisationnels, la DFPE doit rendre visible les règles communes.

Il s'agit donc de desserrer l'étau des sous effectifs, d'adopter et de faire respecter par tous (agents, responsables, coordinatrices, DFPE, MPP bureau de la formation) les règles communes et le respect des droits, de garantir des cadres collectifs d'expression et des marges d'autonomie aux agents dans le cadre de leur travail, et enfin intégrer un vrai travail d'évaluation des conditions de travail et des risques organisationnels avant toute réorganisation.



Qualité de l'air

30 établissements contrôlés en 2014 ont des résultats dépassant les valeurs guides et 3 ont dépassé les valeurs limites de CO².

Au delà du rappel des bonnes pratiques en matière de ventilation des locaux sur l'ensemble des structures, le contrôle et la maintenance des systèmes de ventilation mécanique reste plus que jamais d'actualité !