



**DECLARATION PREALABLE DE LA CGT  
AU CHSCT DE LA DDCT**  
du jeudi 13 mai 2015



Mesdames, messieurs les représentants des personnels,  
Madame la Présidente,

Le premier CHSCT de la DDCT s'ouvre aujourd'hui avec ses nouvelles prérogatives dont la CGT et ses mandatés entendent veiller à leur application. Dans un premier temps, nous souhaiterions connaître les modalités de fonctionnement que vous prévoyez de mettre en place afin d'assurer un cadre de travail clair pour les membres du CHSCT. C'est pourquoi, nous voudrions, d'ors et déjà, savoir si vous avez élaboré un calendrier prévisionnel pour la tenue de cette instance qui doit, comme vous le savez, se réunir au minimum de 3 fois par an (article 58 du décret 85-603), et un autre calendrier pour l'organisation de visites des nombreux locaux que comptent notre direction (comme définies par l'article 41 du décret 85-603).

Il nous semble également essentiel, que la DDCT mette au cœur de ses préoccupations, la santé de tous les agents placés sous sa responsabilité. En effet, la dégradation des conditions de travail du fait des fusions de service, de la polyvalence imposée aux agents, de la diminution des effectifs, de la surcharge de travail, de l'augmentation des missions demandées, d'un « management par le stress » sont autant de situations que subissent quotidiennement les agents de notre Direction, et peuvent entraîner des Troubles Musculo Squelettique et/ou des Risques Psycho Sociaux.

Nous attendons donc, la mise en place d'une réelle campagne d'information autour des questions de santé, en direction des agents eux-mêmes, car la voie hiérarchique n'est pas toujours fluide. Du fait de la charge de travail trop importante, certains services ne font des réunions d'équipe que tous les 3 à 6 mois.

Cette campagne doit donner des informations essentielles, tel que le nom et les coordonnées du médecin de prévention, ceux du relais de prévention du site, la localisation précise du « Registre de santé et de sécurité au travail » et du « Registre de signalement d'un danger grave et imminent », la liste des noms et lieu de travail habituel des représentants du personnel siégeant au CHSCT (comme le prévoit l'article 35 du Décret 85-603), la procédure ESPRI, les noms et coordonnées d'assistantes sociales de la Ville, des référents traitant des problèmes d'addictologies au travail, la cellule souffrance au travail, etc... cette liste n'étant, bien évidemment, pas exhaustive.

Mais on peut également attendre d'une direction soucieuse du bien-être de ses agents qu'elle fasse une véritable campagne de prévention en s'en donnant les moyens (y compris financiers) afin d'éviter les TMS des agents, en dotant, par exemple, les mairies d'arrondissement de timbres électriques, en proposant une véritable sensibilisation ( et pas seulement aux encadrants) sur le RPS à travers, pourquoi pas, des demi-journées d'information aux agents de catégories C, afin d'alerter sur ce risque réel et trop souvent méconnu.

Comme vous le constatez, la CGT, se veut force de propositions dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail et sera particulièrement attentive à ce que les

problèmes rencontrés par les agents sur leur lieu de travail fassent l'objet d'une remontée en CHSCT, dès lors qu'il s'agit de situations en la matière, connues et non résolues par l'administration, où dont elle serait elle-même initiatrice.

C'est la raison pour laquelle, nous vous interpellons, Madame la Maire, sur ce qui s'est produit jeudi 7 mai durant le temps de travail de Mme Albert, un peu avant la signature du contrat de Ville parisien en présence de nombreuses personnalités politiques. La situation inadmissible qu'elle a vécue, ce jour-là, laisse transparaître le risque psycho social auquel les agents du service de la politique de la Ville, de l'intégration et de l'expertise sont soumis. Ils ont, notamment, plusieurs fois fait grève pour demander une intervention spécifique dans ce domaine.

A toutes fins utiles, l'article 2-1 du Décret 85-603 modifié rappelle que « les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. ». Nous attendons donc des réponses sur la gestion de ce genre de situation par la DDCT et les moyens mis en place pour assurer cette obligation. En outre, il nous paraît évident que nous attendons que des excuses soient adressées à Mme Albert et qu'une attention particulière soit observée afin que ce type de situation ne se reproduise plus jamais.

D'autre part, il ne nous a pas échappé que la DDCT, sous couvert du dialogue social dont elle se targue au travers de réunions inutiles avec les représentants syndicaux dont les arguments, dans les faits, ne sont pas écoutés, voire sont détournés, tente, une fois de plus, de faire passer en force la réforme sur les cycles de travail des ALG en mairies d'arrondissement en proposant ce point à l'ordre du jour du CT, sans passer au préalable par le CHSCT. Pourtant, vous savez parfaitement que l'article 45 du Décret 85-603 modifié rappelle que le CHSCT doit être consulté « sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail ... ». Il est temps, que la DDCT prenne toute la mesure du changement et se mette en règle au regard des nouvelles compétences du CHSCT. Dans ce souci du respect des nouvelles prérogatives du CHSCT, nous avons demandé à ce que soit ajouté à l'ordre du jour, un vote pour avis des représentants du CHSCT, concernant le passage de ce projet par le CHSCT, avant le CT.

Enfin, il est évident que cette réunion ne se conclura pas dans les temps annoncés. A ce propos, nous souhaitons réitérer notre insatisfaction quant aux conditions qui président à ce premier CHSCT. 4 heures de réunion pour 10 points à l'ordre de jour - et non des moindres - (sachant par ailleurs que l'un des principaux sujets d'actualité de notre direction a été « évacué »), cela, la veille d'un long pont de mai et, qui plus est, un mercredi (souvent jour de congés parental pour de nombreux agents), n'est pas un cadre idéal, vous en conviendrez bien volontiers. Dans ces conditions : soit vous avez décidé de faire de cette réunion, au-delà des belles déclarations sur le dialogue social, une simple chambre d'enregistrement où tout est décidé d'avance et dans laquelle les représentants du personnel ne sont présents que pour faire de la figuration, soit la direction se donne réellement les moyens d'assurer efficacement le travail de cette instance. Et dans ce cas-là, elle doit revoir les modalités de réunion, notamment, en commençant le CHSCT à 9h et prévoir un temps de débat sur deux demi-journées, ce qui éviterait aux agents de terminer après 18h ! (soit bien après leurs horaires habituels de fin de service) au lieu de convoquer à nouveau une deuxième séance pour boucler un ordre de jour très dense.

Nous vous remercions de votre attention.