

Délibération des élus lors du CHS-CT du 6 juillet 2011 en vue de la désignation d'un expert pour une extension d'expertise sur l'ensemble des personnels

Depuis plusieurs années, les élus du CHSCT alertent la Direction sur la dégradation exponentielle des conditions de travail dans l'ensemble des secteurs d'activité de l'organisme, avec ses conséquences sur la santé physique et mentale des salariés, et notamment pour les secteurs ou activités les plus sensibles en contact avec le public : Techniciens Conseils PF, Techniciens de plate forme téléphonique, Travailleurs Sociaux, Contrôleurs, SMS, cadres de proximité.

Une récente expertise réalisée en 2010 et qui a ciblé plus particulièrement les Travailleurs Sociaux du District Nord (15-16) et du District Centre (02-03), et ce à la demande unanime du CHSCT qui avait été saisi par les salariés concernés, a montré combien ces agents CAF étaient en forte souffrance dans le cadre d'une organisation, d'un fonctionnement, d'un management, d'un manque de moyens qui in fine remet en cause le sens de leur métier. Une situation aux conséquences fortement pathogènes.

Dans le même temps les élus du CHSCT ont constaté par leurs propres investigations ainsi que par les alertes faites par les médecins du travail et le psychologue du travail, que cette situation de souffrance et de mal être au travail, au point d'en devenir pathogène, touchait l'ensemble du personnel et notamment quand il est en contact avec le public.

Parallèlement à ce constat, le CHSCT a été saisi par les Techniciens Conseils PF du district d'Aix dont les différents éléments croisent les propres investigations des élus CHSCT sur l'ensemble des districts marseillais et du département. et justifient, par la gravité de la situation, la demande d'extension de l'expertise menée précédemment. Cette saisine pointe notamment :

- un manque de moyens en effectifs par rapport aux charges qui croissent, à celles qui se surajoutent, avec notamment le RSA, puis le RSA jeunes, l'AAH trimestrielle...
- un manque de formation/information suivie et adaptée par rapport à une législation et des procédures informatiques complexes qui évoluent sans cesse
- un management essentiellement orienté sur la productivité, l'intensification du travail avec des consignes fluctuantes, des objectifs inatteignables et une mise en concurrence des salariés par rapport au système promotionnel aux règles aléatoires.
- une fonction accueil aussi bien en terme de conditions de travail et de sécurité qu'en terme de qualité du service public rendu, d'où une pénibilité accrue et un sens du métier dévalorisé.

Depuis près d'un an les gardiens et agents d'ambiance ont été supprimés sur la plupart des sites d'accueil et un véritable problème de sécurité se pose au quotidien aussi bien pour les TCPF, pour les cadres d'accueil et/ou de proximité que pour les Travailleurs Sociaux, les incidents se multiplient et l'encadrement de terrain est contraint d'assumer des tâches qui ne lui incombent pas et qui empiètent sur ses fonctions propres. Il se trouve donc également en grande souffrance (stress, mal être, confrontation permanente aux injonctions paradoxales) avec un métier qui se dégrade et perd son sens, l'accueil du public devenant de l'abattage. C'est ce que nous avons constaté lors de nos contacts avec cette catégorie, notamment lors de visites d'inspection.

Cette saisine d'Aix est significative d'un état général dans les services de production des districts : de nombreux agents et cadres ont fait part de leurs difficultés aux médecins du travail et au psychologue du travail. Les troubles musculo squelettiques se développent (angoisse, insomnie, troubles digestifs, maux de tête, états dépressifs etc..).

A noter par exemple l'intervention du médecin du travail d'Aix lors du CHSCT du 10 mars 2011 qui déclare que 75% des salariés vus en 2010 sont en grande souffrance en affirmant même « *qu'il peut se passer des choses graves* ».

Il est également à noter que les agents du district d'Arles ont massivement et collectivement demandé à rencontrer le psychologue du travail.

Les Travailleurs Sociaux de l'ensemble des districts, les Secrétaires Médico Sociale (SMS) ainsi que les contrôleurs et les Techniciens de la plate forme téléphonique qui subissent les mêmes effets négatifs d'un contexte professionnel très dégradé, font également partis de cette expertise.

A noter également que les salariés affectés aux secteurs qui ne sont pas en contact avec le public subissent également les effets d'une organisation et d'un management tout entier tendu vers la rentabilité par la pression ainsi que d'une insuffisance de moyens. A ce titre il convient également de les intégrer dans la démarche de l'expertise.

Enfin nous devons enregistrer que la Direction refuse de transmettre aux élus CHSCT le rapport général établi par le psychologue du travail sur l'état de la situation vécue par les salariés de la CAF qui font appel à lui !

Ainsi un risque grave et latent est mis en évidence par l'ensemble des éléments qui structurent cette délibération ce qui justifie notre demande d'extension d'expertise à l'ensemble du personnel.

Les représentants du personnel au CHSCT entendent remplir au mieux les missions prévues par l'article L4612-1 du code du travail

La délégation du personnel au CHSCT rappelle que selon l'article L 4612-1 du Code du travail, le CHSCT a pour mission :

1° De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;

2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;

3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Les représentants du personnel au CHSCT souhaitent donc

- 1- pouvoir analyser précisément les risques de pathologie professionnelle et ses causes
- 2- pouvoir analyser les conséquences des différents points soulevés par la saisine des TCPF d'Aix et plus généralement des constats suivants : accroissement des charges, management par la pression, manque de moyens, gestion de l'accueil, expérimentations d'organisation ou de refondation des métiers, sur la santé physique et mentale des agents et cadres en contact avec le public (TCPF, Conseillers de plateforme téléphonique, cadres de proximité, travailleurs sociaux, SMS contrôleurs), pour éventuellement présenter des propositions d'actions de prévention et de réajustement comme le prévoit l'article L4612-3 du Code du travail.

Les représentants du personnel au CHSCT, étant donné la gravité potentielle du risque, l'impact important et multiforme de la mise en œuvre du RSA et la complexité d'une telle étude, décident donc de bénéficier de l'appui d'un cabinet d'expertise agréé par le Ministère de Travail, comme le prévoit l'article L4614-12 du code du travail.

Nous demandons donc le passage aux différents votes conformément à la procédure.

Les élus passent aux différents votes

1. Vote sur le principe de recours à un expert.

En adoptant cette délibération, les élus adoptent le recours à un expert.

Nombre de membres du CHSCT présents : 4

Nombre de voix pour : 4

La délibération est adoptée.

2. Vote sur le choix du cabinet agréé.

Les élus du CHSCT ont contacté trois cabinets d'expertise à savoir « Travail et développement humain », « Degest » et « Syndex ».

Le premier n'a pas donné suite, les deux autres ont été reçus par les élus le lundi 30 et mardi 31 mai 2011

. Après ces entretiens, les élus ayant mené les entretiens proposent :

Cabinet SYNDEX

27, rue des Petites Ecuries

75010 Paris

Tel : 01-44-79-13.00

Nombre de membres du CHSCT présents : 4

Nombre de voix pour : 4

La décision est adoptée.

3. Vote sur le pouvoir spécial pour représenter le CHSCT.

Le CHSCT donne un pouvoir spécial à **Mme OMIRO Monique** et à **Mr SENATORE Gérard**, représentants du personnel au CHSCT, pour accomplir toutes démarches utiles à l'exécution de ses décisions et notamment pour représenter le CHSCT et ester en justice si nécessaire, représenter le CHSCT en première instance, interjeter appel, et représenter le CHSCT en appel. Le représentant du CHSCT pourra se faire assister et représenter par l'avocat de son choix.

Nombre de représentants du personnel présents : 4

Nombre de voix pour la décision : 4

La décision est adoptée.