

Nettoyage des vêtements de travail, PAP 2011 et Interventions dans les quartiers sensibles

CHSCT UCF Marseille

Compte rendu du 22 mars 2011

Le saviez-vous ?

⚡ **Amiante** : le principe de précaution est le seul rempart efficace : le cancer de la plèvre qui en découle peut se déclarer jusqu'à 20 ans après la contamination.

⚡ **130** : c'est l'effectif de l'UCF à Marseille (ATC, ARE et agents détachés compris).

⚡ **Chantier école** : depuis la fermeture du site de Joliette, Marseille n'en possède plus, ce que la CGT juge inacceptable !

⚡ **10 %** : c'est le pourcentage d'écarts liés à la réalisation de la VAT recensés par l'Appui Prévention.

⚡ **Stress au travail** : pour la direction, la « gestion de l'excès de stress » est de la prévention, ce que ne partage pas la CGT !

⚡ **E O D P** : la direction prétend que cette démarche a permis d'améliorer les conditions de travail des agents ! Vous trouvez ?

⚡ **Rôle du CHSCT** : sans votre contribution en faisant remonter à vos élus toutes questions relatives à la santé au travail et à l'hygiène, le CHSCT a une action limitée...

⚡ **Président de CHSCT** : c'est le 3ème président nommé sur le CHSCT Marseille depuis le 9 mars 2009...

Sujets abordés :

- 👉 **Nettoyage des vêtements de travail**
- 👉 **Bilan Prévention Sécurité 2010 et Plan d'Action Prévention 2011**
- 👉 **Politique de la direction en matière de procédures d'interventions dans les quartiers réputés sensibles, pendant et hors heures ouvrables sur le territoire de Marseille, pour l'ensemble des métiers de l'UCF Paca Ouest, y compris le personnel des Entreprises Extérieures.**

Le CHSCT UCF Marseille s'est donc réuni mardi 22 mars avec à l'ordre du jour 11 points : la réunion sur la journée n'a permis de traiter une partie des points, les autres étant renvoyés à la prochaine réunion.

M. LAMBERT, nouveau président désigné par la direction, a participé aux travaux du comité pour la première fois. Espérons que les agents de l'UCF Marseille le verront plus souvent que l'ancien président...

Comme d'habitude, il a introduit la séance en promettant de rechercher un fonctionnement constructif et un dialogue social de qualité. La CGT saura le lui rappeler en temps voulu...

Le nouveau président est également investi de la mission « Qualité de vie au travail ». Tiens, cela tombe bien puisque nos agents sont en souffrance et la CGT aura beaucoup de questions et de propositions à lui soumettre...

Nettoyage des vêtements de travail

S'appuyant sur une note de 2008, la direction a décidé de mettre fin au versement de la prime journalière qui remplaçait depuis quelques mois la prise en charge du nettoyage des vêtements de travail par l'employeur. La direction a fait appel à un Centre d'Aide par le Travail pour effectuer le nettoyage.

La délégation CGT a demandé pourquoi la direction avait fait le choix de remplacer la prise en charge du nettoyage par une prime. Le président a été incapable de répondre : en fait, le versement de la prime aux agents est beaucoup moins coûteux que d'effectuer le nettoyage des vêtements par l'employeur !

En fait, c'est plus par choix d'économie que de responsabilité sociale que la direction a choisi un centre de travail de handicapés pour réaliser cette tâche. En effet, notre entreprise bénéficie ainsi d'exonérations de charges intéressantes...

La CGT a pointé le problème comptage du nombre de lavages : elle a émis la proposition de doter les agents d'une nouvelle dotation de « bleus » neufs à l'ensemble des agents au démarrage de l'opération.

Pour la CGT, cette proposition n'est pas du luxe et répond aux exigences de sécurité que le personnel est en droit d'attendre de la part de l'employeur.

Les élus CGT ont également dénoncé les difficultés rencontrées pour obtenir des vêtements neufs : 7 mois pour obtenir un pull en cas d'une simple déchirure, c'est inadmissible !

Le président ne semblait pas au courant de ce genre de mésaventures et a renvoyé vers les animateurs.

La direction promet une meilleure traçabilité avec ce système, notamment sur le nombre de cycle de lavages. A confirmer donc...

Analyse de la CGT

Enfin, les élus CGT ont été entendus qui, à chaque occasion, revendiquent la prise en charge du nettoyage des vêtements de travail par l'employeur. Une raison à cela : la tenue image de marque et les chaussures de sécurité, parce qu'ils peuvent être souillés par des poussières d'amiante dans le cadre des activités quotidiennes (contact avec les anciens joints gaz...), doivent impérativement rester au sein de l'entreprise pour ne pas risquer de contaminer les vêtements personnels à la maison.

Bilan Prévention Sécurité 2010 et Plan d'Action Prévention 2011

La délégation CGT s'est étonnée du nombre élevé d'accidents sur Marseille par rapport à toute l'unité.

La direction nous explique que c'est la conséquence des effectifs plus concentrés sur Marseille.

Pour nous, **les conditions de circulation plus difficiles à Marseille additionnées à la charge de travail** y sont sûrement pour quelque chose, ce que la direction a tendance à occulter...

Ce point a été l'occasion d'apprendre que dans le cadre de la journée phare du 18 novembre 2010, 444 agents ont suivi la formation autour du risque routier, action qui semble porter ses fruits. **Mais la CGT a rappelé que les véhicules neufs, équipés d'ABS, influent également sur la baisse du nombre d'accidents.**

La délégation CGT a demandé les emplacements des "chantiers écoles" : un sur Avignon, un sur Marignane et un futur prévu sur Aix.

La CGT a dénoncé l'absence de chantier école sur un grand centre urbain comme Marseille, d'autant plus, vu le nombre de jeunes embauchés. Même l'appui prévention a dû reconnaître qu'un chantier école sur Marseille éviterait d'exposer inutilement les agents au risque routier.

Le nombre d'écartés répertoriés en VMT nous a inquiétés : risques généraux, état de l'outillage, VAT... **Par exemple, la VAT représenterait à elle seule 10 % des écartés.**

La CGT a pointé que le nombre d'écartés augmentent dangereusement, ce qui peut être le signe d'une charge de travail en hausse... Le président nous explique alors que la VAT n'est pas longue à mettre en œuvre...

Pourtant, certains managers zélés n'hésitent pas à reprocher à des agents de trop réfléchir avant de réaliser leur travail...

Le président rappelle que l'agent a une responsabilité individuelle de ne pas prendre de risque en cas d'aléas qui retardent et nous dit qu'il ne faut pas opposer sécurité et production.

Pour la CGT, c'est pourtant bien l'organisation du travail à travers les procédures et la grille EEAP pondues par la direction qui opposent sécurité et production. En effet, toute intervention non faite pour raison de sécurité pénalise le taux d'interventions réalisées par l'agent...

Sans parler du scandale des 100 points en moins en cas d'accident du travail et des 50 points en moins en d'accident bénin dans cette même grille EEAP...

Mais nous serons amenés à échanger bientôt avec le personnel au sujet de la grille EEAP puisque ce dossier est entre les mains de notre avocat...

Plus loin, le président a déclaré sa fierté d'être dans une entreprise dans laquelle la sécurité est mise en avant.

Nous lui avons demandé s'il était fier également de voir des agents ne pas oser s'exprimer...

La CGT a pointé que tout ce que propose la direction, du n° vert à la sophrologie en passant par la notion de « Gestion de l'excès de stress » n'était pas du tout de la prévention ! Par contre, pas un mot sur l'organisation du travail qui, sous différentes formes, peut être à l'origine du stress.

Et là, coup de théâtre, le président nous explique que la démarche EODP (Excellence Opérationnelle Démarche Performance) a permis de se pencher sur les conditions de travail. **Pour nous, cela ne veut pas dire qu'elles se sont améliorées. D'ailleurs, le titre en dit long : il contient les mots "performance" et "excellence" mais pas les mots "santé" ou "conditions de travail"...**

La CGT a demandé les critères qui permettent à la direction de s'assurer que la démarche EODP va dans le bon sens et de quantifier les bienfaits de la démarche sur le personnel.

Cerise sur le gâteau, le président nous explique qu'aucun indicateur ne permet à la direction de quantifier les résultats, car selon lui, il serait très difficile de quantifier les effets ! **La CGT pensait "naïvement" que le meilleur indicateur était le ressenti du personnel lui-même... mais manifestement, cela n'est pas prévu dans les plans de la direction !**

Ensuite, le président a tenté de brouiller les cartes en affirmant que le nombre important de presque accidents signalés était signe de confiance entre les agents et leur encadrement.

Nous avons répondu que cela ne prouvait rien et qu'il fallait plutôt regarder du côté de la grille EEAP qui prévoit un bonus de 50 points pour tout signalement de presque accident. Ainsi, malgré les apparences, tout n'est pas qu'une question de confiance dans cette histoire...

Par contre, AT – 100 points, AB – 50 points.

Ensuite, on apprend que les trousse de secours N°3 (30 euros) sont stockées sur l'agence de Sainte Marguerite. Nous nous sommes demandés pourquoi elles ne sont toujours pas remises aux agents...

Le CHSCT a fait le choix d'exprimer son avis sur le sujet à travers une résolution.

**Résolution du CHSCT lors de la réunion du 22 mars 2011.
« Plan d'Action Prévention 2011 : pour avis »**

Le CHSCT de l'Unité Clients Fournisseurs Marseille ERDF GRDF dont le siège se situe au 30, Rue Nogarette, 13013 MARSEILLE, s'est réuni le 22 mars 2011 et a dû se prononcer sur le Plan d'Action Prévention 2011 ».

Malgré les discours rassurants de la direction, le contenu du PAP 2011 n'est pas à la hauteur de la situation vécue par le personnel.

Durant les débats, les membres ont fait ressortir la disparition de certains items cruciaux comme les Troubles Musculo Squelettiques et Risques Psycho Sociaux.

Le CHSCT considère que la « gestion de l'excès de stress » est une notion qui ramène à l'individu, qui ne rentre pas dans le cadre d'une prévention digne de ce nom.

En revanche, le PAP ne fait apparaître aucun mot sur l'organisation du travail qui peut être anxiogène et à l'origine d'un stress important : la superposition des procédures, la

charge de travail excessive, les relations dégradées avec la clientèle liées aux récents chamboulements dans les entreprises...

Également, le CHSCT note l'absence de critères de mesures permettant d'évaluer la pertinence des démarches engagées : rien ne garantit que les actions du PAP vont toutes dans le sens de l'amélioration des conditions de travail des agents.

En conséquence, le CHSCT de l'Unité Clients Fournisseurs Marseille ERDF GRDF se voit dans l'obligation de donner un avis négatif.

Vote :

Nombre de représentants du personnel présents : 5

Nombre de voix pour la décision : 5

Analyse de la CGT

Pour nous, il est clair que malgré les beaux discours, la direction cherche, par tous les moyens, à éviter de parler de l'organisation du travail. Au contraire, elle tente, en permanence, de renvoyer les responsabilités sur l'individuel.

En parallèle, elle se contente d'imposer uniquement des mesures curatives, incompatibles avec les missions du CHSCT qui doit axer son travail sur la prévention.

La CGT ne laissera pas faire et refusera, à chaque fois que nécessaire, le carcan dans lequel les employeurs aimeraient nous enfermer.

En cas d'accident du travail, une analyse de l'accident en présence du CHSCT doit avoir lieu.

Pour éviter toute tentation d'oubli de la direction, n'oubliez pas d'en faire part à vos élus CGT.

Politique de la direction en matière de procédures d'interventions dans les quartiers réputés sensibles, pendant et hors heures ouvrables sur le territoire de Marseille, pour l'ensemble des métiers de l'UCF Paca Ouest, y compris le personnel des Entreprises Extérieures

D'entrée de jeu, le président nous annonce la couleur : la direction de l'UCF Paca Ouest n'a pas prévu de politique particulière en la matière mais a décidé d'axer sa politique sur la question "Violence Agressions" en tenant compte de la zone et du type d'intervention... Ainsi elle découpe le sujet en 2 thèmes : la gestion post-événement et la vigilance en amont...

Nous avons fait remarquer que l'ensemble du travail réalisé par le CHSCT à l'époque d'EGD a été saccagé lors du passage en filiale. En effet, le CHSCT avait réussi à faire indiquer sur chaque référence client appartenant à un quartier sensible, Zone Urbaine Sensible ou Zone Urbaine Très Sensible à travers le pavé "Avertissement Libre".

Aujourd'hui, il reste malheureusement très peu d'avertissements libres sur les références concernées.

De plus, les élus CGT ont projeté une carte des quartiers sensibles connus sur Marseille. Ce document issu d'un important journal quotidien montre à quel point il est urgent de travailler sur une nouvelle cartographie remise à jour.

La CGT a rappelé que des agressions surviennent, même en dehors des quartiers réputés sensibles, de même qu'il peut arriver que les agresseurs verbaux ou physiques soient autres que les clients chez qui les Techniciens Clientèle se rendent. Le cas survenu il y a quelques jours dans les quartiers est de Marseille vient le confirmer...

Nous avons également pointé une dangereuse dérive : la banalisation de ces incivilités.

La CGT s'est inquiétée de cette situation qui a pour effet de masquer la réalité du quotidien vécu par les agents.

Pour nous, cela s'explique : soit parce la réponse apportées par l'encadrement n'est pas à la hauteur, soit les encadrants manquent de temps pour les intégrer convenablement, ce qui, dans les 2 cas, est inadmissible.

L'appui prévention a confirmé que les managers ne devaient pas banaliser ce type d'incidents et devait inciter les agents à inscrire chacun d'entre eux dans les registres prévus à cet effet.

La CGT a dénoncé l'exposition aux risques d'agression des plus jeunes embauchés dans les quartiers sensibles.

En effet, n'est-ce pas intolérable que la direction prenne le risque d'envoyer un seul jeune embauché non

titulaire dans des quartiers sensibles connus de tous après 17h00 ? N'est-ce pas un sujet qui nous concerne collectivement ?

Dans ces pratiques, la CGT y voit un abus de faiblesse envers une population que la direction menace de non titularisation en cas de refus d'intervenir, ainsi qu'une stratégie globale d'opposition entre les plus jeunes et les plus anciens. Pourtant, les questions de santé au travail ne concernent-elles pas tous les agents, sans exception ?

Et là encore, le président tenté de nous vendre la mesure prise unilatéralement par la direction qui consiste à remettre à l'agent en une seule fois 100 CNP pour 4 jours travaillés.

La CGT a rappelé qu'il s'agit d'une modification de l'organisation du travail et qu'en conséquence, la direction ne peut échapper à un débat au sein du Comité d'Etablissement et du CHSCT. Toute pratique contraire mettrait la direction et les agents concernés en porte-à-faux vis à vis de la loi.

En conséquence, la direction a réussi à mettre les représentants du CHSCT dans l'embarras, tant elle n'a pris la mesure du danger.

Enfin, le président aurait aimé traiter le point concernant les Risques Psycho Sociaux en 15 minutes... Etonnant de la part d'un président de CHSCT investi de la mission "Qualité de Vie au Travail" et qui prétend être très à cheval sur ces questions-là...

Devant l'absence de documents fournis et l'insuffisance de temps évidente pour traiter sérieusement un tel sujet, les représentants du personnel et le Docteur AYDJIAN ont demandé son report.

Analyse de la CGT

La CGT constate que la direction, malgré ses discours rassurants, a profité de la création de l'UCF pour brader tout le travail réalisé par le CHSCT d'EGD sur Marseille. Elle nie et remet en cause systématiquement les spécificités marseillaises.

La CGT a fait savoir à la direction qu'elle ne comptait pas en rester là et envisage de contraindre la direction à prendre des mesures de nature à réduire les risques auxquels les agents sont exposés quotidiennement.

Une des meilleures façons de faire avancer la réduction des risques et l'amélioration la sécurité sur l'aspect "Violence et Agression" consiste à inscrire chaque incident dans les registres prévu à cet effet. L'intervention du personnel au quotidien devient urgente pour améliorer ses conditions de travail.

VOUS ELUS CHSCT CGT SUR L'UCF MARSEILLE

Alain	Marthe	Gilbert	Jean-Louis
PICCIRILLO	MAUCHIEN	BENHAMOU	PIBOULEU
Exécution	Maîtrise	Exécution	Exécution
Secrétaire	Membre	Membre	Membre
06 69 37 90 30	06 81 71 41 07	06 65 40 67 54	06 68 43 17 16
-	04 91 28 75 18	04 96 21 62 13	-
alain.piccirillo@erdf-grdf.fr	marthe.mauchien@erdf-grdf.fr	gilbertbenhamou.cgt.ieg@orange.fr	jean-louis.pibouleu@erdf-grdf.fr

Marseille, le 21 avril 2011.