

Combattre la souffrance au travail

Les représentant.e.s CGT au CHSCT, le Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail, ont reçus de nombreuses plaintes d'agents en souffrance avec une dégradation de leur santé qui se traduit par du stress, des syndromes dépressifs, des pleurs sur le lieu de travail...

Pour cause, l'organisation du travail à Plaine Commune qui a subi trop de changement en peu de temps :

- la gestion de la période COVID,
- La loi sur les 1607h mise en place en un temps record avec la perte de 3 à 10 jours de congés,
- La réorganisation générale des services (mutations forcées et suppressions de postes),
- Un sous-effectif permanent dans plusieurs services.
- La pointeuse mise en place 2 mois en avance : le personnel prévenu seulement 10 jours avant, pendant les vacances scolaires,
- et, pour la lecture publique, le travail du dimanche et l'annualisation du temps de travail.

A cela s'ajoute :

- des tensions au sein du personnel et l'apparition de comportements violents sur le lieu de travail,
- l'augmentation des rapports et de procédures disciplinaires en raison d'altercations,
- la multiplication des violences par des usagers,
- des méthodes d'encadrement parfois brutales et/ou vexatoires,
- des agents à la maison dans une situation d'isolement, sans perspectives de retour vers l'emploi.

Inquiet par le nombre anormalement élevé de ces signaux d'alerte, les membres CGT du CHSCT ont été à l'initiative d'une action intersyndicale. Tous les représentants au CHSCT ont demandé ensemble qu'une expertise pour Risques Graves soit menée par un expert indépendant agréé par le Ministère du Travail. L'expert peut réaliser un diagnostic objectif et proposer des mesures afin d'améliorer les conditions de travail et la santé des agents.

Au CHSCT du 24 novembre, les membres du CHSCT, accompagné par une délégation de salarié.e.s, ont porté cette demande d'expertise sur la souffrance au travail. Les patrons ont votés contre. 7 représentants des salarié.e.s ont votés pour et 1 contre. Le représentant de Force Ouvrière nous a surpris en votant avec l'employeur, contre une demande qu'il avait pourtant signée ! L'Agent du CIG Chargé des Inspections (ACFI) a été saisi de cette demande et doit rendre un avis.

Pour les services dont les agents sont en contacts régulier avec le public (Maisons De l'Emploi, médiathèques, droits des sols, Allo Agglo, accueil du siège, accueil de l'assainissement), l'employeur s'est engagé :

- Recenser les violences et incivilités au sein d'une annexe du registre Santé Sécurité au Travail
- Créer un comité de suivi
- Aménager des postes de travail, identifier des partenaires pour gérer les conflits et étudier l'opportunité d'acquiescer un système anti-agression ;
- Pour tous les agents en situation d'accueil : tous les 3 ans, une formation sur la gestion des conflits et les conduites à tenir en cas d'agression
- Informer les nouveaux arrivants des procédures administratives en cas d'agression.

Les salarié.e.s peuvent agir :

- Inscrivez dans le registre Santé, Sécurité au Travail toute observation et ou suggestion sur la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. C'est un droit ! (article 3-1 du décret 85-603 du 10 juin 1985).
- Faites cette démarche à plusieurs, ne restez pas isolé : tout le service peut signer la même observation plutôt que le nom d'un seul agent.
- Scanner ou photographier la page du registre SST pour l'envoyer aux représentants des salarié.e.s au CHSCT et au service Hygiène et prévention,
- Concernant les situations de souffrance au travail, contactez directement l'assistante sociale, le médecin du travail et /ou les représentant.e.s au CHSCT