

<http://ugtg.org/spip.php?article498>



CGSS : les condtions de travail ne sont pas une "option"

- Actualité -



Date de mise en ligne vendredi 1er août 2008

Copyright © UGTG.org - Tous droits réservés

La réorganisation, ces derniers mois, des services de l'assurance maladie sur le site de Dothémare a mis en évidence, de façon limpide, la tendance de la direction à vouloir toujours contourner les textes et à ne pas accorder de l'intérêt à la représentation du personnel.

En effet, il n'est pas de meilleur exemple en la matière, que ce projet de réorganisation décidé au cours de l'année 2000.

Selon la direction, ce projet et sa concrétisation répondaient à une nécessité majeure à savoir : améliorer les conditions de travail et la sécurité des agents de la branche maladie, dont la grande majorité était installée à Quai Lefèvre. Cet immeuble, à cause de sa vétusté, n'offrait plus de garantie en terme de fiabilité.

Pour s'en convaincre, l'immeuble de Quai Lefèvre, construit en 1952, occupe une superficie de 3080m2.

Il est utilisé en co-propriété et géré par l'union immobilière. Il abrite les services de la CGSSG et de la CAF. Son ancienneté et les mises en garde, formulées dans le rapport PELLEGRIN du 23.09.1994 quant à l'incapacité du bâtiment à résister à un séisme de magnitude supérieure à 7 sur l'échelle de Richter, ont compté pour beaucoup dans cette décision.

C'est pourquoi, la direction était obligée de s'orienter vers une philosophie de reimplantation à travers une construction neuve.

La mise en oeuvre du projet Dothémare et sa finalisation ont eu lieu en 2002. Le permis de construire a été délivré en 2003 et les travaux de construction ont duré de 2004 à 2006.

Cet immeuble, situé dans le parc d'activité de la localité des Abymes, est classé dans une zone HQE (haute qualité environnementale). Cette nouvelle norme de construction comporte 4 niveaux dont : éco-gestion, Eco-construction, Confort et Santé. Pour être labellisé, l'immeuble doit réunir encore 3 critères et dans cette obligation la direction de la CGSSG a choisi le tri des ordures ménagères, la récupération des eaux de pluie, et l'économie d'énergie.

Parallèlement à la mise en oeuvre des travaux de construction, la direction a entrepris, avec ses collaborateurs, les responsables de pôle, et autres

Gestionnaires d'unité, une démarche de concertation pour connaître leurs besoins en terme de mobilier et leurs souhaits liés à l'implantation des services et à la structuration de l'espace de travail.

Jusqu'à-là, la direction est en partie dans son droit. Cependant, ce que nous observons dans cette première phase du projet c'est l'absence des instances représentatives du personnel.

Pourtant, l'article L.236.3 alinéa 3 du Code du Travail prévoit dans cette situation, l'intégration, le plus en amont

possible, desdites instances dans la démarche. Malheureusement, cette obligation a été ignorée volontairement.

Dès lors, la consultation préalable qui consiste à évaluer les conséquences des choix, relatifs au bâtiment, aux implantations et installations, sur les risques encourus par le personnel est inexistante.

YO TÉ VLÉ FÈ ZAFÈ A YO.

C'est d'abord l'une des principales raisons qui obligeait les élus de l'UNASS-UGTG et toutes les instances confondues à se mobiliser contre cette pratique de la direction.

Cette façon d'agir, qui consiste à ne pas attacher de l'intérêt à tout ce qui touche l'aspect social, économique et le respect du cadre réglementaire des revendications dénote une forme de désinvolture à l'égard du personnel et de ses représentants. En conséquence, la prise en compte des conditions de travail, de la sécurité et de l'hygiène des agents est repoussée d'un revers de la main.

Seule compte la productivité du personnel.

C'est ensuite l'acharnement dont elle a fait preuve, à vouloir procéder dans des conditions hasardeuses, à l'installation du personnel sur le site.

Fort de ces constats et considérant l'importance du projet, le CHSCT a donc décidé de faire appel à un expert agréé pour l'éclairer sur la cohérence globale du projet, en terme de l'organisation du travail réel, de l'adéquation des locaux avec les caractéristiques du travail de chacun des services, et les réponses architecturales proposés par le maître d'oeuvre.

C'est donc sur ces bases là, que les experts du cabinet CELIDE ont entrepris l'expertise qui s'est déroulée entre le 26.03.2007 et les 05.04.2007 dates auxquelles le document final a été remis en réunion extraordinaire.

A la lecture du document, les observations mentionnées par les experts dans le rapport final confortait le CHSCT dans sa position, parce qu'elles obligeaient la direction à les prendre en compte et à procéder à des travaux ultérieurs de mise en conformité, avant l'installation du personnel.

Pour ce faire, un comité de suivi a été mis en place afin de mettre en oeuvre un plan d'action visant à rendre conforme le bâtiment et les espaces de travail. A ce jour, ces travaux de mise en conformité ne sont pas terminés.

Mais d'autres problèmes se font jour, tant au niveau des conditions de travail, de l'hygiène et de la sécurité, mais surtout des questions que le personnel se pose sur la construction même du bâtiment et de la recherche des meilleures conditions d'usages possibles, quant à l'exploitation des locaux.

Outre les aspects de fonctionnalité des locaux, de la construction de l'immeuble, des conditions de travail et de sécurité, le CHSCT s'est penché sur la prévention axée sur le bien-être physique et psychologique de nos collègues.

A cet effet, sachant pertinemment que les problèmes rencontrés par le personnel sur le site de Dothémare ne sont

CGSS : les condtions de travail ne sont pas une "option"

pas strictement liés à un risque spécifique ou à de mauvaises conditions de travail, mais à différents facteurs adjacents, tels que l'organisation des tâches, les modalités de temps de travail, les relations hiérarchiques, le cadre de vie etc...

Le CHSCT a donc décidé d'inclure ces thèmes dans une problématique plus large, afin de porter sa contribution à l'amélioration des conditions de vie au travail de l'ensemble des agents de la CGSSG.

En conclusion, étant donné que les décisions de la direction de la CGSSG sont souvent prises à la hâte, sans concertation, sans aucun modèle de rationalité, le CHSCT, tenant compte des nouvelles méthodes de management et des conséquences de ces transformations qui ne sont pas encore favorables au personnel, craint que l'équilibre nerveux des agents ne soit atteint.

Cela risque d'avoir des répercussions sur toute leur vie, et c'est chez nous une conviction.

Au nom du principe de précaution, le CHSCT sera très vigilant et mettra tout en oeuvre pour que ces mauvais effets soient gérés et pris en compte au mieux par la direction.