



Prévenir, c'est mieux !

Les débats en CHSCT, le 17 octobre, ont beaucoup tournées autour de la prévention. Quelle doit être l'action de la médecine de prévention ? Comment connaître les risques professionnels pour mieux les faire disparaître, ou au moins les diminuer ? Comment améliorer les conditions de travail ? Quelles dépenses pour la prévention ? Sur ces sujets, la CGT fait des propositions.

La médecine de prévention privée de moyens

L'administration a présenté la « *lettre de mission* » du médecin de prévention. Le médecin de prévention est un pivot important pour la préservation de la santé au travail. Il reçoit en consultation les agents, donne des avis en cas de restructuration des services ou propose des aménagements de postes de travail. Le développement du mal-être au travail, lié aux restructurations incessantes, aux baisses d'effectifs et à un « management » mettant les agents sous la pression des objectifs et autres indicateurs, impose un suivi d'agents en difficulté de plus en plus nombreux. Autant de travail supplémentaire pour le médecin du travail ! Celui-ci visite aussi les lieux de travail et transmet ses remarques à l'administration.

En fait, à lire la longue liste des missions confiées à la médecine du travail, et qui découlent pour la plupart d'obligations légales, on se demande comment une seule personne peut faire face, pour suivre les 1 500 agents de la Douane, de l'INSEE ou des Finances publiques !

Le manque de moyens : là est bien le problème. Il n'est pas rare que des responsables administratifs obsédés par la réduction des moyens demandent aux médecins du travail « *d'établir des priorités* ». Mais, quand la santé est en jeu, que veut dire « *établir des priorités* » ?

Dans le Calvados, l'administration a réduit le **nombre de lieu de consultation** ... à un seul, au motif qu'elle n'avait pas les moyens d'en équiper plusieurs. Résultat : les collègues de Lisieux ou de Vire doivent faire la route pour venir à Caen. La CGT s'est opposée à cette décision, estimant qu'il aurait été nécessaire de mutualiser avec d'autres administrations ou organismes publics des lieux de consultation.

En CHSCT, la CGT a aussi dénoncé une « *lettre de mission* » qui aligne les **bonnes intentions**, loin de **la triste réalité qui est la pénurie des moyens**.

Pour la CGT, la préservation de la santé au travail passe par des actions concrètes et pas par de beaux discours. Elle passe par la constitution d'**équipes pluridisciplinaires** prévues par les textes (ergonomes, médecins spécialistes...), l'embauche d'**infirmiers** et de **secrétaires médicaux**, pour aider le médecin de prévention dans sa mission. Dans cet esprit, la convention récente passée avec une psychologue, qui pourra intervenir sous la responsabilité du médecin de prévention auprès d'agents en difficulté, est un premier pas, encore très insuffisant. C'est malheureusement le seul point positif en terme d'attribution de moyens pour la médecine de prévention.

Aussi, nous nous félicitons que le CHSCT ait décidé d'envoyer un **vœu** au Ministère pour **réclamer l'augmentation des moyens**. Mais nous n'avons pas d'illusion sur le résultat de la démarche. Pour que le Ministère se décide à attribuer les moyens nécessaires pour la prévention, il faudra que les personnels se mobilisent.

Bien recenser les risques professionnels pour les faire disparaître Améliorer les conditions de travail

Ces risques professionnels sont décrits dans un « **document unique** » (DU), ce qui conduit à établir un **plan annuel de prévention** (PAP), avec des mesures pour l'amélioration des conditions de travail. Chaque année, les personnels doivent être consultés, car ils sont les mieux à même de connaître ces

risques. L'administration est responsable de l'établissement du document et du plan qui s'ensuit, comme elle est responsable du maintien en bonne santé des personnels. Rappelons que la loi exige que les processus de travail soient modifiés si nécessaire pour protéger la santé des personnes, (« *Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production (...)* »).

Le ministère de la Fonction publique a reconnu la nécessité de **mieux prévenir les risques psychosociaux**, dont l'intensité a crû notablement ces dernières années. Malheureusement, peu de moyens sont prévus pour faire face. Quant à s'attaquer à la racine des problèmes, n'en parlons même pas ! Le ministère refuse de reconnaître que le mal-être au travail est le résultat des suppressions de postes, des restructurations permanentes, des méthodes de management reposant sur les objectifs individuels et autres indicateurs. Dans les services, ces risques restent encore souvent ignorés par les responsables hiérarchiques qui, parfois, font retomber sur les agents eux-mêmes les difficultés rencontrées. **La CGT réclame au contraire une attention particulière pour le repérage des risques psychosociaux, tout en revendiquant l'arrêt des suppressions d'emplois et des restructurations permanentes.**

La CGT réclame aussi qu'une véritable **démarche participative** soit mise en œuvre, chaque agent étant invité à s'exprimer dans les réunions prévues pour parler de la santé au travail, comme l'exige la réglementation. Chacun doit pouvoir dire ce qu'il pense des **mesures de prévention** et ce qu'il souhaite pour l'**amélioration des conditions de travail**. Dans nos services, ce n'est pas toujours le cas.

Les documents concernant les risques professionnels et leur prévention sont élaborés par l'administration et soumis à l'avis du CHSCT départemental. La CGT demande aussi **une concertation avec les représentants des personnel par direction**, sous une forme qui pourrait être choisie dans chaque direction, par exemple dans le cadre des Comités techniques, dont les membres ont été élus par les agents. Il est bien normal que les représentants du personnel élus puissent vérifier que les demandes des agents sont bien prises en compte !

Enfin, nous avons demandé que les **avis du CHSCT** soient rendus publics dans chaque administration, et que ses recommandations soient bien intégrées par les directions locales, ce qui est prévu par les textes, mais est rarement appliqué par les hiérarchies.

La démarche des DU/PAP doit commencer à la Douane, à l'INSEE et à la DRFiP en octobre et se conclure en juin 2014. Nous engageons tous les agents à **s'y impliquer et à être exigeants**, car notre santé, çà nous concerne !

Financer des mesures de prévention

Le CHSCT départemental dispose d'un **budget annuel de 180 000 euros**. Alors que les budgets de fonctionnement des établissements sont en baisse, la tentation est grande, pour l'administration, d'aller piocher dans le budget du CHSCT pour financer des mesures pour le fonctionnement courant qui ne relèvent pas vraiment de la prévention, comme le simple maintien en l'état des locaux. Les représentants du personnel, tous syndicats confondus, sont extrêmement vigilants pour que ce « détournement » n'ait pas lieu.

Pour la clôture du **budget 2013**, les représentants du personnel ont demandé **une « expérimentation » pour l'équipement en souris ergonomiques** (verticales) et en matériels divers pour les postes de travail faisant beaucoup appel au travail sur écran. Selon les experts ergonomes, cet équipement retarde l'apparition de troubles TMS. L'expérience mise en œuvre dans le Calvados, si elle est correctement suivie, permettra d'en juger.

Seulement quelques centaines d'euros seront consacrés à cette action en 2013, mais cette décision a valeur d'**exemple**. Dès 2014, bien d'autres actions de prévention pourront être lancées et vos représentants les présenteront en CHSCT.

L'administration suit, tout en montrant une certaine réserve, craignant sans doute un succès tel de la prévention qu'elle serait contrainte de financer l'extension à toutes et tous des équipements ergonomiques ! Il ne se passe pas une réunion en CHSCT où l'administration ne dit pas qu'il n'y a pas d'argent, et qu'il faut s'y résigner. Financer les mesures de prévention restera encore un bon moment un bras de fer avec l'administration. Il n'y aura donc de progrès véritable que si les personnels réclament eux-mêmes ces mesures, notamment en profitant des temps d'expression permis par la démarche des DU/PAP. Les représentants CGT s'engagent à **relayer ces exigences** auprès de l'administration.

22 octobre 2013