

CSE 29.07.2024 :

la CGT exprime un vote CONTRE la consultation DUERP

Le DUERP est un document essentiel pour la prévention des risques professionnels et pour garantir la santé et la sécurité des agents. Il doit être mis à jour régulièrement pour tenir compte de l'évolution des conditions de travail, des postes de travail et des nouvelles situations de risque.

Pour la direction, **11 risques professionnels sont ainsi définis** : les risques psychosociaux, les risques d'agression, les risques liés aux déplacements externes, les risques liés aux postures sédentaires, les risques liés à l'environnement et aux équipements de travail, les risques liés aux agents biologiques, les risques liés aux produits, émissions et déchets, les risques liés aux déplacements internes, les risques d'incendie et d'explosion, les risques liés à l'électricité et enfin les risques d'acte terroriste.

Comme chaque année, il ne s'agit pas de remettre en cause la méthode mise en place, mais bien accentuer notre désaccord sur les mesures de prévention. En effet, il ne suffit pas de recenser les risques, il est impératif de mettre en œuvre des mesures concrètes pour les prévenir. Prenons quelques exemples : évoquer les fiches de signalement pour prévenir les risques psychosociaux ou l'alerte silencieuse pour les risques d'agression sont bien insuffisants.



Nous devons évidemment accentuer les mesures de prévention quant aux risques psychosociaux. Pour autant, derrière le terme de « RPS » se cachent des situations très concrètes, parfois dramatiques : épuisement, surmenage, perte de sens, brimades, humiliations, pressions variées,... la liste est longue. Tout ceci prospère d'autant plus lorsque l'organisation du travail favorise l'individualisme et la concurrence entre collègues. **Puisque la CGT estime qu'il est plus juste de qualifier un risque par son origine que par ses effets, nous préférons parler de « Risques Socio-**

Organisationnels » plutôt que de Risques Psycho-Sociaux. En effet, l'origine de ces risques n'est pas à rechercher parmi les salariés mais bien au cœur du travail lui-même, de sa qualité et de son organisation. A la CGT, plutôt que de parler de Qualité de Vie au Travail, nous considérons qu'il faut s'intéresser de façon urgente à la Qualité du Travail. Car c'est bien le travail qui est malade, malade de la rentabilité au détriment de la qualité, malade des injonctions contradictoires et du maquis procédural, malade du choix assumé d'un « tout numérique », malade de méthodes de management parfois harcelantes au seul service d'indicateurs totalement déconnectés du travail réel.

Pour la CGT, il est donc urgent de mettre au débat le sens et la finalité du travail, de prendre en compte la qualité de ses conditions et de son organisation. C'est d'autant plus vrai à France travail au regard du déploiement de la loi Plein emploi qui remet profondément en cause nos missions de Service Public de l'insertion, de l'accompagnement, de la Formation. **Nous continuons d'affirmer que le gouvernement et la direction de France travail doivent assumer leurs responsabilités et prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir et stopper toutes les formes de violence et de souffrance, qu'elles soient vécues par les agents ou les usagers.** Cela passera nécessairement et notamment par l'abandon des mesures coercitives à l'encontre des précaires et privés d'emploi, par une refonte de la délivrance des services à l'accueil, respectueuse des usagers et des agents, d'une offre de service, non segmentée, permettant à chaque collègue, formé et qualifié, de répondre à toutes les sollicitations et de fait l'arrêt de l'individualisation.



Nous pourrions porter aussi l'absence de mesures préventives pour limiter les risques liés aux différents pannes concernant les applicatifs informatiques. Les différents projets informatiques se multiplient et leur déploiement n'est pas pensé en fonction de l'activité du réseau. Dernièrement, PCM, en pleine période de pointage, a mis en difficulté agents et usagers sur les sites. La CGT alerte sur la temporalité de ces

déploiements, mais aussi sur l'absence de mesures correctives (information claire aux agents, information auprès des usagers, prise en compte du temps nécessaire pour rattraper les retards engendrés, ...).

En complément, nous tenons à rappeler notre déclaration, au vu du contexte politique, lue lors de l'information sur la nécessité d'évaluer les risques en quantifiant les actes et propos discriminatoires et de mettre en œuvre des mesures de prévention des actes de discrimination.

Au vu des éléments portés, la délégation CGT a décidé de votre CONTRE concernant la consultation du DUERP pour les raisons suivantes :



- **Le DUERP ne prend pas suffisamment en compte certains risques importants identifiés sur le terrain**, et ce dans l'objectif de ne pas remettre en cause la politique coercitive portée par le gouvernement. En conséquence, les mesures de prévention ne seront qu'insuffisantes,
- **De plus, le processus d'élaboration du DUERP n'est pas en capacité d'impliquer les agents et leurs représentants**, alors qu'il s'agirait d'obtenir une évaluation plus réaliste et complète des risques auxquels nous sommes exposés sur sites et services.