



CHSCT de la DDTM de la Gironde  
du 6 février 2018

## A la DDTM 33, point de dialogue !

Rappel de l'ordre du jour du CHSCT du 6/02/18 :

- Vacations spéciales ULAM (SML)
- Révision du DUERP
- Suivi des décisions prises sur les observations portées au rapport de l'ISST et au rapport de la délégation CHSCT
- Déplacement du départ des examens pratiques du permis de conduire à Cenon
- Mise en œuvre du télétravail

En bonne suite du CHSCT du 19 décembre 2017, révélateur des dysfonctionnements objectifs de la direction, vos élus CGT [exprimaient l'espoir](#) que les sujets les plus graves seraient enfin traités. Nous nous appuyions pour cela sur une récente enquête de l'ISST\*, déclenchée suite à nos alertes répétées. Le [rapport d'enquête](#), accablant pour l'administration, constituait pour nous une nouvelle base partagée et saine pour construire un dialogue constructif.

Hélas, nous sommes décidément d'incorrigibles optimistes....et, une fois encore, nous venons d'être déçus par une administration qui d'une main reconnaît ses fautes en délégation CHSCT et de l'autre, reconduit dénégations et esquives quant elle ne manifeste pas son hostilité vulgaire envers la CGT.

### **Tentatives grossières de muselage**

Le premier indice de la volonté de l'administration de disqualifier la parole de la CGT nous a été donné lors de la nomination des experts. Ce droit, offert à toutes les organisations élues au CHSCT, permet d'avoir recours à des personnes qualifiées, extérieures à l'instance, pour enrichir et éclairer le débat sur des points de leur choix.

Au vu de l'ordre du jour et des questions remontées par les OS, la CGT a demandé la nomination d'un expert, membre de son organisation, siégeant en Comité Technique et ancien membre du CHSCT.

Est-ce la peur du débat ? Des calculs basement partisans ? Ou la simple volonté – mal placée – d'asseoir son autorité ? En tout cas, cette nomination fut l'occasion d'un feuilleton épistolaire digne d'une guerre de tranchée avec notre directeur, qui aura tout mis en œuvre, en vain, pour empêcher cette nomination.

Si ce type de manœuvre n'est malheureusement pas exceptionnelle, c'est la première fois qu'elle se fait avec la complicité objective d'un autre syndicat. Nous déplorons que nos camarades de FO aient apporté leur appui à cette tentative de muselage du débat contradictoire. Il est en effet dommage que n'ayant que trop peu d'arguments à apporter et d'éléments à défendre, une organisation non réformatrice donne ainsi la main à la Direction pour bâillonner le débat d'idées et le fonctionnement démocratique des instances de défense des personnels.

Si les syndicats de salariés peuvent porter des projets différents, les valeurs de dialogue et de solidarité doivent rester des incontournables. La CGT, elle, n'y déroge jamais.

Bien que parfois opposé à des points de vues portés par des organisations concurrentes mais pas adversaires, nous nous prononçons toujours favorablement pour que leurs experts puissent défendre leur vision.

---

\* ISST : Inspecteur Santé-Sécurité au Travail

## **Des questions ? Pas aujourd'hui, j'ai piscine...**

Le clou du spectacle ? Le traitement des « questions diverses ».

Ayant identifié un point d'amélioration, déjà abordé par les DUERP\*, qui concerne la formation à la navigation et aux gestes de sécurité des agents pilotant des navires, la CGT a demandé que ce sujet soit abordé.

Refus catégorique de la Direction qui, après avoir tenté de botter en touche en demandant des éléments réglementaires (on se demande qui est le représentant de l'administration?), le directeur refuse tout débat sur la question, et nous fait le coup du « groupe de travail » à la Clemenceau (auteur de la fameuse phrase « Si vous voulez enterrer un problème, nommez une commission »).

Las, la question ne sera même pas traitée, ni même abordée sur le fond. Le CHSCT, depuis la nomination d'Hervé BRUNELLOT, est un théâtre d'ombres, il ne sert qu'à cocher des cases dans un calendrier. Tout sujet nouveau, toute remontée du terrain est indésirable.

## **La sécurité, juste une affaire de papier....**

Il y a pourtant matière. Les interventions de la CGT sur les carences ont été nombreuses, particulièrement au sujet du rapport de l'ISST et de la situation du SML ([lire ici le compte rendu](#)), mais également sur des sujets qui concernent tous les agents de la DDTM.

Le traitement des DUERP en est l'illustration. La direction, qui porte ce « projet » depuis des lustres, (pour mémoire les DUER sont obligatoires depuis 13 ans), peine à faire aboutir quelque chose de concret. Et que fait-on lorsque les dossiers n'avancent pas et que l'on veut montrer patte blanche ? Bingo : on crée un groupe de travail !!

Bien sûr, il faut à un moment synthétiser les documents de prévention de chaque unité de la DDTM, bien sûr, il est utile de se doter d'un outil d'intégration, mais là n'est pas le véritable enjeu.

Le véritable enjeu, nous l'avons répété, est de réunir les agents afin qu'ils se saisissent de la question, de leurs conditions de travail, de leur exposition aux facteurs de stress, qu'ils rompent leur solitude et leur isolement pour réfléchir collectivement et qu'ils proposent eux-mêmes des actions correctives. Pour la CGT, la réflexion sur les outils et conditions de travail doit venir de la base, être source d'animation d'un collectif de travail, pas juste un simple document papier de plus, impersonnel et insipide.

Et c'est justement là que le bât blesse : sans dynamique d'équipe, sans animation positive, ces documents sont des coquilles vides. Pire, alors que certains DU de pôles sont mis à jour et améliorés chaque année, présentés tous les ans au responsable hiérarchique comme il se doit, personne ne les vise, tout le monde s'en fout et la direction fait mine de n'être même pas au courant !

Du papier, faisons du papier. Au pire, si ça ne marche pas, on fera un groupe de travail et en cas de pépin ou de drame, on pourra toujours sortir des tiroirs que toutes les cases avaient été cochées...

## **La faute commande la réparation**

La CGT ne s'est pas limitée à pointer les faiblesses du dispositif, les carences, les incuries et les faux semblants. Nous ne perdons jamais de vue notre rôle premier : la défense des missions et des agents.

---

\* DUERP : Document unique d'évaluation des risques professionnels

Que ce soit pour le traitement de la mission d'enquête du CHSCT ou le rapport de l'ISST, nous ne voulons pas en rester là. Il ne suffit pas de discourir et d'écrire un énième rapport, destiné à donner le change puis à caler les armoires.

Les conclusions sont claires : **l'administration a commis une série de fautes professionnelles.**

Il n'est pas normal de laisser perdurer des situations de crise, de laisser les agents à l'abandon, livrés à eux-mêmes avec un encadrement inexistant ou défaillant.

Les agents ne sont pas responsables, ils en sont les victimes. Il est donc normal de demander réparation :

**La CGT a demandé, pour tous les agents concernés par des arrêts maladies causés par des dysfonctionnements des services (SML, Education Routière), qu'une procédure de reconnaissance et de réparation soit mise en œuvre.**

**Nous avons demandé que ces arrêts maladie soient requalifiés en accidents du travail.**

Le directeur nous a assuré que les dossiers présentés seront examinés.

Vous pouvez compter sur nous pour veiller à la suite donnée.

Vos représentants CGT de la DDTM de la Gironde

Frédérique CORNUAU

Michel FLEURY

Romuald NAVARRO

Nicolas MAYER

Annie SALLAT

Bastien SIMONNET