



SUDINFO

BULLETIN MENSUEL D'INFORMATION
de la Section syndicale Sud Santé Sociaux
à destination des agents du Samusocial de Paris

Membre de l'Union
syndicale
Solidaires

N°9
Février
2019

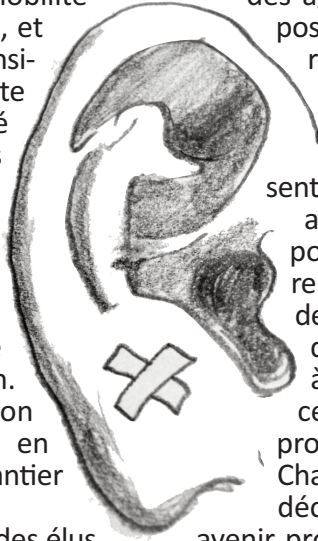
AGENTS DU SAMUSOCIAL DE PARIS : JETABLES ET SACRIFIABLES?

Lors du CHSCT du 19 février 2019, l'ouverture prochaine du site Babinski, a soulevé un grand nombre de questionnements. En effet ce nouveau site va regrouper plusieurs services (LHSS Esquirol, LHSS et LAM de Jean Rostand, CHU Femmes et CHU Famille) et donc générer mutualisations et importants changements dans l'organisation du travail. A ce jour, il est difficile d'en mesurer l'impact réel au niveau des agents concernés. Beaucoup s'inquiètent de savoir si les effectifs seront ou non maintenus et craignent de voir leur poste remis en cause. Encore une fois, les modalités de communication de la part de la hiérarchie vis-à-vis des travailleurs ont manqué de tact. Avec l'impression que la réorganisation des services s'est faite « à la va-vite ». Ça passe ou ça casse, et « pour ceux à qui cela ne plait pas, la porte est grande ouverte pour partir ailleurs », peut-on entendre. Sauf que le travail, ça ne se trouve pas simplement « en traversant la rue ». Dans une société démocratique, c'est aussi le moyen d'être intégré sur un pied d'égalité avec les autres citoyens, sans traitements de faveur. Tout métier doit pouvoir

s'inscrire dans une carrière, faite de promotions. Encore faut-il que les conditions, pour ce faire, soient réunies en termes de mobilité interne et de formation, et que l'entreprise ne se considère pas comme exempte de cette responsabilité sociale et morale, sous un régime d'exception, tel un Etat dans l'Etat. Vos représentants du personnel se sont donc à nouveau attelés à rappeler que les agents ne vont pas forcément bien. L'exemple de la régulation SIAO U/115 a été mis en avant, à l'heure du « Chantier horaire ».

La mission du CHSCT et des élus est d'alerter, de poser les bonnes questions, notamment celles qui fâchent. Par exemple, la santé des écoutants du 115-SIAO U est-elle en danger ? Qu'en est-il des particules fines dégagées par la combustion des différents composants électroniques des ordinateurs, d'autant plus dans une régulation mal aérée, où l'air n'est pas renouvelé, où le circuit de la VMC hors service est un « nid à bactéries » ? Qu'en est-il du

temps d'exposition aux écrans, avec un matériel informatique souvent obsolète, mal adapté aux tâches des agents ? Ou encore les postes mal positionnés par rapport aux fenêtres, avec des plafonniers halogènes hors-normes qui éblouissent les agents à en devenir aveugles ? Certes, nous pouvons compter sur le renouvellement constant des agents du Samusocial de Paris pour remédier à ces questions. Mais cela ne peut pas être le projet d'une entreprise. Chaque agent doit pouvoir décider lui-même de son avenir professionnel, et cela ne doit se faire ni sous la contrainte, ni sous la menace, du type « *Tant pis pour vous si vous restez longtemps au Samusocial de Paris. Vous allez y abîmer votre santé.* » Sinon, on va finir par se croire dans un vrai « camp de travail » ! Chacun doit pouvoir être libre de décider de rester ou de partir d'une entreprise, sans que ce soit ni au prix de sa santé, ni par coercition.



QUELQUES NOTIONS CLES :

Syndrôme de l'écran de visualisation (SEV): Il englobe un ensemble d'affections oculaires allant de la simple gêne et sécheresse des yeux jusqu'à des problèmes plus lourds comme la rosacée, la conjonctivite, l'enflamment de la cornée et troubles de la vue.

Le décret du 14 mai 1991 impose un examen des yeux et de la vue pour les travailleurs devant être affectés à un travail sur écran de visualisation, un suivi médical régulier et des pauses ou changement d'activités quotidiennes pour ceux qui travaillent sur écran une grande partie de la journée. L'équipement doit respecter certaines normes (définition, luminance, stabilité de l'image).



Source: *Nouvelle approche des sécheresses oculaires, les facteurs environnementaux*, Vol.1, Laboratoires Théa.

Article L. 4121-1 du Code du travail : L'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. L'employeur ne doit pas seulement diminuer le risque, mais l'empêcher.

