



CHSCT d'administration centrale 24 juin 2016 Déclaration de la CGT

En début de séance, la CGT souhaite faire part, comme nous le faisons à chaque CHSCT, d'un certain nombre d'observations concrètes concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents d'administration centrale.

Comme tous nos collègues et camarades, de part et d'autre de la table, nous sommes bien évidemment satisfaits – et soulagés – que l'administration centrale puisse enfin bénéficier d'un nombre de médecins de prévention correspondant à ses effectifs de 4500 agents.

En revanche, l'absence de cabinet médico-social en Tour Séquoia reste un problème. Nous avons à l'unanimité syndicale émis plusieurs fois le vœu que les 2500 agents de cette tour puissent avoir un lieu de repos ponctuel, de suivi et d'écoute de proximité. La DRH nous a chaque fois répondu – avec un brin de mépris, nous semble-t-il – que la médecine de prévention n'est pas là pour soigner les bobos ni assurer les urgences. Ce n'est pas ce que nous lui demandons, quoique la circulaire du 10 avril 2015 rappelle que le médecin de prévention, *«lorsqu'il est présent, se doit d'intervenir pour porter assistance à toute personne en danger.»* En Tour Séquoia, cette éventualité est éliminée de la façon suivante par notre administration : comme le médecin de prévention n'est jamais présent, les urgences vraies ou fausses – il s'est agi plusieurs fois de simples crises d'angoisse – sont envoyées systématiquement à l'hôpital. De même, des agents souffrant de maladies chroniques et ayant besoin d'un peu de repos dans la journée préféreraient un espace d'accueil momentané plutôt que d'être renvoyés chez eux en taxi, ce qui perturbe leur vie professionnelle et personnelle. La CGT considère que ce n'est pas une façon responsable ni humaine de traiter les personnels. Nous réitérons donc notre demande d'une présence médico-sociale en Tour Séquoia qui ne soit pas limitée comme aujourd'hui à une demi-journée par semaine.

Par ailleurs, la CGT avait demandé l'inscription de points supplémentaires à l'ordre du jour de la séance d'aujourd'hui :

- un point sur les mesures prises suite à la saisine de la justice sur des cas de harcèlement à la DAEI, révélée par la presse – il nous a été répondu qu'une enquête administrative étant en cours, ce point n'était pas encore d'actualité,
- un point sur les mesures de prévention et correctrices prises en faveur des agents de la MIGT de Paris sur lesquels nous avons déjà appelé l'attention au CTAC du 10 mars – il nous a été fait la même réponse,
- enfin nous avons demandé d'aborder la prévention du harcèlement moral et sexuel en administration centrale, ainsi que l'information des agents sur ces sujets – il nous a été répondu qu'un sujet de cette importance méritait d'être inscrit à une séance ultérieure pour en débattre pleinement.

Cependant, est bien examiné à la séance d'aujourd'hui le programme de prévention 2016-2018, avec un volet intitulé *«Évaluer et prévenir les risques psycho-sociaux»* et c'est bien là que doit s'inscrire la prévention du harcèlement.

Parallèlement, nous voyons qu'un agent est convoqué devant une CAP disciplinaire, notamment parce qu'il a déposé une plainte pour harcèlement qui aurait causé des souffrances morales à sa hiérarchie.

Sans prendre ici partie sur le fond, nous voyons combien il est nécessaire de travailler sur ce sujet. Car certains harceleurs peuvent ne pas savoir que leur conduite est harcelante, certains agents peuvent se croire harcelés de bonne foi sans que la qualification juridique de harcèlement soit retenue (ce qui est très souvent le cas en région parisienne où les plaintes sont majoritairement classées sans suite parce que les tribunaux sont engorgés, contrairement à ce qui se passe en province), et d'autres personnes peuvent être réellement harcelées sans que l'administration les protège.

Franchement, nous ne voyons pas comment un tel thème pourrait ne pas être inscrit dans notre programme de prévention.

Nous avons reçu hier soir la note sur les mesures prises pendant la fermeture du RER cet été. Bien sûr, la DRH a beaucoup de travail. Mais alors que tout le monde sait depuis un an que les stations fermées seront plus nombreuses cette année que l'année dernière, il n'y a aucune avancée sur la possibilité de télétravail temporaire, sous prétexte de conformité électrique du domicile à vérifier. Dans le même temps, notre administration, confrontée à l'obligation de mettre en place le télétravail dans nos ministères, puisque le décret d'application est paru, s'apprête à remplacer cette vérification par un certificat sur l'honneur établi par l'agent, plutôt que d'en assurer le coût. Quel que soit notre avis sur la question – et la CGT n'est pas favorable à une telle évolution – il faudrait un peu de cohérence dans l'action de la DRH, de décroisement entre la sous-direction ROR et le département CRHAC. Nous notons toutefois que la DRH reste ouverte à l'examen des situations particulières. Nous attirons l'attention sur le cas des agents non voyants, pour qui les modifications de trajet sont très perturbantes. Nous demandons de recourir en tant que de besoin aux prestataires de transport adapté pour le trajet domicile-travail des agents non voyants, comme il est déjà pratiqué pour les personnes à mobilité réduite, et comme l'a préconisé une commission d'enquête du CHSCT.

Nous reviendrons bien entendu dans le cours des débats sur le programme de prévention et sur l'enquête sur les risques psychosociaux. Nous sommes toutefois perplexes, pour ce qui concerne l'enquête, devant la sur-représentation des catégories AA+ (61,1% des répondants alors qu'elles constituent 54% des effectifs d'administration centrale) et la sous-représentation de la catégorie C (16,6% des répondants alors qu'elle constitue 24% des effectifs), de même que devant le taux élevé de non réponse et «sans opinion», qui dépasse souvent 20%, voire atteint 30%, sur des questions souvent sensibles. Il nous semble nécessaire d'approfondir les conditions de fiabilité et de représentativité des réponses, d'une part, et d'autre part, de disposer de leur répartition par services.

Enfin, concernant le déménagement en Arche Sud, le dernier comité de suivi ne nous a pas convaincus que la solution envisagée pour la cellule «Dossiers» de GAP soit à même d'améliorer les conditions de travail des agents. Nous proposons donc à nos camarades des autres organisations syndicales de demander avec nous les plans des futurs locaux, une visite des locaux actuels et des locaux futurs, et un dossier sur les matériels dont l'installation est prévue, accompagné d'un avis du médecin de prévention.