

Compte-rendu CGT du CHSCT Ministériel du 17 février 2016

Elus CGT : Daniel Bro, Fabrice Brucker,
Camille Pujol et Kaci vanderriele (Secrétaire du chs-ct m),

En introduction la CGT demande qu'il soit fait une publicité dans les services de l'arrêté du 27 janvier 2016 étendant les autorisations d'absence aux membres de certains CHSCT (DIR , DIRM , et Dréal fusionnés).

Nous demandons à l'administration quand sera diffusée « la note socle » sur le risque amiante ?

Réponse : « très prochainement » (cette note a été diffusée le 23 février).

La CGT est intervenue sur le refus de l'administration de tenir compte des motions des organisations syndicales au précédent CHSCTM.

Lors du chs-ct ministériel du 15 décembre 2015, (reconvoqué le 26 janvier 2016) les organisations syndicales avaient voté à l'unanimité des présents

«

Les membres du CHSCT M demandent que dans le cadre des fusions des Dréal, soit accordé le droit à faire procéder à une expertise dans chaque Dréal où le CHSCT l'a demandé, en application de l'article 55, alinéa 2 du décret N° 82-453. »

L'administration refuse d'appliquer l'article 55 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique dans le cadre des restructurations dans les DREAL fusionnées.

Contrairement à l'administration, la CGT considère que le libellé de l'article 55 est sans ambiguïté dans son application, nous le citons (lire ci-dessous sans le nota de 2011):

La CGT réaffirme que le chs-ct ministériel est un chs-ct donc il doit être informé et consulté en amont sur tout projet de changement d'organisation du travail.

La fusion des dréal impacte plusieurs services et de nombreux agents, c'est pourquoi la CGT exige que le chs-ct ministériel soit consulté sur tout projet qui impacte plusieurs services et de nombreux agents.

Les chs-ct doivent avoir connaissances de tout élément pouvant servir à se forger un avis pertinent. Le recours à une expertise réalisée par un cabinet agréé par le ministère du travail peut être nécessaire.

L'employeur a l'obligation de ne pas créer de risques professionnels nouveaux, ni d'en aggraver, à cause de nouvelles organisations de travail qu'il prévoit.

La CGT peut déjà dire que notre administration va faillir à son obligation :

- le risque routier sera aggravé,
- les rps aussi;
- agents devenant « célibataire géographique », quelles conséquences sur la vie familiale ?
- fatigue à cause allongement du temps consacré aux transports
- augmentation frais transports, garde d'enfants, double domicile...

L'employeur a une obligation de résultat, l'expertise peut l'aider.

1° En cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;

2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévues à l'article 57 ;

Les frais d'expertise sont supportés par l'administration ou l'établissement dont relève le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le chef de service ou d'établissement fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission. Ce dernier est soumis à l'obligation de discrétion définie à l'article 73.

La décision de l'administration refusant de faire appel à un expert doit être substantiellement motivée. Cette décision est communiquée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel.

En cas de désaccord sérieux et persistant entre le comité et l'autorité administrative sur le recours à l'expert agréé, la procédure prévue à l'article 5-5 peut être mise en œuvre.

Pour le point 2, qui nous concerne, l'article 57 précise :
« Le comité est consulté :

1° Sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;

2° Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents. »

La DRH réfute en bloc nos arguments, et nous donne oralement la décision de l'administration refusant de faire appel à un expert au vu des informations données dans les CHSCT locaux des DREAL et de l'information donnée aux agents sur les restructurations.

La DRH considère qu'elle a rempli toutes ses obligations en réalisant une étude d'impact, en ayant mis en place des mesures d'accompagnement : prime, cellule d'écoute..
La drh réaffirme qu'il n'y aura aucune mutation d'office.

Pour la CGT, le CHSCT M doit être informé de tous projets de restructuration en amont de toute mise en place. L'expertise extérieure est pour nous un moyen de nous donner un « avis éclairé ».

Nous nous acheminons vers la première phase de la mise en œuvre d'une procédure de « désaccord sérieux et persistant » par la saisie lors du CHSCT M du représentant du réseau des ISST . Celui-ci rendra réponse au CHSCTM après consultation du réseau.

L'administration répondra par écrit à la résolution du chs-ct ministériel.

Point 1 : Présentation des tableaux de suivi des accidents graves, mortels et des suicides.

Après étude des documents présentés, la CGT constate des délais anormalement longs entre la mise en place des commissions d'enquêtes et la présentation des conclusions dans les CHSCT locaux, ce que réfute l'administration.

De plus, nous relevons que l'accident grave à la DIR Med, intervenu en décembre 2015 et signalé par la CGT lors du CHSCT M du 15 12 2015, n'est pas mentionné !

Aucune suite non plus n'a été donnée aux demandes d'enquêtes formulées après les accidents à la DirNord !

6 mois après un accident mortel, la DirEst n'a toujours pas présenté le rapport de la commission d'enquête au CHSCT ; et pour cause, il n'est pas réalisé !

Pour 6 suicides en 2015, (dont 4 en Dréal !) 1 seule enquête du CHSCT !
c'est inadmissible !

En réponse, la DRH nous informe qu'elle relance bien régulièrement les services pour obtenir des réponses ...

La délégation CGT a beaucoup de difficulté à croire qu'il n'y a pas eu d'accident grave depuis le début de l'année 2016. Elle invite toutes les sections syndicales à lui communiquer les accidents graves dans leur service.

Point 2 : Présentation du projet de programme ministériel de prévention 2016.

Le projet présenté se décline suivant 3 axes :

- * Développement de politiques communes de prévention des risques professionnels
- * Développement et/ou consolidation d'un réseau d'acteurs de la prévention des risques
- * Conduites d'actions thématiques de prévention des risques

En préambule à ce sujet, la **CGT dénonce le manque d'ambition du projet de l'administration au vu des enjeux liés notamment aux incessantes restructurations des services**. L'administration déclare mener une politique d'avancée des dossiers « pas à pas ».

Sur le premier axe, la **CGT demande la création d'un espace Internet dédié dans le cadre de la mise en ligne d'une bibliothèque documentaire.**

Sur le deuxième axe :

La CGT demande que les assistants et conseillers de préventions soient bien dégagés à minimum de 50 % de temps de travail afin de mener leurs missions à bien.

Nous demandons une mise à jour des cartographies de couverture médicale de prévention des agents (« au fil de l'eau » du recrutement des médecins de prévention) un recrutement massif de médecins de prévention. Pour la CGT, aucun agent ne doit rester sans suivi médical. Enfin, nous demandons un suivi particulier du transfert des dossiers médicaux afin d'éviter les pertes de dossier.

Sur le troisième axe :

La CGT sera attentive à la mise en œuvre des mesures sur la « pénibilité » dans la fonction publique.

Point 3 : Présentation du bilan ministériel du service social 2014.

Ce bilan présente l'action des assistantes sociales de nos services avec comme fil conducteur les difficultés des agents dues à la « pérennité des missions » et aux « changements organisationnels ».

9 300 agents ont été reçus (12 % de A, 30 % de B et 60 % de C) ;

Les agents rencontrent les AS pour les motifs suivants : 56 % vie professionnelle, 34 % vie privée et 10 % à la frontière des « 2 vies ».

La CGT fait remarquer que les assistantes sociales n'occupent que 4 % de leur temps aux problèmes des retraités. Elle rappelle que l'administration doit informer les retraités sur leur droits sociaux et sur le fait qu'ils ont pu être exposés aux substances CMR.

Elle repose la question du fichier des retraités.

La CGT revendique le recrutement d'assistantes sociales « tant que de besoin » pour suivre tous les agents actifs et retraités dans un contexte de restructurations incessantes.

Les AS évoquent des conditions de travail difficiles, des pertes de lien, l'augmentation de l'individualisme, des inquiétudes sur la pérennité des missions, peur de l'avenir etc..

Ce rapport mérite d'être lu.

La CGT demande à la DRH ce qu'elle compte mettre en œuvre pour apporter des solutions aux difficultés relevées dans ce rapport ?

La réponse est toujours la même : on fait, mais on a des contraintes..

Point 4 : Présentation de la cartographie de la médecine de prévention dans les DREAL fusionnées.

Point 5 : Présentation du tableau de répartition des assistants et conseillers de prévention dans les DREAL fusionnées.

La DRH quitte le CHSCT M à 17h30 . En réponse les organisations syndicales décident de boycotter la fin de cette réunion. Les points 4 et 5 seront vus au prochain CHSCTM.

L'attitude des responsables du ministère est inadmissible.

Au mépris constitué par la tenue de séances étriquées, la DRH en rajoute en arrivant en retard ... et en partant avant la fin des travaux !

Si encore des mesures étaient prises pour répondre à des situations graves concernant la santé et la sécurité des agents.. .

Mais c'est tout le contraire : rien n'est fait pour contraindre les chefs de service récalcitrants à agir et communiquer leurs actions.

Ou bien le ministère joue-t-il un double jeu prétendant être exigeant envers eux ... et laissant faire ?

Le refus, général et ferme, de répondre favorablement aux demandes d'expertise des CHSCT des Dréal, montre à quel point le « dialogue social » est un alibi plus qu'un droit à s'exprimer pour défendre ses intérêts ...

Le passage en force et le double langage sont les pratiques actuelles au sein de nos ministères.

Seule l'action résolue et unie pour s'opposer à la casse du service public permettra l'amélioration des conditions de travail des agents.

Les représentants CGT au CHSCT M.