



Déclaration liminaire CGT-FSU au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCTM) du 12 juillet 2017

Madame la présidente, mesdames, messieurs, chers camarades,

L'actualité est riche en informations concernant la sécurité et la santé des travailleurs en général, et celles des agents de nos ministères en particuliers.

Le récent et scandaleux avis du parquet recommandant que le procès pénal de l'amiante n'ai pas lieu, après plus de 20 ans d'instruction, montre s'il le fallait que la tentation est grande chez certains d'en revenir au « ce sont les risques du métier », et à « c'est la faute à pas de chance » lorsqu'il s'agit de la santé, de la vie d'un travailleur.

Il n'y aurait pas de responsables, pas de coupables aux 100 000 victimes, essentiellement ouvrières, que l'exposition à l'amiante aura provoqué d'ici 2050 ?

Cette impunité ne serait elle pas alors, symboliquement, équivalente à un permis de tuer ?

L'obligation de sécurité de résultat, la prévention des risques ont ils encore un sens ?

Il y a au contraire urgence à reconnaître aux agents de nos ministères ayant été exposés à l'amiante un droit au suivi médical et à un départ anticipé, tel que les ministres le demandaient ...il y a plus de 4 ans !

Il s'agirait d'une mesure qui rétablirait l'égalité de traitement entre les agents du secteur maritime bénéficiant à juste titre d'un dispositif de type « ACAATA » et les autres n'en ayant pas aujourd'hui.

La déclaration du Premier ministre annonçant la modification du Compte Personnel de Pénibilité nous interpelle également.

Les agents publics ne sont pas directement concernés par ce dispositif.

Pour autant, ils sont, en théorie, soumis à l'établissement d'une fiche de traçabilité aux critères de pénibilité, véritable serpent de mer, supprimée du Code du Travail et remplacée par des « référentiels métiers ».

La délégation CGT-FSU demande depuis fort longtemps la présentation d'un bilan au CHSCT M de la mise en œuvre de cette fiche de traçabilité.

Malgré nos demandes répétées nous sommes toujours en attente de la présentation de ce bilan.

Nous réitérons notre demande de moratoire de ce dispositif qui se substitue de façon dangereuse aux obligations de l'employeur en matière de prévention.

Nous sommes particulièrement préoccupés par les projets de fusion des instances qui aboutiraient à la suppression des CHSCT.

Nous souhaitons connaître les conséquences de ces projets sur l'existence de notre CHSCT M et des CHSCT locaux.

Nous avons pris connaissance dans la presse de déclarations de Mme Borne, ministre chargée des Transports, au sujet de l'avenir des infrastructures de transport.

L'incertitude sur l'avenir des services est particulièrement anxiogène pour les agents qui exercent des missions déjà en elles-mêmes pénibles, avec des conditions de travail dégradées du fait de la baisse constante des effectifs et des moyens matériels.

Il est indispensable de garantir à ces agents la pérennité des services, et la mise à disposition de moyens à la hauteur des besoins.

Cela doit aussi passer par la révision du décret statutaire pour les PETPE qui désorganise les services et crée des tensions entre agents par certaines de ses dispositions vécues comme discriminantes.

Nous prenons acte du « Plan Climat » annoncé par Mr Hulot, ministre de la Transition Écologique et Solidaire.

L'exemplarité de la Fonction publique autant que les obligations générales des employeurs doivent amener le Ministre à mettre aussi en œuvre des dispositions afin de protéger les agents de nos ministères des effets de la pollution de l'air.

Il est urgent de concrétiser, enfin, la prise en compte de ce risque professionnel particulièrement grave, en mettant en œuvre un plan d'action national de prévention, et en assurant un suivi médical adapté aux agents particulièrement exposés, comme les agents des DIR.

Le droit au suivi médical post professionnel des retraités ayant été exposés aux substances Cancérogènes, Mutagènes et toxiques pour la Reproduction, instauré par le décret du 20 mai 2015 n'est pas assuré, quand il n'est pas purement et simplement refusé !

Il en est tout autant de l'obligation d'information des agents concernés prévu par l'article 9, que de leur accès à ce droit.

Nous demandons la présentation d'un bilan de l'application de ce décret, comme prévu à son article 3.

Nous demandons à l'administration de garantir la bonne application de ce décret, ce qui commence par l'obligation d'information de ce droit aux retraités concernés.

L'annonce faite aux membres du CCAS il y a un mois d'une réduction du budget alloué à la médecine de prévention est scandaleuse sur le fond !

Il est pour le moins contradictoire de baisser ce budget et de prétendre agir sur la prévention des risques professionnels.

Mais la réponse tardive (hier soir) à la demande du secrétaire du CHSCT M d'avoir communication de ces éléments et de leurs conséquences l'est tout autant.

Toute absence de communication peut être considérée comme une entrave au fonctionnement du CHSCT M.

Enfin, nous maintenons notre demande d'une convocation au plus tôt du groupe de travail issu du CHSCT M relatif aux « temps et charges de travail ».

Nous rappelons qu'il y avait un engagement, non tenu, de sa convocation « avant fin 2016 » !

Les membres du CHSCT M souhaitent agir concrètement pour l'amélioration des conditions de travail.

C'est le rôle du CHSCT M comme de chaque CHSCT.

Pour une action concrète et efficace, il faut une volonté politique, et surtout des actes.

Il faut aussi procéder au renforcement du bureau PSPP qui a en charge la mise en œuvre de la politique de prévention et qui ne dispose pas actuellement de moyens suffisants.

Il est urgent d'enrayer la dégradation des conditions de travail des agents de nos ministères en leur garantissant une visibilité sur l'avenir de leurs missions et les moyens nécessaires au service qu'ils souhaitent rendre et que les usagers sont en droit d'attendre .