

Compte rendu et interventions de la CGT-MAE lors du CHSCT du 21 décembre 2012

Approbation de l'ordre du jour

La CGT a marqué sa désapprobation quant à la présentation de l'ordre du jour de ce CHSCT.

Préalablement à la tenue de ce CHSCT, la CGT avait demandé que soient rajoutés plusieurs points relatifs à l'organisation et au fonctionnement du CHSCT central du ministère (Recrutement de l'inspecteur santé et sécurité au travail, assistants et conseillers de prévention, formation CHSCT, visites officielles des sites franciliens). Ces points ne sont pas apparus dans la version fournie aux organisations syndicales alors que les représentants de l'administration disposaient d'une version idoine en séance.

La CGT s'est étonnée d'avoir du elle-même exiger que ces points, déjà abordés lors des précédentes réunions du CHSCT, soient débattus, alors que l'administration aurait dû inscrire naturellement ceux-ci d'autant qu'il s'agit de questions inhérentes au bon déroulement du CHSCT dont elle est la garante.

A l'instar de la CFDT qui est intervenue la première, la CGT a demandé que soit abordée au point « Santé et risques psycho-sociaux », la lettre transmise par messagerie, des agents du Pôle Veille et Documentation.

Au point « Questions diverses », la CGT a souhaité que soient évoquées les questions de la gestion des horaires et du badgeage ainsi que des conditions de travail des agents du Centre de Transmission Diplomatique.

Elle a aussi demandé que les dysfonctionnements observés dans les locaux du Centre de Crise soient examinés au point « Hygiène et sécurité » et non au point « Questions diverses ».

Enfin, la CGT a fait remarquer que l'administration et les organisations syndicales se réunissent pour établir l'ordre du jour du Comité Technique Ministériel et a exigé qu'il soit procédé de même quant à l'établissement de celui du CHSCT.

Acteurs du CHSCT

Le nouvel inspecteur santé et sécurité au travail est enfin recruté et devrait prendre ses fonctions à la fin du mois de janvier 2013 alors que le précédent a quitté les siennes en septembre dernier.

Conformément à l'accord sur la santé au travail signé par les organisations syndicales le 20 novembre 2009 et l'article 8 du décret n° 2011-774 du 28 juin 2011, l'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) sera rattaché à l'Inspection générale.

Quant aux assistants et conseiller de prévention, l'administration a justifié ses atermoiements au prétexte qu'elle manque de ressources humaines disponibles en terme de charge de travail et qu'elle estime la présence de l'inspecteur santé et sécurité au travail indispensable pour avis sur leur recrutement.

La CGT a estimé que tout employeur se devait de répartir les tâches et que le rôle de l'inspecteur santé et sécurité au travail était de dresser des constats et de faire des propositions en matière de prévention. Autrement dit, la présence de l'inspecteur santé et sécurité au travail n'est aucunement nécessaire en la circonstance. Le rôle des assistants et conseiller de prévention est, en outre d'établir le document unique. Force est de constater que seul le document unique de la Valise Diplomatique est prêt et signé par le chef de service.

La CGT a rappelé que c'était à l'administration de se donner les moyens de disposer d'assistants et conseillers de prévention et a rajouté que s'il y avait un CHSCT Francilien, le suivi des documents uniques serait plus performant.

Pour la CGT, il serait temps que le ministère se mette en conformité avec le décret cité et réponde enfin aux requêtes de certaines organisations syndicales quant à l'architecture des CHSCT en administration centrale et dans les postes à l'étranger.

Déménagement de la DGM

L'administration a annoncé que les aménagements des locaux à Convention pour les agents de la DGM étaient nécessaires suite à la réorganisation des services afin d'assurer une cohérence dans le bon fonctionnement des nouvelles directions.

Elle a indiqué qu'elle devait faire face à des contraintes lourdes en terme de nombre de places de bureaux et qu'elle devait de surcroît prendre en compte l'arrivée de nouveaux effectifs (arrivée de personnels détachés auparavant au ministère de l'intérieur, de l'ambassadeur « Climat » et de son équipe ainsi que de l'ambassadeur « Sida »). Toutefois, elle a opté pour la limitation des déplacements des agents et l'étalement des mouvements au cours du 1^{er} trimestre 2013 avec la mise en place du nouvel organigramme.

L'administration a fourni en séance, le projet de plan d'occupation des bureaux en l'étayant d'une explication quelque peu succincte et non définitive au regard des discussions en cours inter et intra services (occupation de salles de réunion pour faire de la place, discussions entre directions de la DGM pour affecter les agents, etc.)

La CGT a rappelé comme elle l'avait déjà formulé au CHSCT du 12 décembre 2011 que le CHSCT, devait être consulté "avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène 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". Aussi, s'est-t-elle félicitée de voir enfin le plan des différents mouvements qu'elle avait demandé même si celui-ci donné en séance, n'a pas permis une analyse

plus approfondie par les membres du CHSCT. Au cours de l'année 2012, des centaines d'agents ont déménagé sans que le CHSCT ait été consulté sur l'observation des règles d'hygiène, de sécurité et sur les nouvelles conditions de travail des personnels, l'administration ne prenant pas la mesure des changements radicaux des conditions de travail des agents à cette occasion.

Pour la CGT, le déménagement des personnels est un moment sensible pour les salariés, en raison des répercussions qu'il peut avoir sur leur vie professionnelle. La réforme de la DGM se traduit par une réflexion sur la définition de postes de travail et la suppression des postes en doublon. Cette réflexion n'est pas achevée et ne sera pas sans conséquences sur la répartition des places. Aussi a-t-elle alerté l'administration sur les conséquences d'une répartition des espaces qui s'apparenterait à un jeu de « chaises musicales » où des agents se retrouveraient sans bureaux, occuperaient à titre provisoire la place d'agents en congés ou enfin se trouveraient entassés dans des bureaux engorgés.

La CGT a signalé que d'ores et déjà, les agents de la DGM se plaignaient de leurs conditions de travail sur le site de Convention et avaient inscrit les dysfonctionnements constatés dans le registre Hygiène et sécurité.

Ainsi, quatre agents d'un bureau donnant sur couloir, ont fait état de nuisances sonores importantes et ont indiqué que suite aux déménagements multiples d'agents des autres services, les salles de réunion étaient désormais occupées alors qu'elles servaient de salles de lecture en cas de besoin. Leurs conditions de travail se sont ainsi dégradées. Leur demande de casques isolants, de cloisonnement du bureau et d'une salle de lecture mise à disposition est donc légitime car il est notoire que tout travail exigeant une concentration ne peut s'effectuer correctement dans ces conditions.

La CGT a suggéré à l'administration de poser des cloisons phoniques à l'instar de celles présentes dans la Halle qui héberge les personnels de la DSI, si les problèmes d'enfumage invoqués, interdisent le cloisonnement demandé depuis juillet 2011.

La CGT a demandé que soit organisée une visite officielle des locaux occupés par la DGM, par les membres du CHSCT dès que la répartition exacte des postes de travail et les affectations des agents seront connues.

Santé et risques psycho-sociaux

Informatisation du service de médecine de prévention

Le marché a été notifié pour l'attribution d'un logiciel spécifique utilisé au demeurant par le ministère de la Défense. La mise en fonctionnement devrait intervenir au mois de février 2013.

La CGT a souhaité disposer de la copie de la demande auprès de la CNIL relative aux informations des dossiers médicaux des agents.

Risques psycho-sociaux

Alors que l'administration et certaines organisations syndicales ont fait un bilan positif du groupe de travail et se sont félicités du plan de prévention des risques psycho-sociaux remis là aussi en séance, la CGT a émis les mêmes réserves sur la tenue des réunions du groupe de travail qu'elle avait déjà formulées au cours des précédents CHSCT.

Sur le plan de prévention des risques psycho-sociaux, la CGT a indiqué qu'elle aurait préféré que le travail relatif à l'inscription des RPS dans les documents uniques soit mené parallèlement à la constitution du dit projet.

Le manque de volonté de l'administration d'inscrire les risques psycho-sociaux dans les documents uniques des sites nantais et franciliens et l'absence prolongée d'inspecteur santé et sécurité à Paris ont motivé son refus de poursuivre sa participation au groupe de travail.

La CGT a souligné que les guides méthodologiques en tout genre que ce soit le guide déontologique ou ce plan de prévention étaient certes des outils d'accompagnement mais les textes règlementaires et dans l'accord Santé au travail étaient clairs sur la prédominance du document unique en termes de prévention des risques professionnels.

La CGT consultera son Conseil syndical pour décider de valider ou non le contenu du plan de prévention des risques psycho-sociaux.

Par ailleurs, la CGT a évoqué le cycle de concertation sur l'amélioration des conditions de travail inscrit dans le cadre de l'agenda social du gouvernement auquel a participé la CGT Fonction publique. Au cours de la réunion du 6 décembre dernier, celle-ci n'a pas ménagé ses critiques quant au respect de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction publique, que ce soit sur l'évaluation des risques psycho-sociaux ou sur le bon fonctionnement des CHSCT dans les trois versants de la Fonction publique.

Ainsi, dans sa déclaration liminaire, la CGT Fonction publique a souligné que «les suicides continuent dans la Fonction publique, que ce soit dans les hôpitaux, l'éducation nationale, à l'office national des forêts, aux finances, chez les personnels DDE transférés sur les départements. Et qu'on ne peut écarter les suicides et les risques psycho-sociaux qu'elle appelle désormais risques socio-organisationnels de ce que vivent les personnels : des restructurations en pagaille, une perte de repères, du sens de leurs métiers et surtout de leurs missions dans le cadre de la RGPP et des réformes de l'État qui tuent et continuent de tuer.»

Le Pôle Veille et Documentation

Les agents de la DCP ont transmis une lettre collective alertant l'administration sur les risques psycho-sociaux liés aux remises en cause des activités du pôle et aux transferts de certaines de leurs missions à l'administration générale. Ils craignent que les fonctions de documentation disparaissent

de ce ministère en vidant ce service de sa substance et constatent le manque de reconnaissance par rapport au travail fourni au MAE.

Le climat d'incertitude qui règne dans ce service est devenu insupportable aux agents, ce qui justifie cette lettre dans le cadre du CHSCT.

Pour la CGT, il s'agit bien de risques socio organisationnels liés à la transformation de ce service en une coquille vide.

La CGT a demandé s'il était possible que l'administration accepte de rencontrer une délégation des agents en début d'année afin de faire un point avec eux.

L'administration a pris acte de la lettre transmise et des propos des représentants syndicaux et s'est engagée à suivre le dossier.

Registre sante et sécurité

La CGT a remarqué que la lecture du registre Santé et sécurité palliait le manque d'information concernant les déménagements des personnels et leurs conditions de travail sur les sites parisiens que l'administration aurait, en tout état de cause, dû fournir aux membres du CHSCT.

La CGT a sollicité de l'administration qu'un suivi des réponses aux demandes formulées soit réalisé à chaque CHSCT.

Le Centre de Crise

Emanations de diesel dans les bureaux de l'unité de gestion des situations d'urgence

La CGT a demandé au médecin de prévention les conséquences en matière de santé des émanations de diesel dans les bureaux des agents.

Le médecin de prévention a répondu que l'analyse de l'air avait été effectuée par le laboratoire d'hygiène de la ville de Paris dont le diagnostic a écarté toute émanation de diesel et a orienté ses hypothèses vers les câbles réseaux qui dégageraient des phtalates en raison de la chaleur.

Le laboratoire d'hygiène de la ville de Paris doit revenir le 2 janvier pour poursuivre ses investigations.

La CGT a rappelé à l'administration, concernant les émanations toxiques, que l'article R.4222-1 du code du travail dispose que dans les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner, l'air doit être renouvelé de façon à :

1. Maintenir un état de pureté de l'atmosphère propre à préserver la santé des travailleurs ;
2. Eviter les élévations exagérées de température, les odeurs désagréables et les condensations.

Par ailleurs, l'article R.4222-11 du code du travail prévoit que la ventilation doit être réalisée et son débit déterminé en fonction de la nature et de la quantité des polluants ainsi que, le cas échéant, de la quantité de chaleur à évacuer, sans que le débit minimal d'air neuf puisse être inférieur aux valeurs fixées à l'article R.4222-6, soit un débit minimal d'air neuf par occupant de 60 mètres cubes par heure dans les locaux.

Entretien du Quart veille

Suite à une visite de la médecine de prévention consécutive à une demande d'entretien spécifique des locaux de travail, l'administration a considéré cette requête pleinement justifiée au regard des conditions de propreté et d'hygiène dégradées.

La CGT s'est étonnée que l'employeur ignore à ce point les règles élémentaires d'hygiène et qu'il ait fallu une visite et un rapport de la médecine de prévention pour que l'administration remplisse ses obligations en la matière.

Aussi, la CGT a rappelé donc que les locaux de travail devaient être tenus en état constant de propreté et présentés de bonnes conditions d'hygiène et de salubrité (Article L-4221-1 du code du travail), exempts de tout encombrement et être régulièrement nettoyés (Article R4224-18 du code du travail)

La CGT s'est étonnée de même que les agents puissent prendre leur déjeuner sur le lieu de travail (Article R4228.19 à 25 du code du travail sur l'emplacement de restauration obligatoire et l'interdiction de prendre son repas dans les locaux de travail, sur son poste de travail et dans les vestiaires). Elle a rappelé que l'employeur était tenu, lorsque le nombre de salariés souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est inférieur à 25, de mettre à disposition un emplacement leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité (Article R4228-23 du code du travail).

L'administration a répondu qu'un petit local et même une petite cuisine existaient bien mais que ces deux locaux étaient éloignés des bureaux. A défaut, une petite table a été installée afin que les plateaux repas n'encombrent plus les bureaux.

Le site de Convention

Nuisances sonores à la DGM

La CGT a profité de la présence du Directeur Général Adjoint de la DGM pour lui signaler, en amont de l'ordre du jour, les dysfonctionnements existants concernant son service. (Cf. Déménagement de la DGM)

Le bruit est une nuisance importante sur le site de Convention pour un certain nombre d'agents. Ce facteur d'ambiance doit être inscrit dans le document unique et l'administration a l'obligation de répondre des conditions de travail dégradées alors qu'il est notoire que tout travail exigeant une concentration ne peut s'effectuer correctement.

Comme l'ont suggéré les agents, l'administration pourrait équiper les agents de protection auditive, changer les claviers bruyants, isoler les photocopieurs et fournir un cloisonnement des bureaux donnant directement sur les couloirs. Ces sont des mesures qui devraient être inscrites dans le DU et appliquées à court et moyen terme.

L'administration a repris la suggestion de la CGT de commander et d'installer les cloisons phoniques mobiles comme celles qui existent dans la Halle.

Conditions de travail dans la Halle

La CFDT et la CGT ont demandé le calendrier précis des travaux de chauffage/climatisation ainsi que de l'hydrométrie, compte tenu des problèmes de santé et des plaintes des agents.

La CGT a réitéré sa demande lors du précédent CHSCT sur le nettoyage annuel obligatoire des conduits de ventilation de la Halle. En effet, les installations de ventilation et d'extraction doivent être entretenues périodiquement (Art.R4222-21 et R4222-20 du Code du Travail). Elle a signalé au demeurant que les conduits d'aération faisaient un bruit pénible au dessus des bureaux où travaillent certains agents.

La CGT s'est interrogée sur l'opportunité de la mise en œuvre d'humidificateurs individuels. Cela voudrait-t-il dire que les travaux d'hydrométrie sont annulés au profit de quelques humidificateurs individuels dont on n'a pas mesuré l'efficacité? Pour l'heure et pour expérimentation, 4 humidificateurs ont été prévus pour 70 personnes dans la Halle. Compte tenu de leur nombre dérisoire, les conditions d'obtention (plus de 50 ans, yeux rougis et qui piquent) peuvent générer des conflits internes.

La CGT a signalé que son pessimisme quant au caractère inopérant de la réduction du bruit par l'apport de cloisons mobiles d'une hauteur d'1m80 dans un espace dont la hauteur de plafond est supérieur à 5 mètres, était avéré. En effet, plusieurs agents souffrent du bruit particulièrement quand leurs tâches exigent de la concentration.

Le chef de BAU a parlé dans un mail d'un acousticien qui prendrait des mesures. La CGT a exigé le rapport de cet acousticien pour information des membres du CHSCT et s'est interrogée sur le temps qu'il consacrait à de telles mesures, le bruit pouvant être différent et amenuisé lorsque l'ensemble des agents n'y sont pas présents. Ces mesures auraient-t-elles été prises en continues ?

D'autre part, deux bureaux ont été aménagés en vis-à-vis des tours de chauffage/climatisation alors que dans le procès verbal du CHS du 6 novembre 2009 l'inspecteur Santé et sécurité ainsi que le médecin de prévention ont confirmé l'impossibilité de travailler dans ces conditions. L'administration n'en a manifestement pas tenu compte.

Enfin, des travaux d'aménagement sont rajoutés au bruit ambiant sans que rien ne soit prévu pour les agents. Dans une note d'information au CTM du mois de novembre, le SIL évoquait des problèmes d'infiltration en provenance de la terrasse entourant la Halle. Cela laisse encore à prévoir des travaux supplémentaires gênants.

La CGT a demandé le calendrier des travaux extérieurs autour de la Halle et a demandé que les personnels disposent d'horaires adaptés si les nuisances sonores se confirmaient à cette occasion.

L'administration a invoqué les contentieux existants sur le site de Convention relatifs aux circuits de chauffage/climatisation pour justifier du retard pris dans le calendrier des travaux dans la Halle. Elle a assuré cependant que ces travaux auraient bien lieu y compris ceux concernant l'hydrométrie.

Sur les risques d'ambiance sonore, l'acousticien dans son rapport indiquerait que le niveau de décibel est conforme désormais aux normes admissibles grâce à la pose des panneaux verticaux.

Pour le reste, travaux extérieurs risquant de perturber le travail des agents, l'administration restera évasive tant sur le calendrier que sur les mesures de protection envisagées.

Restaurant du Quai d'Orsay

La CFDT a relayé les nombreuses plaintes des agents qui se rendent au restaurant administratif du Quai d'Orsay et a exigé des réponses aussi bien sur les travaux que sur l'attribution au même prestataire du nouveau marché de restauration. Elle a signalé que ces plaintes auraient été inscrites sur le registre virtuel sur Diplonet sans recevoir la moindre réponse.

L'administration a fait état des travaux réalisés et de ceux qui sont prévus pour le prochain semestre 2013 dans les locaux du restaurant du Quai d'Orsay. Le budget est conséquent compte tenu des problèmes structurels du bâtiment.

L'administration a assuré qu'elle n'avait pas reçu la moindre observation sur le registre virtuel dédié à la restauration. Concernant la nouvelle prestation, l'administration a passé un marché et le prestataire au regard des critères retenus, a remporté celui-ci. Il est prévu une commission de restauration pour suivre le marché.

La CGT a évoqué pour sa part les travaux récurrents des locaux de la cantine du Quai d'Orsay qui avait déjà failli être fermée à une époque récente : pour mémoire, il suffit de consulter les archives du CHSCT.

La CGT a demandé à l'administration, qu'un livre spécifique soit mis à disposition des agents dans chaque cantine afin qu'ils puissent y inscrire leurs observations alors que le registre virtuel sur l'intranet du ministère n'est guère pratique ni véritablement utilisé.

CHSCT locaux

La CGT en préambule a regretté qu'un si faible nombre de CHSCT locaux soit organisé dans le réseau à l'étranger et a réitéré sa demande d'une concertation sur l'architecture des CHSCT au MAE que ce soit en administration centrale et à l'étranger. Il faut étoffer l'enjeu de la prévention des risques professionnels à l'étranger.

CHSCT d'Abidjan (Côte d'Ivoire)

La CGT a réprouvé l'abandon des travaux d'accès aux handicapés et a signalé que l'accès aux handicapés doit être une priorité. Se référer à la législation locale non contraignante en la matière pour justifier de l'abandon des travaux n'est pas un argument recevable. Ces accès doivent être mis en œuvre pour les services des visas et du SCAC en priorité.

La CGT a réprouvé de même l'abandon de la mise à disposition d'eau au public. Même si réglementairement, le MAE n'a pas d'obligation de fournir de l'eau au public, la CGT a demandé ce qu'il adviendrait en terme de notoriété du service public en cas de malaise d'une personne âgée ou d'un jeune enfant.

CHSCT de Tokyo (Japon)

La CGT a relevé que le compte rendu du CHSCT de Tokyo ne mentionnait pas les interventions des représentants du personnel.

Pour la CGT, les inquiétudes relatives au problème nucléaire de Fukushima perdurent, notamment sur les risques alimentaires.

La CGT a demandé des précisions sur les problèmes de tenue d'une pharmacie et s'il existait une infirmerie et un médecin.

La médecine de prévention a confirmé qu'en l'absence de médecin ou d'infirmier, il est interdit de disposer de trousse contenant des médicaments.

La CGT a interrogé l'administration sur la présence éventuelle d'agents qui travailleraient dans l'atrium car le compte rendu de CHSCT local faisait état de problème de froid et de courants d'air.

Questions diverses

Climatisation DAR-ES-SALAM

La CGT a interpellé l'administration à propos de la climatisation de DAR-ES-SALAM en soulignant qu'il a fallu que les agents transmettent une lettre au ministre pour être entendu au bout de six mois et ce, en dépit des multiples dysfonctionnements constatés en 2010 et 2011.

Cela prouve pour la CGT, la nécessité d'une architecture des CHSCT cohérente dans les postes à l'étranger ainsi que de l'établissement de documents uniques qui puissent permettre une prévention des risques en amont plutôt qu'au coup par coup.

Horaires, badgeuse et conditions de travail au Centre de Transmission Diplomatique

La CGT a été alertée par des agents du Centre de transmission diplomatique d'un mail de leur hiérarchie cette semaine même, les informant de changement dans la gestion des horaires et de l'obligation nouvelle de badger dans le système SAGHA.

Alors que jusqu'à présent, les agents ne badgeaient pas, leur hiérarchie les informe que dès début janvier, ils seront tenus de badger sur la base de 38heures trente par semaine et que les dépassements d'heure enregistrés dans le système SAGHA ne leur ouvriront pas droit à récupération.

Sont concernés dans un 1^{er} temps le service des attributions puis dans un second temps serait concerné le service de la diffusion.

Ces agents auparavant étaient en travail posté avec des horaires fixes et des plages imposées.

Ce qui a surpris la CGT, c'est qu'il existe un règlement intérieur de la DSI qui ne mentionne pas les sujétions particulières du CTD. Sujétions qui auraient du être inscrites dans le règlement intérieur et révisées puisque l'arrivée de Schuman a modifié la nature des tâches et les conditions de fonctionnement du service des attributions en charge du routage des télégrammes. A ce titre, les horaires postés, l'ouverture (6h00) et la fermeture (21h00) et le régime spécifique d'alternance de brigades sur la journée existent-t-elles encore ?

Les modifications de la gestion du badgeage et des horaires des agents doivent être inscrites dans le cadre du règlement intérieur d'un service qui lui, est présenté au CTM. C'est pourquoi la CGT a demandé à l'administration de suspendre cette décision et d'organiser dès le début du mois de janvier une réunion avec les organisations syndicales à ce sujet car les modifications du système horaire des agents sont manifestement corrélées avec des restructurations des métiers du CTD. Elle se justifie aussi par l'extension dans un second temps de ce nouveau système au service de la diffusion du CTD et par le fait qu'il semble coexister au sein du CTD plusieurs régimes, entre les différentes équipes de supervision (Service 24/24)

Il semble que les agents des services des attributions et de la diffusion souhaitent naturellement bénéficier, à l'instar des autres collègues de la DSI, des récupérations pour heures supplémentaires.

Au-delà de cette réflexion sur un manquement manifeste aux règles prévalant au MAE en matière de règlement intérieur, la CGT a demandé une réunion à propos des conditions de travail en sous-sol, afin d'aborder les questions de climatisation et de lumière artificielle mais aussi les questions des rythmes de travail et des conditions de récupération et de compensation.

L'administration, manifestement pressée d'en finir avec le CHSCT, n'a pas répondu favorablement à la demande de la CGT mais a indiqué qu'elle contacterait le service de la DSI au sujet du changement des modalités des horaires et du badgeage au CTD.