

Revendications et réflexions CGT CCHS du jeudi 10 mai 2007

Composition du CCHS (5 représentants pour l'administration, 7 pour les syndicats)

La CGT demande que les représentants titulaires pour l'administration et les experts désignés par l'administration déclinent leurs qualités avant la tenue du Comité Central Hygiène et Sécurité. Les représentants et les experts de l'administration se présentent, les uns après les autres, en réponse à la revendication CGT.

Ordre du jour

A la demande de la CGT, les points suivants ont été ajoutés à l'ordre du jour :

- Déménagement des personnels DSI à Issy les Moulineaux,
- Document unique et accident du travail à la cantine, 20 rue Monsieur,
- Point sur les conditions Hygiène et Sécurité à Tbilissi, Georgie.

Classement du bâtiment le tripode à Nantes en site amianté

La CGT regrette l'absence du DGA (en mission en Chine) en tant que président du CCHS et rappelle que le classement du tripode en site amianté n'est toujours pas effectif malgré l'engagement écrit du ministre en décembre 2006.

Intervention d' Anne Bordron pour la CGT :

« Je voulais me féliciter que cet organisme soit présidé par le DGA, c'est-à-dire par quelqu'un pouvant prendre une décision au sujet du dossier Tripode à Beaulieu et non par des délégués sans aucun pouvoir.

Je voulais profiter de ce CCHS pour demander instamment, au DGA, de bien vouloir être présent au Comité National de Pilotage du dossier de l'immeuble « le Tripode » qui aura lieu le mardi 15 mai à 14 h 30 à Bercy. Le Ministère des Finances sera représenté à un haut niveau. Il serait dommage que notre Administration ne montrât pas le même intérêt à ses agents qu'elle a exposés sans protection.

Depuis l'évacuation de l'immeuble en 1993, les personnels et leurs syndicats ne cessent de se mobiliser pour obtenir une véritable reconnaissance de leur exposition, à savoir :

- un suivi médical adapté de l'ensemble des personnels,
- l'automatisme des mesures de réparation en cas de lésions,
- la reconnaissance du Tripode comme site amianté.

Ces derniers mois, sous des formes multiples et diverses (manifestations, rassemblements, occupations de différents sites du Ministère des Finances), les personnels ont multiplié les actions pour obtenir que tous les personnels bénéficient du même suivi médical que ceux classés en secteur 3, en lieu et place, je dis bien, en lieu et place, des examens par radio et EFR actuellement proposés.

Jeudi 19 avril 2007, nous avons occupé le service des pensions à Nantes. Cette action a permis le déblocage de la situation.

Le MINEFI a accepté de produire une lettre type qui sera adressée à chaque agent exposé, actif ou retraité.

Cette lettre propose à chaque agent le même suivi médical que celui des personnes classées en secteur 3, par scanner, et établit, pour la 1^{ère} fois, les conditions de reconnaissance comme maladie professionnelle des lésions qui seraient détectées.

Pour la première fois, le MINEFI assure les salariés du Tripode de sa position lors des commissions de réforme en écrivant : que je cite : « dans une telle situation, le principe de présomption de causalité prévaut » c'est à dire qu'à l'image des organismes de sécurité sociale, l'Administration considère que l'apparition de ces anomalies est la résultante d'une exposition à l'amiante.

Vous comprenez bien, et je vous prie de transmettre cette réflexion au DGA, que les agents du MAE ne sauraient être traités différemment que ceux du MINEFI, ayant vécu la même exposition dans les mêmes lieux et circonstances.

J'ai cru comprendre, que le DGA avait donné son aval oralement. Maintenant, nous attendons l'envoi d'une lettre similaire à celle du MINEFI aux agents du MAE et un engagement écrit vers les organisations syndicales. »

Prévention du stress au travail

Après la communication du rapport du médecin de prévention, la CGT a abordé le sujet du questionnaire sur le stress au travail validé par le psychologue DRH, ex-responsable du service de psychologie appliquée de la marine nationale. Ce rapport nous avait été présenté lors de la réunion de concertation du 26 avril.

Outre le fait qu'un autre projet de questionnaire avait déjà été réalisé par les médecins du travail (voir chapitre suivant), il apparaît que les médecins de prévention n'ont pas été contactés pour l'élaboration de celui qui nous a été présenté officiellement. Pourtant, lors de cette même réunion, en réponse à une question de la CGT à propos de la coordination du projet entre les deux services, l'administration nous avait assuré d'une étroite collaboration entre la DRH et la médecine de prévention.

La CGT réaffirme son opposition à la validation du questionnaire élaboré par le service de psychologie de la marine, qui repose sur un modèle obsolète datant de 1994, alors que depuis le passage à la Lolf le 1^{er} janvier 2006, les conditions de travail des personnels subissent, comme dans les entreprises, les conséquences de la logique de performance et d'obligation de résultat. «Qu'ils soient précaires ou sous statut, employés ou cadres, les personnels n'ont plus la possibilité de négocier les moyens qu'on met à la leur disposition pour atteindre leurs objectifs » d'où une recrudescence de la souffrance au travail, comme le déclare fort justement la sociologue du travail Annie Thébaud-Mony (libération 15 mars 2007).

Pour la CGT, priorité doit être donnée, en matière de prévention du stress au travail, à la médecine du travail du MAE, l'administration devant limiter l'intervention du psychologue de la marine à une mission de conseil en gestion des ressources humaines.

Il importe donc qu'en tant qu'employeur, le MAE se soumette aux textes réglementaires exigeant de la médecine du travail la mise en place d'un dispositif de prévention inexistant à ce jour. Il faut dans l'intérêt des agents lever toute ambiguïté quant à la mission du psychologue de la marine. Preuve de cette ambiguïté, plusieurs agents ont contacté le cabinet médical en demandant un rendez-vous avec le dit psychologue, qui n'étant pas médecin, ne peut pratiquer de thérapie. Tout au plus pourrait-il, s'il était intégré au sein de la MAS, faire du conseil, de l'orientation, au même titre que ce qui se fait déjà à Nantes et à Paris. Pour la CGT la prévention et les soins doivent rester du domaine exclusif de la médecine du travail.

Le recrutement d'un psychologue conseil auprès de la DRH, par lettre de mission du 20 février 2007, crée un flou juridique que la CGT n'a cessé de dénoncer, sans contester la compétence au ministère de la marine du service de psychologie appliquée ni la qualité d'écoute du psychologue de la DRH.

Mais servir dans un sous-marin n'est pas servir au MAE. Le droit de retrait et le droit de grève existent au MAE pas dans un sous-marin. Les agents du MAE n'ont pas durant leur carrière à être formatés comme des sous mariniens. S'ils sont victimes de stress, ils doivent pouvoir alerter un médecin du travail en toute confidentialité et non montrer à la DRH une éventuelle faiblesse psychologique susceptible de leur interdire tout éventuel départ en poste. Comme tout agent public, les personnels ont des droits et des devoirs statutaires.

L'arbitraire d'une sélection par un service de psychologie appliquée, lors des déroulements de carrières et des recrutements au MAE, ne saurait être cautionné par la CGT. Oui aux critères de connaissances objectifs, non aux des critères d'adaptabilité plus ou moins aléatoires.

La mission du partenariat avec le service de psychologie appliquée de la marine doit se limiter à l'accompagnement des personnels lors de leur prise de service sur des postes réputés difficiles et non à les rendre perméables à des conditions de travail dégradées du fait du manque d'effectifs. Pour la CGT l'amélioration des conditions de travail doit être exclusivement débattue en CTP ou en CCHS.

Présentation du questionnaire, médecine de prévention, sur le stress au travail

La CGT s'associe à l'ensemble des organisations syndicales pour exiger la communication du questionnaire stress au travail validé par les médecins de prévention. Le questionnaire élaboré par les médecins du travail est présenté aux membres du CCHS.

Ce questionnaire a pour objet de mener une étude en trois temps pour obtenir un échantillonnage mélangé des réponses, lors des visites médicales obligatoires. Le calendrier suivant à été retenu :

1. mois de juin 2007 : agents au départ en poste
2. à l'automne 2007 : agents en retour de poste
3. lors des visites quinquennales.

Le questionnaire sera remis aux personnes volontaires pour le remplir, et ne sera distribué qu'au Cabinet médical (garantie de confidentialité). Sur la possibilité d'accéder au questionnaire en ligne, le médecin explique que dans une telle éventualité, ne répondraient que les agents se sentant concernés, ce qui risquerait de fausser l'exercice.

Cloisonnement des bureaux en open space à Issy les moulineaux.

Lors de la visite des locaux Issy-les-moulineaux, le 7 mai, la CGT a constaté la réalité de la pose de cloisons, comme elle l'avait revendiqué, pour les bureaux précédemment en open space (bureaux 401, 402, 403, 404). Par contre s'agissant des bureaux 442 et 443, rien n'a été fait comme nous le demandions. La CGT veillera à la concrétisation de ces travaux.

Il faut mettre fin au travail en open space de 4 agents en charge du dossier RH.

Constat CGT :

1ère conséquence, ils sont soumis aux nuisances sonores puisque cet open space donne directement sur le couloir. L'absence totale d'isolation phonique les expose aux bruits incessants des déplacements des personnels et la photocopieuse/imprimante vient d'être disposée juste à côté.

2^{ème} conséquence : La sécurité des ordinateurs et de l'ensemble des documents (confidentiels puisqu'ils peuvent contenir des données personnelles lorsqu'on gère le domaine RH), lors des pauses (café, déjeuner) ou absences (l' open space ne possède pas de porte ni de caisson), n'est pas assurée. Quelles sont alors les responsabilités en cas de vol de matériel ?

3^{ème} conséquence : Comment garantir la confidentialité des échanges téléphoniques avec la DRH sur les dossiers personnels avec des armoires qui n'offrent aucun écran phonique ?

Absence de document unique et accident du travail a la cantine de la rue monsieur

La CGT se félicite que l'accident du travail survenu à la cantine le 25 avril n'ait pas eu de conséquences lourdes pour la santé du salarié selon les dires de l'Inspecteur Hygiène et Sécurité (IHS). L'inspection du travail s'étant déplacée sur les lieux et ayant fait un rapport, la CGT demande quel est l'employeur responsable en cas d'accident. Est-ce le gérant des cantines, l'ADOS ou le MAE ?

L'administration ne peut répondre à cette question et évoque un flou juridique. La CGT ne saurait se satisfaire de la réponse et rappelle que tout employeur est identifié par un numéro Siret et évoque les numéros relatifs aux personnels des cantines parisiennes (5 au total). Juridiquement, il apparaîtrait donc que le gérant des cantines soit le responsable en cas d'accident du travail. L'administration s'engage à consulter son service juridique à ce sujet comme pour l'exigence de rédaction du document unique.

En effet comme le prévoit le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 « l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs ». En 2007, 34% des administrations ont respecté ce décret selon les dires de l'inspecteur hygiène et sécurité.

Au MAE la rédaction de ce document, pilotée par l'IHS, est en cours d'élaboration avec l'aide du cabinet de certification Veritas et de deux stagiaires de l'IUT de St Denis. Plusieurs réunions avec les syndicats sont programmées pour information. Cependant ce document ne concerne que le Quai d'Orsay hors hôtel du ministre.

La CGT demande que l'hôtel du ministre ne soit pas exclu du document.

Les autres sites parisiens et nantais en sont exclus de même que l'ensemble de nos bâtiments à l'étranger. Pour la CGT, il importe que l'employeur MAE se donne les moyens de respecter

le décret et produise les documents relatifs à l'ensemble de nos bâtiments en administration centrale et à l'étranger.

Point sur les conditions d'hygiène et sécurité à Tbilissi, Géorgie

En fonction des conditions d'hygiène et sécurité notoirement insuffisantes dans les bâtiments abritant l'Ambassade de France et les services consulaires en Géorgie, la CGT demande à l'administration quelles décisions ont été prises quant à la re-localisation du site ?

Pour mémoire, ces locaux sont inadaptés à la vie d'une Ambassade faute d'une ergonomie appropriée, ces locaux sont insalubres (humidité, lumière, espaces), non conformes aux règles essentielles de sécurité (intrusion, incendie, etc.), ces locaux sont anxiogènes, générateurs d'une contre productivité et d'un malaise permanent en termes de relations humaines, mais également générateurs inévitables de risques sur la santé des agents.

L'urgence de déménager la section consulaire avant l'Ambassade s'impose comme deux inspections l'ont conclue dans leur rapport. Le poste a proposé un déménagement temporaire dans un immeuble du centre ville. L'administration a rejeté la proposition du poste suite à la visite du responsable SAI en poste à Istanbul en raison des coûts des travaux et du prix proposé pour la nouvelle location. Argument principal de SAI : une nouvelle localisation à titre temporaire risquerait d'annihiler tout projet de construction (qui est promis depuis de nombreuses années sans qu'il voit le jour).

Aucune avancée n'est donc envisagée dans l'immédiat. Cependant, il nous a été déclaré que le nouvel Ambassadeur en poste allait reprendre le dossier afin d'apporter une solution définitive aux dysfonctionnements constatés avec l'accord des services compétents à l'administration centrale. Vœu pieux ou réalité, l'avenir le dira mais pour l'heure, les personnels subissent les conséquences d'une dégradation de leurs conditions de travail.