



Réunion des CHSCT des 5 et 13 octobre 2015 : la CGT, force de proposition sur la prévention des risques professionnels

Fait inhabituel, le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a été réuni deux fois dans un délai rapproché, les 5 et 13 octobre 2015. Depuis des années, les représentants CGT demandaient que le document unique, élément clé de toute politique de prévention des risques professionnels, soit enfin mis en place à l'administration centrale. Une réflexion de fond a enfin pu être engagée au sein du CHSCT, la séance du 5 octobre ayant été exclusivement consacrée à l'élaboration de ce document.

Nous vous ferons part de ces travaux dans une prochaine communication, mais nous en resterons pour l'instant à la séance du 13 octobre, au cours de laquelle ont pu être examinés de nombreux points, notamment :

- > [le registre santé et sécurité au travail ;](#)
- > [le bilan des formations réalisées en matière d'hygiène et de sécurité pour l'année écoulée ;](#)
- > [les rapports des visites du CHSCT : 110 rue de Grenelle, ESENER ;](#)
- > [un point sur les travaux : Dutot, Descartes, Regnault, l'ESENER et dossier amiante ;](#)
- > [la situation du restaurant administratif du site Descartes ;](#)
- > [le dispositif de prévention des risques psychosociaux.](#)



➤ Election du secrétaire du CHSCT

La séance du 13 octobre a commencé par une modification du règlement intérieur du CHSCT, afin de permettre la désignation du secrétaire du comité pour une durée d'un an, le dispositif actuel consistant à changer de secrétaire à chaque séance. Il s'agit là d'une réelle avancée, initiée par la CGT, qui vise à renforcer la stabilité et la continuité des travaux du CHSCT. Rappelons que, selon la réglementation, le secrétaire « contribue au bon fonctionnement de l'instance ». Désigné parmi les représentants du personnel siégeant au CHSCT, il intervient notamment dans la définition de l'ordre du jour et dans la rédaction des procès-verbaux, mais également en effectuant une veille entre les réunions du comité.

Cette modification a fait l'objet d'un vote : 5 voix favorables (CGT, UNSA, CFDT), deux voix contre (FO). Les deux candidats aux fonctions de secrétaire et de secrétaire suppléant ont été élus lors d'un second vote : 5 voix favorables (CGT, UNSA, CFDT) et 2 voix s'abstenant (FO). Il s'agit respectivement de Philippe Brouassin (CGT) et Johnny Calderaro (CFDT).

➤ **Le registre « Santé Sécurité au travail » : un dispositif conçu pour les agents, malheureusement méconnu et peu utilisé**

Rappelons d'abord que ce registre est une obligation réglementaire. Chaque agent doit pouvoir consulter ce registre et y inscrire toutes les observations qu'il estime devoir formuler dans le domaine des conditions de travail au sens large. Ce registre est ensuite examiné à chaque réunion du CHSCT.

L'avis de la CGT : *Le registre est fait pour les agents, servez-vous en !*

Constatant que le nombre de fiches régulièrement proposées à l'examen du CHSCT est particulièrement faible, (9 fiches pour la séance du 13 octobre pour plus de 3000 agents !), nous avons demandé que le registre fasse l'objet d'une communication spécifique de la part de l'administration et d'une mise en ligne sur la page d'accueil de Pléiade.

Cet outil vise à favoriser l'expression des agents en matière de conditions de travail. Il permet aussi de constituer un historique « précieux » pour les membres du CHSCT.

Il s'agit d'un moyen simple et pratique. N'hésitez donc pas à vous l'approprier.

Les signalements possibles couvrent un champ très large. Vous pouvez signaler, par exemple, des problèmes de chauffage, de propreté des locaux, d'ambiance lumineuse, d'odeurs, de tabagisme passif, de conditions de travail au sens large.

Pour faire un signalement (chemin sinueux) :

Page d'accueil de Pléiade : [→ INFO RH](#) [→ Santé sécurité au travail](#) [→ Santé Sécurité au travail et conditions de travail à l'administration centrale](#) [→ Registre santé sécurité au travail](#) [→ accéder au formulaire.](#)

L'examen des fiches fait apparaître des problèmes récurrents. Nous en citerons deux :

❖ **Le ménage**, avec notamment des demandes répétées de la part des agents pour remplacer les moquettes des bureaux par du linoléum. Selon l'administration, les prestations suivantes sont prévues dans le cadre du marché (un nouveau prestataire intervient depuis le 1^{er} septembre) :

- L'aspiration des moquettes et tapis selon une fréquence hebdomadaire,
- Le shampooinage des circulations 2 fois par an, celui des bureaux une fois par an.

L'avis de la CGT : *Combien d'agents de ménage du ministère sont-ils encore en fonctions ? Nous demandons la ré- internalisation des fonctions de ménage au sein de l'administration centrale, malgré le refus de l'administration qui remplace systématiquement les départs à la retraite de ces agents par des personnels dans le cadre du marché.*

La CGT a rappelé par ailleurs son exigence de l'introduction de clauses sociales dans les marchés visant les personnels de ménage, de sécurité et d'accueil. Nous avons notamment rappelé que ces agents n'ont pas accès aux restaurants administratifs, ce que nous jugeons scandaleux.

❖ **Le tabagisme passif et le vapotage** : la question du vapotage dans les bureaux se pose depuis un certain temps sans que l'administration prenne position sur le sujet, s'abritant derrière un vide juridique sur la question. Pour notre part, nous demandons que soit inscrite dans le règlement intérieur de l'administration centrale l'interdiction du vapotage dans les locaux, en vertu du principe de précaution. Un groupe de travail sur le règlement intérieur sera mis en place en janvier 2016. Ce sera l'occasion d'aborder ce problème. **Rappelons au passage que la création de ce groupe de travail répond à une revendication ancienne de la CGT. Il était temps ...**

➤ **Les formations organisées dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail : La CGT demande un vrai bilan.**

Le document présenté par le SAAM se résume en fait à une liste des formations organisées sur différents thèmes tels que le secourisme, la prévention des risques professionnels (notamment les risques psycho sociaux), la santé-sécurité au travail, etc. avec une simple indication des dates et du nombre de participants.

L'avis de la CGT : Il est clair que nous sommes loin d'un véritable bilan, en particulier qualitatif.

Nous avons donc demandé à avoir communication :

- ✓ *D'un retour sur l'évaluation de ces formations (il est en effet important de savoir si elles correspondent, par exemple, aux attentes des agents formés, et de connaître les taux de participation).*
- ✓ *De précisions sur la qualité des intervenants, qu'ils soient externes ou internes.*

S'agissant des intervenants externes, retenons parmi les noms cités : le GRETA, les IRA, l'ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), Sciences Po.

Sans être radicalement opposés à toute intervention externe, nous estimons préférable de privilégier des intervenants internes à l'administration. Fort heureusement, nous sommes loin de la dérive des années passées où l'on avait pu voir fleurir des formations dispensées par des cabinets de consultants, profitant d'un marché juteux, totalement ignorants de la culture administrative et de la fonction publique, et venus dispenser la bonne parole sur des sujets aussi sensibles que l'évaluation, la RGPP... C'est bien grâce à l'action syndicale que la tendance a pu s'inverser, mais nous resterons bien sûr vigilants.

➤ **Les visites du CHSCT : pour quoi faire et pour quelles suites ? La CGT demande un retour auprès des agents et un suivi des signalements**

Rappelons que, parmi les missions du CHSCT figurent les visites régulières des services par une délégation du comité. Toutefois, les visites précédentes ont mis en évidence des dysfonctionnements, notamment dans la communication préalable : à plusieurs reprises, nous avons pu constater que les agents n'avaient pas été prévenus de la visite de la délégation. Par ailleurs, la présence des supérieurs hiérarchiques des agents lors des visites ne permet pas une expression libre, surtout lorsqu'il s'agit de problèmes d'organisation du travail (surcharge de travail, stress, burn out, manque d'autonomie, etc.).

L'organisation de ces visites n'est pas satisfaisante : elles suscitent des attentes parmi les agents, et nous devons être en mesure de vérifier que les observations formulées à ces occasions ont bien été prises en compte et sont suivies d'effet. La crédibilité du CHSCT en dépend.

❖ **Visite du 110, rue de Grenelle (28 mai 2015) :**

Des locaux inadaptés, à la DNE, une réorganisation à la DAF, et des conditions de travail scandaleuses au sein d'un bureau de la DELCOM

L'importance du site n'avait pas permis, lors d'une visite précédente, de couvrir l'ensemble des services. La visite du 28 mai a permis de visiter des bureaux de la DNE B, de la DAF, du bureau du cabinet, de la DELCOM, et certains bureaux du SAAM (rez-de-chaussée et 2^e étage).

DNE B1 : nous avons pu constater que les agents, qui n'avaient pas été prévenus de la visite, travaillent dans des conditions difficiles en raison de locaux inadaptés à leurs fonctions : absence de plateau technique pour les réparations, difficultés de stockage des matériels (PC, toners ...) qui se trouvent, pour une bonne partie, dans les circulations (ce qui est, rappelons-le, interdit par la réglementation incendie).

DAF : c'est en rencontrant les agents du bureau DAF A2 que nous avons découvert leur inquiétude en raison du projet de réorganisation de ce bureau, appelé à perdre une bonne partie de ses attributions. Ce projet, qui s'inscrit dans la « modernisation de la chaîne de la dépense de l'Etat »... et qui touche les services facturiers, a fait, depuis, l'objet de notre intervention auprès du SAAM et d'un point à l'ordre du jour du dernier CTAC. Rappelons également que l'impact des réorganisations sur les conditions de travail des agents relève des compétences du CHSCT.

DELCOM : A l'heure où la question des conditions de travail devient un enjeu majeur au sein des organisations de travail, la découverte des conditions scandaleuses dans lesquelles des agents de la DELCOM exercent leurs fonctions, en pièce 100, a été un choc ! : pièce sombre, basse de plafond, sol en pente, ambiance oppressante (nous avons demandé à vérifier le fonctionnement de la gaine d'aération, à l'évidence défectueuse), fenêtre dangereuse (sans garde-corps). Il est clair que l'usage de cette pièce doit être revu. Elle pourrait servir, par exemple, de salle de réunion, mais en aucun cas de lieu de travail permanent. Affaire à suivre

Par ailleurs, toujours à la DELCOM, nous avons pu constater que les dépassements d'horaires étaient fréquents, notamment au service presse. Nous demandons l'inscription dans le règlement intérieur d'un encadrement et d'un dispositif de compensations en cas de dépassement d'horaires fréquents.

❖ **Visite de l'ESENER - Poitiers - (29 juin 2015) :**

Le chantier brise-soleil, mais pas seulement ...

Rappelons que cette visite avait pour objet d'appréhender les conditions dans lesquelles le chantier allait se dérouler (essentiellement pendant la période estivale), l'opération concernant un retrait et une repose des brise-soleil et de mesurer l'impact de ces travaux sur les conditions de travail et la sécurité des agents et des usagers. La date de fin des travaux, le 30 octobre, devrait être respectée. A l'issue de ces travaux, une visite de la commission de sécurité et d'accessibilité est prévue début décembre 2015. Bien entendu, nous demandons d'ores et déjà que le rapport nous soit communiqué.

Sur les conditions d'organisation de cette visite, les représentants CGT ont dû batailler ferme pour que la visite-éclair prévue initialement par le SAAM (sur une demi-journée) se prolonge au-delà de la matinée. L'administration n'avait en effet pas imaginé un seul instant que les membres du CHSCT voudraient rencontrer les agents du site Cela en dit long sur le chemin restant à parcourir.

Malheureusement, cette visite a eu lieu en présence de la secrétaire générale de l'ESENER, ce qui est problématique au regard des tensions connues dans ce service.

La délégation a néanmoins pu rencontrer les agents, en visitant notamment le service audiovisuel, au sein duquel un poste supplémentaire est nécessaire en raison de la charge de travail qui ne cesse d'augmenter (la production audiovisuelle étant en nette augmentation) et l'atelier de reprographie.

La rencontre avec les personnels, à l'issue de la visite, a notamment mis en évidence le fait que les agents ne savaient pas qui saisir en cas de problèmes survenant pendant les travaux. Un effort de communication sur la procédure prévue a été demandé.



L'avis de la CGT : libérer la parole des agents

Au final, au-delà du contexte particulier du chantier brise-soleil de cet été, nous savons que l'ESENER connaît certaines tensions. Ce problème n'est pas nouveau et il va bien falloir engager une réflexion sur cette question. Nous demandons d'ores et déjà que l'administration se saisisse de cette question. Il s'agit d'être cohérent avec la mise en place de dispositifs sur les risques psychosociaux à l'administration centrale.

Rappelons que la situation particulière des sites excentrés, fonctionnant en circuit fermé, tels que celui de Guérande ou de Poitiers, favorise l'émergence de situations de souffrance au travail.

Dans ces services, les possibilités de mobilité, de fait très limitées, accentuent bien souvent la probabilité de survenue de ces fameux RPS. Libérer la parole des agents sur leur lieu de travail et concernant leurs conditions de travail, tel est l'enjeu actuel. Il ne suffit pas de parler de qualité de vie au travail, il faut joindre les actes à la parole. La balle est maintenant dans le camp de l'administration !

Ce que demandent les représentants CGT en matière de visite du CHSCT :

- ✓ Une communication préalable en direction des agents et du chef de service concernés, émanant directement du SAAM, expliquant l'objet de la visite, les missions du CHSCT, et précisant la composition de la délégation.
- ✓ Une clarification en amont du cadre de la visite, en dissociant, d'une part les visites dédiées aux risques professionnels classiques (problèmes de chauffage, d'éclairage, d'odeurs, de bruits...), qui relèvent en principe de la compétence de la sous-direction de la logistique, de celles concernant l'organisation du travail, notamment les problèmes liés au stress, à la surcharge de travail, aux horaires de travail, tout ce que l'on regroupe dorénavant sous le terme de risques psychosociaux.
- ✓ Des visites sans la présence des supérieurs hiérarchiques, afin de libérer la parole des agents,
- ✓ Une communication aux agents des comptes rendus de visites.
- ✓ Des visites limitées à une structure définie à l'avance (ex : sous-direction) pour favoriser un véritable travail de fond.
- ✓ Un suivi effectif des problèmes signalés.
- ✓ Un suivi systématique des opérations de déménagement.
- ✓ Une révision de la fiche de procédure des visites du CHSCT sur la base de ces propositions.

******Vous n'avez pas été informés-es des suites d'une visite ? Contactez les représentants CGT !******

Nous encourageons les agents « visités » par le CHSCT, qui n'auraient pas été destinataires du compte rendu de la visite, à nous contacter (voir en fin de document). Nous leur transmettrons les informations en notre possession.

➤ Tour d'horizon des différents sites de l'administration centrale

Regnault

❖ Des ratés dans le chauffage

Lors de la réunion du CTAC du 1^{er} octobre, tenu sur le site Regnault, nous avons pu constater (y compris le secrétaire général), les conditions de travail dégradées en raison des basses températures, notamment dans la salle de réunion (salle 050) ainsi que dans la salle du restaurant administratif.

Le CHSCT du 13 octobre s'étant également réuni sur le site Regnault, nous avons pu faire le même constat concernant le restaurant.

Les choses se sont fort heureusement améliorées depuis, mais les agents ont dû néanmoins subir une période réfrigérante dont ils se seraient bien passés.

❖ L'infirmerie : que préparent le SAAM et les services de la DGRH ? un jeu de chaises musicales ...

Depuis l'arrivée de la DGRH sur le site Regnault, nous n'avons eu de cesse d'alerter l'administration sur les conditions indécentes d'installation du service médical : **locaux exigus, défaut d'insonorisation, autant de conditions indignes d'une administration comme celle de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.**

Une réflexion s'est enfin engagée sur cette question, mais les informations distillées avec parcimonie par le président du CHSCT laissent craindre une opération de chaises musicales imposée sans concertation préalable avec les agents, ni même avec les membres du CHSCT (en contradiction avec la réglementation ...)

Nous avons réaffirmé qu'il était essentiel que le projet envisagé se fasse en tenant compte de l'avis des agents. L'avis de l'infirmière du site, connue et appréciée de tous les agents, doit être pris en considération. Son intervention lors de la réunion visait à privilégier l'extension des locaux actuels du service médical, plutôt qu'un déménagement dans l'autre aile du bâtiment, solution plus complexe et, sans aucun doute, nécessitant des travaux nettement plus onéreux.

Il semble, en réalité, que le schéma général de l'opération soit déjà bien avancé. Selon les quelques informations recueillies en séance, le projet viserait à déplacer l'infirmerie vers l'espace occupé actuellement par des agents du bureau des concours, (dont nous avons déjà eu l'occasion de dénoncer les conditions de travail dégradées : open space en sous-sol, bas de plafond et dans une

ambiance lumineuse lugubre). Ces agents pourraient être, au moins en partie, installés dans le centre de documentation du 1^{er} étage (actuellement occupé par 2 agents). A confirmer ...

Si nous ne contestons pas la nécessité d'une réorganisation des bureaux pour offrir aux agents de meilleures conditions de travail, les prérogatives du CHSCT doivent être respectées et les collègues concernés consultés. A cet effet, nous demandons au plus vite une réunion sur cette opération, avec la présence du SAAM et du chef de service de la DGRH en charge de ces questions, Henri Ribieras.

❖ **La cellule informatique**

La salle informatique du 1^{er} étage a enfin fait l'objet de travaux visant à améliorer les conditions de travail des agents. Il n'en reste pas moins qu'un problème d'extraction d'air demeure. Selon Guillaume Decroix, sous-directeur de la logistique, cette question devrait être réglée d'ici la fin de l'année par l'installation d'un extracteur. A suivre, là aussi.

❖ **Open space du 5ème étage** : combien d'années aura-t-il fallu attendre pour que, enfin, une solution concrète soit proposée et mise en œuvre ? Réponse : 7 ans, mais sans que soit réglée la situation des autres open spaces du site.

Si l'aménagement réalisé apporte un réel confort aux agents par rapport à la situation antérieure, il est dommage de ne pas avoir profité de cette opération pour changer le revêtement de sol (moquette) et poser du linoléum. Là encore, pourquoi ne pas consulter et tenir compte de l'avis des agents ?

Dutot

Un bâtiment qui s'effrite : des interrogations sur la gravité des dommages

Selon les explications données en séance, la dilatation du ferrailage due aux fortes chaleurs de l'été a endommagé le béton, provoquant des chutes de morceaux de béton. La mise en sécurité des façades a été réalisée au mois d'août. Un carottage a été effectué afin de connaître l'état des parements, autrement dit : sont-ils abîmés en surface ou en profondeur ? Du résultat dépendra la conduite à tenir pour la suite. La réfection de l'ensemble de la façade pourrait s'avérer nécessaire.

Descartes

❖ **Opération de désamiantage du bâtiment Foch**

Cette opération a pour objet le retrait des éléments amiantés dégradés qui ont été repérés à l'occasion du DTA (diagnostic avant travaux), le 5 août 2013 : des joints de dilatation non encapsulés, et des joints de la conduite de ventilation du 2^e étage du bâtiment Foch.

19 bureaux au total doivent faire l'objet de déménagements provisoires pour libérer les locaux devant être désamiantés. Cette opération concerne le rez-de-chaussée et les 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} étages du bâtiment. Elle commencera vers la fin novembre 2015 et s'effectuera en site occupé, avec création de salles de « desserrement », c'est-à-dire des salles de réunion aménagées pour une utilisation collective. Il faudra compter environ 7 semaines de travaux par étage.

❖ **Déménagement du SIES**

Le déménagement prévu du service vers la rue de Grenelle est suspendu à l'accord de France Domaine, qui devrait selon toutes probabilités être obtenu. Le calendrier prévisionnel reste inchangé (février 2016). Nous avons appelé l'attention du SAAM sur le fait que les locaux prévus (1^{er} étage du 97, rue de Grenelle) n'étaient pas adaptés pour accueillir 66 agents, mais seulement 46, sur la base d'une surface de 10m² par agent.

❖ **Quid de l'avenir du site Descartes ?**

Faisant suite à certaines rumeurs, nous avons interrogé le président du CHSCT sur l'avenir du site Descartes. La réponse : « maintien de tous les services du ministère en place sur le site Descartes ». Les rumeurs de déménagement (hors travaux) seraient donc infondées.

Il n'en reste pas moins que des travaux importants doivent être engagés, pour un montant de 30M€, ce qui explique que France Domaine étudie actuellement les différents scénarii possibles, y compris celui d'un déménagement et donc la vente des bâtiments du site.

A ce stade, rien ne permet donc, selon ces informations, de privilégier l'une ou l'autre de ces hypothèses. La CGT s'opposera à tout déménagement.

❖ **La situation du restaurant administratif du site Descartes** (géré par l'AURA) :

Le sol de la cuisine n'étant plus étanche, la fermeture, pendant au moins 4 mois, pour travaux conséquents, de la restauration gérée par l'AURA est inéluctable au cours, sans doute, de l'été 2016. Comment assurer à l'ensemble des collègues du site une restauration quotidienne ? Le SAAM réfléchit

à la mise en place de navettes vers les autres restaurants de l'administration centrale ou à la signature de convention avec d'autres restaurants (lesquels ?). La CGT a interpellé le SAAM sur les conséquences pour le personnel de l'AURA (contrats de droit privé) et les collègues des établissements d'enseignement supérieur et de recherche extérieurs qui représentent les 2/3 des usagers. De plus, la dernière visite du service vétérinaire semble accablante comme celle de 2011 qui alertait sur l'état des murs et des plafonds non lessivables, le traitement de l'air, la vétusté générale des locaux... en contradiction avec la mise en place de l'HACCP (méthode et principes de gestion de la sécurité sanitaire des aliments) s'imposant à toute restauration collective : depuis rien n'a été fait ! Si fermeture il y a, l'ensemble des travaux doivent être effectués à cette occasion.

Concernant le message envoyé par l'UGARH de la DGEIP interdisant de faire appel à l'AURA et à l'AE pour les prestations, le SAAM a contrevenu au principe d'exclusivité de certains prestataires privés, au nom du partenariat particulier qui lie l'administration centrale avec l'AURA et l'AE. Le message envoyé aurait été mal compris par la DGEIP...

➤ Le point sur la prévention des situations de souffrance au travail :

Risques psychosociaux ou risques organisationnels ?

Rappelons au passage que nous préférons, pour ce type de risques, l'appellation « risques organisationnels », qui renvoie clairement à la responsabilité de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail.

Il s'agissait, lors de cette séance, de faire le point sur l'avancement de la mise en œuvre des dispositifs de prévention RPS à l'administration centrale.

La CGT a été à l'origine de la création du groupe de travail chargé de réfléchir aux dispositifs à mettre en place pour évaluer, prévenir et traiter les situations de souffrance au travail.

Cécile Bourlier, sous-directrice de la gestion des ressources humaines (SAAM) a rappelé les dispositifs mis en place en 2015 :

- Une boîte fonctionnelle dédiée, à disposition de tout agent pour signaler une situation de souffrance (preventionrps@education.gouv.fr)
- Des indicateurs visant à détecter des structures susceptibles de générer ces situations (par exemple, si l'on constate que 50% des agents d'une structure ont demandé à participer à la mobilité)
- Un comité de pilotage, pour assurer la cohérence d'ensemble de la réflexion sur la prévention des RPS (évaluation, diagnostic, prévention ...) et pour proposer, dans le cadre du CHSCT, des actions de prévention.
- Un groupe d'analyse des facteurs de risques psychosociaux, dont le rôle est de réaliser un diagnostic des RPS sur le terrain, en analysant des situations de travail réel et en associant les agents, dans une démarche participative.



L'avis de la CGT : une politique de prévention des RPS en panne.

Si les travaux préparatoires à la mise en œuvre des dispositifs, dans le cadre du groupe de travail RPS, ont été constructifs et ont témoigné d'une réelle volonté du SAAM d'avancer sur ce sujet, la phase de « mise en œuvre » est décevante, c'est le moins que l'on puisse dire.

Concernant la communication : en janvier 2015, une information a été mise en ligne sur Pléiade, avec indication de l'adresse fonctionnelle RPS et quelques schémas d'organisation du dispositif. Et depuis : plus rien. Nous demandons la mise en ligne d'une véritable rubrique RPS sur Pléiade, aisément accessible, et expliquant clairement les enjeux d'une politique de prévention en ce domaine.

La communication n'est pas le point fort du SAAM qui n'a toujours pas intégré le fait qu'une communication efficace ne se résume pas à un point d'actualité, vite oublié, mais doit s'inscrire dans la durée.

Concernant la boîte dédiée aux RPS (cellule de veille et d'alerte) : selon les dernières informations, 16 agents auraient saisi la cellule de veille et d'alerte, à la suite de l'information diffusée en début d'année. Depuis : plus rien. Rien d'étonnant compte tenu du déficit d'information. A cela s'ajoute le fait que les agents n'ont pas toujours de réponse.

Concernant les indicateurs : nous attendons en vain, depuis plus d'un an, que les indicateurs définis par le groupe de travail « tournent » enfin. Arriveront-ils avant la fin de l'année ?

Concernant le groupe d'analyse des facteurs de risques : là, c'est l'opacité la plus complète, et pour cause : les membres du CHSCT sont exclus de ce groupe de travail ! Nous attendons toujours l'explication de cet ostracisme stigmatisant... les représentants du personnel seraient-ils « persona non grata » ? Font-ils peur ?

Nous sommes bien loin du « dialogue social constructif et innovant » prôné par le secrétaire général. Nous avons rappelé que la CGT avait porté depuis le début la mise en place d'une véritable politique de prévention des RPS, notamment en imposant la participation d'un expert extérieur, tel l'ANACT.

Cette mise à l'écart des membres du CHSCT est scandaleuse et nous demandons l'intégration de membres du CHSCT au sein de ce groupe, par exemple le secrétaire et le secrétaire suppléant.

L'administration a beau nous indiquer que le comité de pilotage va se réunir fin novembre, qu'elle est actuellement dans une phase de collecte des données, que le résultat des indicateurs sera prochainement diffusé (annonce faite à chaque réunion), le constat actuel est affligeant.

Nous aurons l'occasion de communiquer plus largement sur ce sujet après la réunion du comité de pilotage du 24 novembre.

La cellule de veille et d'alerte est faite pour vous : utilisez-là !

En attendant, nous encourageons les agents se sentant concernés par une situation de souffrance au travail, quelle qu'en soit l'origine, de faire part de leur problème en saisissant la cellule de veille et d'alerte, et en nous informant parallèlement de cette saisine, s'ils le souhaitent, bien entendu.

preventionrps@education.gouv.fr

Contactez les représentants CGT au CHSCT. Nous sommes à votre écoute !



Vos élus-es CGT Administration centrale :

Philippe Brouassin, DGRH
Claude Marchand, Association d'entraide
Audrey Juliette Coquard, DGESIP
Julien Grand, DNE

Vos experts CGT Administration centrale nommés pour cette séance :

Régis Casset, DAF Guérande
Ceren Inan, DGESIP-DGRI
Sandra Joseph, DGRH

Le dialogue social constructif et innovant à l'administration centrale

Au ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le dialogue social entre la ministre, son cabinet et les organisations syndicales élues de l'administration centrale est d'un mépris violent et inédit :

- interdiction de réunir les instances auxquelles participent les organisations syndicales élues, telles CTAC, CHSCT dans les salles de réunion de la rue de Grenelle ou de Descartes en raison de la proximité de ces lieux avec les cabinets ! Attention DANGER syndicats
- accueil de délégations de représentants du personnel par des agents de sécurité, grilles fermées !

