



COMPTE RENDU DU CHSCT-MINISTERIEL DU **03 OCTOBRE 2014 :**

Nous n'avons pas fait de déclaration liminaire à l'occasion de ce CHSCT-M. Dernier de la mandature, celle-ci n'aurait été qu'un petit bilan des trois années écoulées ; or il nous semble avoir déjà régulièrement pointé les difficultés rencontrées – au ministère comme dans les départements.

Le secrétaire du CHSCT-M tente de faire ce bilan en propos préliminaires, et indique que son organisation syndicale est favorable à la scission du Bureau de l'Action Sociale et des Conditions de Travail (BASCT, dépendant du Secrétariat Général, et qui voit arriver une nouvelle chef qui nous sera présentée au cours de la séance) en deux bureaux : l'action sociale d'un côté, et les conditions de travail de l'autre. Si nous avons parfois eu cette discussion entre mandatés de la CGT, et s'il nous apparaît à titre personnel que cela s'impose également, nous n'avons jamais eu mandat pour l'exprimer officiellement en séance. Il est donc important pour nous que la prochaine mandature aborde ce point, et tranche cette question : la CGT et le SM sont-ils pour ou contre la création d'un bureau dédié exclusivement aux conditions de travail ? Il nous semble que la réponse est (assez) évidente, et que si elle est positive elle doit devenir un axe revendicatif fort.

Le secrétaire général, Président du CHSCT-M, revient sur le plan d'action ministériel de prévention des RPS (dit PAM), et indique qu'il n'oublie pas la possibilité d'avoir la signature officielle de la ministre pour marquer ce temps fort. Il dit réfléchir aujourd'hui à un événement en janvier 2015, qui serait comme une « piqure de rappel » un an après le lancement du PAM. Il indique également que la ministre a demandé un bilan/audit du PAM.

Ordre du jour :

I – Approbation du PV du précédent CHSCT-M :

Nous sommes revenus sur notre demande officielle lors de cette séance : quels sont les arguments écrits de la DSJ qui justifient la création d'un scrutin et d'un CHSCT-Spécial à la Cour de Cassation ? Nous indiquons que nous n'avons reçu aucune réponse de la direction

concernée, et que pour la CGT cette création ne relève que du sentiment infatué que cette juridiction a d'elle-même.

II – Bilan Santé Sécurité au Travail (SST) au titre de l'année 2013 :

Lors de la présentation de ce bilan par l'administration, on apprend des choses étonnantes – concernant principalement la difficulté d'avoir des remontées précises des terrains. On note, par exemple, que l'exercice du droit de retrait est difficile à comptabiliser, car... les CHSCT-D n'en sont pas toujours informés ! Quand on vous dit qu'on part de loin...

Ces difficultés conduisent une fois de plus l'administration à indiquer que le chantier prioritaire, à court terme, est la formation des membres des CHSCT-D. Toutefois, elle se félicite du chemin parcouru, constate une amélioration générale du fonctionnement de ces instances, ainsi qu'une prise en compte plus accrue du domaine « Santé et Sécurité au travail. »

Les représentants des personnels tendent alors à modérer ces propos, et pour notre part nous insistons sur les nombreux dysfonctionnements relevés, sur la pauvreté du document présenté – 7 pages très aérées –, sur son aspect uniquement quantitatif et où la grille règne en « maître-indicateur », sur l'absence totale de fond et de données qualitatives, sur certains items qui ne veulent rien dire en soi, etc., etc., ceci pour affirmer que le contentement de l'administration n'est partagé ni par la CGT, ni par le SM.

Le Président indique qu'il comprend nos propos, et qu'il est possible qu'il y ait un problème d'adhésion des chefs de service, qui sans doute ne maîtrisent pas ce domaine ni leurs responsabilités en la matière – d'où la formation nécessaire, on y revient, véritable antienne de l'administration.

On indique alors qu'il faudrait être un peu naïf pour penser obtenir une adhésion totale des chefs de service, sur des matières qui révèlent parfois de réelles divergences de vues. Lorsqu'on aborde les conditions de travail – au sens large –, on tombe vite sur des désaccords majeurs, et des demandes faites aux chefs auxquelles ils ne souhaitent absolument pas répondre. C'est pourquoi nous parlons plus de « contrainte » que « d'adhésion », et que pour nous sans cette contrainte beaucoup de terrain sera laissé en friche.

La CGT demande également quel est le 102ème département français, le document recensant 102 CHSCT-Départementaux. Elle n'obtient pas de réponse.

On notera également que l'UNSa, au cours des débats, pointe la difficulté de maniement du nouveau DUERP-type : outil informatique mal paramétré, pas ouvert ou mal ouvert, et très contraignant car ne permettant aucune appréciation de plus d'une ligne. L'UNSa demande que les données et outils soient comparés entre les différents ministères. Le secrétariat général indique qu'il se penchera sur la question.

III – Point sur la mise en œuvre du PAM :

Le Président laisse la parole aux 3 directions, pour qu'elles indiquent quand et comment elles se sont emparées du plan. Entre réalité et langue de bois administrative, nous

vous laissons seuls juges, et constater les effets concrets que ce plan a eu dans votre quotidien professionnel et sur votre environnement de travail. On note toutefois, et de nouveau, que les directions se sont engagées à former les chefs – il s'agirait même d'un module de 7 jours à la DAP (!) –, et que ceux-ci devraient donc être au courant de leurs responsabilités au regard du Code du Travail. On insiste alors pour dire que certes, les chefs doivent être avisés des responsabilités qu'ils encourent, mais qu'il en est de même pour les agents.

IV – Plan de formation :

Celui-ci est entendu dans le cadre de la formation obligatoire des membres des CHSCT-D. Il est, vous l'aurez compris, ambitieux pour l'administration, et doit donner lieu à un vaste programme.

Le secrétariat général explique qu'un appel d'offre à marché public est lancé, et qu'il consiste en la recherche d'un prestataire extérieur capable de concevoir une « mallette pédagogique » ainsi qu'un plan de formation complet. L'organisme retenu aura la charge de former « une quarantaine » de personnes – dans le domaine de la SST ou des RH –, qui eux-mêmes formeront les membres des CHSCT.

On notera, au cours des débats, qu'un Inspecteur Santé Sécurité Travail (ISST) se plaint de ne pas être associé à cette démarche, et d'arriver – comme souvent, visiblement – en aval du projet et de l'appel d'offre. Il ne reçoit qu'une réponse évasive du secrétariat général, donnée sur un ton relativement cassant. Quand le petit personnel se plaint, on coupe court, et on oublie la bienséance qui prévaut avec les organisations syndicales...

V – Guide pratique sûreté de la DSJ :

La présentation qui nous en est faite par la DSJ souligne que ce guide n'est qu'un catalogue de possibilités, dans lequel les chefs de juridictions peuvent piocher ce que bon leur semble, et qu'il ne s'agit pas que demain chaque TGI soit conçu sur ce modèle. Il est effectivement utile de le préciser, tant ce document nous fait penser à *1984* d'Orwell !

Il est vite évident que la totalité des organisations syndicales souhaitent l'amender, et qu'elles y trouvent, chacune à son niveau, beaucoup de choses à revoir.

Pour la CGT et le SM, c'est assez clair : nous avons demandé que la lettre ouverte adressée à la ministre par le SM soit jointe au compte rendu de la réunion du CHSCT M. On a indiqué que la CGT s'associait à cette lettre, et on a torpillé le document. Il est en effet édifiant de lire ce « catalogue », et l'on se demande dans quel monde vit la DSJ. L'idée générale est de faire des juridictions des établissements pénitentiaires, et l'esprit du doc. ne concerne visiblement que la justice pénale. C'est donc oublier les TI, la justice civile, une grande partie des justiciables – que ce guide n'envisage que comme étant potentiellement dangereux.

D'autre part, ce qui est encore plus problématique pour nous est la totale « autonomie » de fonctionnement de ce projet : aucune mention – strictement aucune – de ce que sont les assistants de prévention, les différents registres, les procédures de droit de retrait, de ce qu'est un CHSCT et de son rôle... Ce guide ne s'inscrit jamais dans l'existant,

et ne fait pas une seule référence au domaine de la SST ni à son architecture administrative – problème également souligné au cours des débats par l'ISST de la DSJ. A quoi on ose nous répondre qu'il s'agit ici de « sûreté », et non de « sécurité », et que cela n'a donc rien à faire avec l'univers de la santé/sécurité au travail au travail... ce que les ISST eux-mêmes contestent en rappelant que la sécurité est la seule notion appréhendée par le droit du travail. La prochaine fois nous nommerons un grammairien comme expert !

Les débats sont vifs, et toutes les organisations syndicales souhaitent la mise en place d'un groupe de travail pour revoir le guide ; et voici à quoi nous sommes arrivés : à rien. L'administration a ressorti son argument réglementaire, indiquant que ce point à l'OdJ n'était qu'informatif et ajouté parce qu'une organisation syndicale l'avait demandé, mais que, s'agissant d'une seule direction, le CHSCT-M n'était pas compétent pour rendre un avis. La DSJ dit donc avoir bien noté les réflexions faites, mais on comprend qu'elle fera ce qu'elle voudra... tout en admettant s'engager à consulter les réflexions écrites que les OS voudront bien lui faire parvenir. On touche là aux limites de l'instance, comme cela nous est arrivé déjà bien souvent au cours de la mandature.

A retenir : la DSJ certifie que chaque chef de juridiction demandant à bénéficier d'un outil de sûreté tel que présenté dans le guide verra sa demande accueillie. Chaque euro nécessaire sera un euro engagé par l'administration.

VI – Préconisation sur :

- la mise en place de réseau sans fil « wi-fi » dans les juridictions :

On retiendra surtout qu'aujourd'hui il n'est pas question... d'installer le « wi-fi » dans les juridictions (que les avocats avaient demandé) ! Ce point était uniquement pour info concernant les risques sanitaires pour les personnels, mais cela pose trop de problèmes de sécurité par rapport au Réseau Privé Virtuel Justice (RPVJ = intranet justice).

- la cigarette électronique :

Ce point est obsolète au moment de son examen, car une note ministérielle à depuis proscrit son usage dans les lieux « fermés. » La cigarette électronique est donc aujourd'hui appréhendée comme la cigarette « normale. »

VII – Questions diverses / point d'info sur le virus Ebola :

Où l'on prend connaissance du protocole de prise en charge d'une personne suspecte de ce virus, établi au ministère. Mais qu'on se rassure, on n'est pas encore à 3254 morts/jour en France.