



DECLARATION LIMINAIRE CHSCT MINISTERIEL DU 30 NOVEMBRE 2017

Cette année 2017 se termine dans un climat bien amer pour les représentants du personnel. Outre le mépris dont ce ministère a fait montre envers ses agents et personnels et qui a entraîné le boycott intersyndical de deux réunions de CTM, le ministère revient sur l'accord statutaire obtenu de haute lutte par la CGT SPIP en le repoussant d'un an.

Il continue de se moquer de ses personnels par une mascarade de concertation. Que dire en effet d'une soit disant consultation des personnels en quinze jours sur une nouvelle carte judiciaire qui ne dit pas son nom. Ce ministère aurait-il honte de son projet de suppression des TI, des TASS, des TGI et même de cours d'appel ? Cette carte judiciaire n'a d'autre but que de limiter au minimum l'accès au service public de la justice et de mutualiser les personnels pour en faire les variables d'ajustement du sous-effectif. A qui ferez vous croire que la dématérialisation va alléger les conditions de travail des personnels auxquels on attribue sans cesse de nouvelles fonctions ? Croyez vous que c'est en essayant par des réformes (anti constitutionnelles en plus !) de la procédure pénale et la procédure civile que vous allez résoudre la misère de ce ministère ?

En 2014, en France, 517 salariés sont morts au travail, soit un salarié toutes les 17 heures. **Quoi de plus prioritaire dans ces conditions pour le nouveau gouvernement que supprimer les CHSCT, une instance dédiée aux conditions de travail des agents ?** Les mauvaises pratiques du privé étant répercutées sur le public, nous craignons une disparition prochaine de nos CHSCT qui existent depuis seulement 6 ans.

Nous avons déjà insisté, notamment lors du CHSCTM du 2 juin 2017, **sur la dégradation importante des conditions de travail que nous connaissons actuellement au sein de ce ministère.** Or ce constat est partagé par les ISST et les médecins de prévention qui signalent dans leurs rapports 2016 :

=> des modifications importantes de l'environnement professionnel qui « *peuvent créer des facteurs déstabilisants pour les agents comme pour leur encadrement* » ;

=> l'augmentation du nombre de tensions ;

=> « *la dégradation des conditions de travail, générant des tensions dans les services pouvant déboucher sur des risques psychosociaux* » ;

=> « *de plus en plus de collectifs de travail en grande difficulté du fait de l'absence de temps et d'espaces pour débattre du travail* » ;

=> l'écart « *de plus en plus grand entre le travail prescrit et le travail réel* » (c'est à dire l'écart entre les consignes et la façon dont le travail est effectué)

=> une « *modification des organisations de travail insuffisamment anticipée et explicitée* » (question d'actualité avec les nombreuses « *méformes* » mises en place sans accompagnement), etc...

A cela nous pouvons ajouter :

=> Un management par la terreur où la sanction disciplinaire est utilisée face à la moindre contestation des agents qui ne souhaitent que la discussion et la cohérence face à des injonctions souvent paradoxales.

=> Un sexisme ordinaire dans notre ministère qui doit attirer notre attention. Il est indispensable que les représentants du personnel puissent jouer leur rôle d'alerte et que le CHSCT aide à rétablir un collectif de travail serein et en confiance.

A ces difficultés générales rencontrées par l'ensemble des personnels de toutes les directions s'en ajoutent d'autres particulières :

=> concernant la cour d'appel de Toulouse, il est inadmissible, qu'une **déclaration d'accident du travail formulée le 2 décembre 2016** n'ait toujours pas reçu de réponse un an après ! Quand les chefs de cour de Toulouse vont ils enfin prendre leurs responsabilités ?

=> la situation de l'**UEHC d'Épernay est tellement catastrophique** du fait du sous effectif (turn over, arrêts maladie) que l'unité a été fermée en juillet par le préfet pendant quatre mois. Qu'en est-il de l'avenir ? Les agents attendent une réponse !

=> la conception de nos locaux pose toujours problème. Le **CPH de Bobigny en fait partie** puisque des températures insoutenables ont été recensées : jusqu'à 42 degrés cet été. Un conseiller et un greffier ont même fait un malaise au mois de juin. Chaque année des malaises sont recensés. Un conseiller a été hospitalisé pendant une semaine. L'administration attend-elle qu'il y ait un mort pour réagir ?

=> il est incompréhensible que la DAP ait sorti une note le 11 janvier 2017 qui communique **des modèles différents pour les registres SST et le DUERP** que ceux mis en place par le secrétariat général. Quel est le but recherché alors que l'on essaie d'harmoniser les pratiques au sein du ministère?

=> la situation de la **médecine de prévention continue de se dégrader**. Comment justifiez-vous qu'un agent de l'Eure ait dû faire 800km aller/retour dans la journée pour rencontrer le médecin référent : c'est une véritable honte ! La situation est alarmante, le nombre de départements sans médecin de prévention se multiplie !

=> le **CHSCT départemental de Seine Maritime** dysfonctionne depuis plus de six mois et attend désespérément d'être convoqué par son président de l'AP malgré ses demandes expresses et malgré les textes qui s'imposent à tous les ministères. A quoi servent le décret 82-453 et les règlements intérieurs ? A faire joli ?

Même constat dans d'autres CHSCT comme celui de la Loire où l'absence de dialogue social nuit au bon fonctionnement de l'instance.

L'alerte est donnée. La situation est préoccupante et il faut que le ministère et les directions en prennent conscience.

Sur les groupes de travail du CHSCTM, nous notons :

=> le projet de **guide des accidents de service**, d'une extrême importance puisqu'il va permettre de fixer un cadre indispensable aux agents, à l'administration et aux différents acteurs n'a toujours pas abouti après un an et demi de travaux ;

=> la réflexion sur le **rôle des assistants de prévention n'a guère** avancé depuis 2 ans 1/2 malgré la nécessité absolue d'une remise à plat du réseau. Les propositions présentées ce jour vont dans le bon sens, la réflexion devrait cependant être poussée plus loin ;

=> le groupe de travail sur les phénomènes de violence peine à avancer sur des questions aussi essentielles que les violences externes et institutionnelles !

=> l'avancée du projet de guide pour les visites des CHSCT (art. 53) est prometteuse, tout comme les autres projets de guide évoqués.

Près d'un sixième du budget du **plan triennal handicap du ministère 2014-2016** n'a pas été consommé et c'est peu de dire que les réponses avancées à ce sujet n'ont pas convaincu le comité national du FIPHP du 27 juin.

De plus, le power-point présenté devant le FIPHP parle d'un « *bilan positif partagé* (sic !) *avec les organisations syndicales* ». Visiblement nous ne devons pas être au même endroit et au même moment puisque le 12 avril lors du CHSCTM nous avons de nouveau souligné « *les difficultés rencontrées par les agents en situation de handicap* ». Nous avons notamment rappelé les problèmes rencontrés pour les aménagements de postes ainsi que « *dans l'exécution des contrats avec les sociétés de taxi, qui (faute de paiement) en sont arrivées à ne plus transporter les collègues.* »
En matière de bilan positif partagé, on a connu mieux !

Parlons **matériel Handicap** : nous sommes restés sidérés par le marché public signé en début d'année avec l'UGAP pour les aménagements de postes des agents RQTH. En effet, l'UGAP n'a pas d'ergonome, et se trouve donc dans l'incapacité de faire tester ses fauteuils avant leur achat. Ce qui veut dire que l'administration peut acheter des fauteuils qui ne correspondent pas aux besoins de l'agent ! Si on est consciencieux et que l'on veut faire appel à un ergonome pour éviter de dépenser de l'argent public inutilement, il faut s'arranger pour passer hors-marché... On marche sur la tête !

Nous revendiquons toujours une politique claire en matière de handicap ! L'aménagement des postes de travail, indispensable pour que les agents ne voient pas leur santé se dégrader au travail, est toujours laborieux à mettre en œuvre.

Au passage, nous rappelons que le plan triennal doit faire l'objet d'une validation par le CTM.

Nous rappelons enfin que, pour nous, **l'investissement dans la formation santé/travail est une question de volonté**. Un des moyens de lutter contre la dégradation des conditions de travail est la formation des agents à la thématique santé/travail, mais aussi la formation et la sensibilisation des cadres. Cette question de formation, prioritaire pour nous, doit continuer à faire l'objet de discussions en CHSCT ministériel, comme en CHSCT de proximité.

Nous maintenons l'idée que la création d'une structuration de formations, avec la conception de modules réutilisables dans les écoles, plateformes, directions ou SAR est possible : c'est ce qui est fait dans les Écoles des Finances publiques et c'est ce que propose la formation syndicale CGT.

En vertu de l'article 6 du décret 82-453, chaque agent doit recevoir une formation de santé/travail, or cette formation n'existe pas ! Le ministère de la justice se trouve donc (une nouvelle fois) dans l'illégalité.

A toutes ces interrogations, nous attendons des réponses **concrètes** de votre part !

Vos élus et experts au CHSCTM
chsctcgtjustice@gmail.com