



N°12 Février Mars 2003

## CHSM INFO

La lettre de la délégation des Finances CGT

☎ : 01.48.18.82.21 - 📠 : 01.48.18.82.52 -

Site Internet : [www.finances.cgt.fr](http://www.finances.cgt.fr) - Mail : [finances@cgt.fr](mailto:finances@cgt.fr)

---

### EDITORIAL

Entre les mobilisations dans différents secteurs du Ministère, les vacances scolaires de Février-Mars et l'absence de réunions ministérielles, force est de constater que « la lettre » était un peu en sommeil !

Pour autant, la délégation a continué d'œuvrer en animant un stage CHS dans les DOM, en complétant le fichier des représentants et en participant à une réunion avec la FERC sur la question de l'amiante et sa reconnaissance en tant que maladie professionnelle dans la Fonction Publique (compte rendu ci-joint réalisé par un camarade de la FERC).

Nous nous sommes aussi renseigné au Ministère sur la diffusion de la note d'orientation qui contient les principaux axes d'intervention en matière d'hygiène et sécurité.

Elle serait à la signature alors que les CHS se réunissent actuellement pour discuter des programmes de prévention et des conséquences budgétaires des choix retenus !

Comment, dans ces conditions, prendre en compte les thèmes retenus lors du précédent CHSM de...Janvier !

Heureusement que ces éléments figurent dans la lettre 11 !

La prochaine réunion (groupe de travail du 2.4.2003) sera consacrée à l'étude du rapport annuel sur l'évolution des risques ...2001 qui comporte pas moins de 220 pages sans les annexes ! pratique pour l'analyse et pour déterminer les axes...2003 !

**Continuez à nous faire remonter remarques et problèmes ainsi que vos écrits pour alimenter la lettre CHSM avec, dans ce numéro, un point sur la question du harcèlement moral abordé en centrale ainsi que l'intervention CGT quant à la loi sur les risques industriels.**

Alors bonne lecture à tous et à bientôt de vous lire.

Pour la délégation  
Bruno PICARD

# FINANCES CGT

## LE HARCELEMENT MORAL Article paru dans le courrier CGT centrale

A la demande insistante des organisations syndicales, l'administration a accepté d'aborder la question du harcèlement moral. Dans le cadre du Comité Hygiène et Sécurité de Centrale (CHSC) du 9 janvier 2003, un projet de lettre nous a été présenté pour informer les agents sur ce sujet. Ce texte se réfère notamment à l'article 178 de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 qui stipule : «**qu'aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel** ». Cet article ajoute « **qu'est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé à de tels agissements** ».

Sur ce dernier point la CGT est intervenue pour savoir quelles sont les sanctions réellement prises à l'égard des « harceleurs » ? En effet, notre organisation a précisé à Madame Armaignac, présidente du CHSC que dans bien des cas l'agent victime de harcèlement ne se sent pas suffisamment protégé par l'administration, car elle a tendance à trop relativiser le problème.

Ce projet d'information des agents prévoit d'ailleurs de définir strictement la notion de harcèlement moral qui « ne doit pas être confondue avec le conflit, le stress ou une autre forme de souffrance au travail pouvant résulter d'un problème relationnel entre deux personnes ou de la pression inhérente au travail, voire de dysfonctionnements d'organisation ».

La CGT a rappelé sur ce point qu'il ne fallait pas que cette volonté de précision occulte l'importance et la gravité du problème, en cherchant à démontrer que dans la plupart des situations le terme « harcèlement » serait utilisé à mauvais escient.

S'agissant des recours dont dispose l'agent, l'administration indiquait seulement que les personnels concernés peuvent saisir le médecin de prévention. Ce dernier peut les prendre en charge médicalement et son intervention est naturellement anonyme et couverte par le secret médical.

Les organisations syndicales ont demandé à ce que ce point soit développé et qu'il soit notamment précisé aux agents qu'ils peuvent aussi s'adresser aux représentants du personnel.

Après avoir pris en compte les remarques des différents syndicats, l'administration diffusera cette lettre « Hygiène et sécurité » consacrée au harcèlement moral.

La CGT approuve cette démarche qui ne règlera certes pas ce problème épineux mais qui a néanmoins le mérite d'essayer de lui retirer son caractère totalement « tabou ».



# **PROJET DE COMPTE - RENDU EXHAUSTIF** **RÉUNION FERC SANTE TRAVAIL DU 21.03.2003**

## Ont participé:

- \* *Michel PARIGOT*: Comité amiante Jussieu, vice-président de l'ANDEVA (Association Nationale des Victimes de l'Amiante).
- \* *Bruno PICARD*: responsable de la délégation Cgt au CHS ministériel, fédération des Finances.
- \* *Michel BEURIER*, représentant Cgt au FIVA ( Fonds d'Indemnisation des Victimes de l'Amiante).
  - \* *Serge DUFOUR*, secteur confédéral travail - santé.
- \* Pour le groupe de travail fédéral: *Annie BOUVIER, Françoise LIGNIER, Gérard MAROUZE, Jean-Pierre RUBINSTEIN, Sylvain VALLIER.*
  - \* *Serge GROS*, Fercsup Bordeaux 1.
  - Excusé: *Maître BLINDAUER.*

## **Rappel des points traités**

- \* démarche amiante
- \* dossier de l'Université de Bordeaux (irradiation)

## **Les objectifs**

- \* confronter nos expériences
- \* analyser les différentes pratiques et démarches sur les problèmes d'amiante.
- \* aider au règlement du dossier de l'université de Bordeaux 1.

## **DÉMARCHE AMIANTE**

### **1) les expériences:**

- \* le site de Beaulieu qui dépend maintenant de la communauté urbaine de Nantes: 1600 salariés dans un immeuble interministériel et 2 agents touchés, décédés. Seule la fédé des finances **CGT** a bien voulu suivre le dossier. Tout un travail a été réalisé sur l'amiante (exemple de la DRIRE), sur les CHS
- \* l'Université de Paris VI, Jussieu, en lutte depuis 1975 avec le comité anti-amiante et l'intersyndicale: 20 à 25 000 salariés, une étude de mortalité.
- \* un Atoss dans un collège du Doubs.

## les problématiques

### le suivi médical

- \* le suivi régulier ne peut pas être fait par le médecin de prévention
- \* aux finances, le travail est fait par des médecins qui sont sur des vacations ce qui contribue à ce qu'ils soient indépendants de l'administration
- \* un protocole de suivi a été défini: les personnels subissent des tests tous les 5 ans pendant 30 ans. Un suivi post professionnel amiante a été créé sur le plan national, testé sur 4 régions pilote. C'est un processus à contrôler. L'éducation nationale doit avoir un suivi post exposition, Il faut établir des normes, avoir un processus normalisé.
- \* les personnels n'ont pas confiance dans le service médical, il n'a pas fait son travail.
- \* les scanners des pneumologues sont très irradiés et ne sont pas adaptés pour l'amiante.
- \* les plus de 50 ans présentent des nodules dans les poumons.
- \* des examens lourds sont proposés: fibroscopie qui peuvent engendrer des complications, des biopsies qui peuvent engendrer des décès.

### sur la demande d'étude épidémiologique:

- \* Il faut voir le personnel touché et ce qu'il convient de mettre en oeuvre
- \* celle-ci ne peut se demander pour quelques personnes
- \* besoin de l'autorisation de la CNIL
- \* l'INVS a été sollicitée mais n'a pas accepté, les études sont faites sur appels d'offre.

### sur la reconnaissance de la maladie professionnelle

- \* il y a volonté administrative de ne pas reconnaître les MP.
- \* un problème médical, l'asbestose pleurale n'existe pas en France, il faut remettre en place les terminologies.
- \* en général, les certificats médicaux sont souvent inutilisables
- \* la commission de réforme rend des avis négatifs ; avec la décentralisation, la décision de la reconnaissance de la MP revient aux chefs d'établissements et non plus aux recteurs ( *vérifier le type d'établissement concerné*)
- \* une expertise en référé peut permettre d'accélérer le processus.
- il est aussi possible de s'appuyer sur le conseiller social.

### l'action judiciaire

#### \* en pénal

- les responsables ne sont quasiment jamais condamnés
- les instructions sont souvent au point mort
- avantage de la constitution en partie civile qui oblige à l'information judiciaire.
- 

#### \* au tribunal administratif

- il y a maintenant possibilité de recourir à l'injonction pour l'application du règlement
- avantage du référé depuis janvier 2001 qui donne réponse sous 15 jours, ce qui est intéressant sur la mise en danger pour non-application de la réglementation.
- il faut d'abord passer par le TA pour la reconnaissance de la MP pour que le lien maladie- indemnité soit établi, ce que ne permet pas le pénal.

### l'indemnité

- \* elle est calculée sur la base de l'incapacité (IPP), indépendamment du salaire.
- \* le taux est de 100% rétroactif pour les décédés.
- \* la rente n'a pas de lien avec la maladie.
- \* il y a un salaire de référence fixe dans la fonction publique (11 000 euros année), c'est différent pour le privé ( 15 000 euros année).
- \*

- \* il n'y a pas de mécanisme de faute inexcusable de l'employeur, ce qui interdit une réparation intégrale, contrairement au privé.
- \* il y a une possibilité, c'est de passer par la Commission des Victimes d'Infraction (CIVI). Il en existe une par TGI, c'est un tribunal. L'Indemnisation se fait sur la base du préjudice matériel subi et c'est valable pour tous les AT/MP sous réserve de faire la preuve du préjudice. Ce n'est pas l'état qui paie, mais un fonds de garantie issu des primes d'assurance. Il y aussi le FIVA.
- \* il y a enjeux à ne pas entamer seul une procédure car le maximum d'indemnisation n'est pas atteint. L'idée est de faire valider les barèmes par les cours d'appel, d'où le besoin d'une démarche commune, identique.
- \* le FIVA a actuellement entre 4 à 4 500 dossiers.

### **les CHS**

- \* problème de leur suivi
- \* des consignes hygiène sécurité existent pour les salariés de l'entretien, pour ceux qui interviennent de l'extérieur.
- \* la note d'orientation annuelle du CHS ministériel est communiquée à tous les autres (au Ministère des Finances).
- \* le bilan de l'application par ministère sur hygiène sécurité doit aussi être communiquée.
- \* il faut lister tous les postes à risque.
- \* il faut travailler sur la prévention individuelle, collective, la formation.
- \* le droit de visite reste encore collectif sur la base de décision du CHS et il faut gagner le droit individuel.
- \* problème du temps nécessaire à la mission: un an et demi de boycott dans les CROUS avant d'obtenir satisfaction. Les textes précisent le temps nécessaire, 2 jours ont été gagnés aux finances pour exercer le mandat.
- \* pas d'expérience de demande d'intervention ARACT mais sur les inspecteurs du travail.

### **la démarche**

- \* utilisation de cas exemplaire pour aboutir au général
- \* il est toujours intéressant de vulgariser l'information: le risque, le suivi médical.
- \* besoin de bien lier le local avec le niveau national/ministériel; il y a nécessité d'acteurs sur le terrain.
- \* il est possible de faire appliquer le décret sur la cessation d'activité.
- \* il faut mener la bataille sur l'attestation dès lors qu'il y a présence d'amiante
- \* il y a besoin de collecter tout ce qui a été fait pour faire sauter des verrous, surtout sur l'imputabilité au service.
- \* il y a besoin de définir qui fait quoi au niveau des préventeurs.
- \* il faut que la visite quinquennale et annuelle soit acquise.
- \* s'il est difficile d'obtenir les rapports, une cartographie locale ou nationale, les recours à la CADA restent possibles (Commission d'Accès aux Documents Administratifs)

### **Les propositions**

- \* au niveau confédéral, la volonté de sortir un document amiante privé-public, au milieu du 2ème semestre 2003.
- \* un partenariat est possible avec l'ANDEVA, voir aussi la FNATH
- \* continuer un travail commun qui, au-delà de l'élaboration d'une nécessaire information donne une démarche, des outils pour que les personnels, les organisations syndicales se saisissent de ces questions.



## **Loi sur les risques technologiques et industriels majeurs : Intervenir pour modifier un projet dangereux**

Les différents sinistres industriels majeurs (AZF Toulouse, Erika, Prestige, ...) ont montré l'existence de situations à hauts risques pour les salariés, les populations, l'environnement.

Les causes de ces situations sont connues. Il s'agit pour l'essentiel :

- Des gestions qui dégradent l'emploi (réduction des effectifs organiques, développement de la sous-traitance, notamment en cascade, développement de la précarité, pression sur les coûts de maintenance, etc.)
- Du recul de l'intervention publique. L'Etat ne se donne pas les moyens de produire une réglementation pertinente et d'en contrôler l'application (DRIRE, Inspection du Travail, Inspection de sécurité maritime, etc.)
- De l'absence de transparence et de responsabilisation des entreprises (donneurs d'ordre, actionnaires, ...)

Face à cette réalité, les solutions sont connues.

Des rapports en ont traité. En particulier, le rapport de la commission d'enquête parlementaire (créée après l'explosion d'AZF) a formulé 90 propositions pertinentes qui recourent largement les propositions syndicales\*.

Si ces propositions étaient mises en œuvre, elles seraient de nature à améliorer nettement la sécurité dans les entreprises à risques.

Il aurait dû être d'autant plus facile de les traduire dans la loi, qu'elles ont été votées à l'unanimité de la commission d'enquête, dans laquelle tous les groupes politiques de l'Assemblée Nationale étaient représentés.

**Le projet de loi actuellement en cours de discussion au Sénat et à l'Assemblée Nationale n'apporte aucune réponse satisfaisante et efficace pour la prévention des risques.**

- Il ne fait rien pour réduire et encadrer sérieusement la sous-traitance ;
- Il ne responsabilise pas les donneurs d'ordre vis à vis de leurs sous-traitants ;
- Il n'accorde pas aux salariés (CHSCT) les droits et moyens nécessaires ;
- Il n'accorde pas de vrai moyen d'intervention aux populations ;

---

\* pour connaître le détail des analyses et propositions de la CGT: consulter le site internet de la CGT «<http://www.cgt.fr/>»

- Sous la pression du Patronat, l'application des mesures prévues est renvoyée à la négociation de branche ou d'entreprise, ce qui risque de déboucher sur «une sécurité à la carte », dépendante de la présence syndicale et des rapports de force.

Dans l'état actuel, le projet de loi, va laisser subsister des situations à hauts risques dans beaucoup d'établissement classés.

Les amendements de la majorité sénatoriale ont même supprimé certaines avancées, en particulier «les CHSCT de site ».

Plus grave encore, à l'occasion de cette suppression, c'est la nature et la composition des CHSCT actuels qui se trouve menacée dans tous les établissements classés.

Un an et demi après l'explosion d'AZF Toulouse, malgré les discours et les déclarations d'intention des uns et des autres, on ne voit pas poindre une politique de prévention efficace alors que les gestions à hauts risques persistent dans beaucoup d'installations à risques.

Il y a donc urgence à ce que salariés et populations interviennent en direction de leurs élus locaux et des parlementaires afin d'exiger une législation réellement efficace.

Celle-ci devrait, au minimum, prendre en compte les propositions du rapport de la commission d'enquête parlementaire.

**Plus jamais ça, ni ici ni ailleurs...**

**OUI ! mais cela dépend surtout de votre action !**

**Montreuil, le 20 février 2003**