

## De l'exemplarité au CMN...

### Aujourd'hui, se tient le premier CHSCT Central de l'année 2015

C'est l'occasion de faire les bilans de 2014 et les programmes pour 2015. C'est l'occasion aussi, au moment même où l'IGAC est de retour au CMN pour le suivi des préconisations de 2012, de montrer un dossier, en apparence, des plus exemplaires. En effet, la 4<sup>ème</sup> préconisation du rapport de Xavier Roy, de mars 2012, recommandait de : « veiller à un fonctionnement exemplaire des instances de dialogue social ».

### Que trouvons-nous dans ce dossier exemplaire ?

-Un bilan d'activités des CHSCT. Dans ce bilan, on est fier d'annoncer que 27 CHSCT se sont tenus, au cours de l'année 2014. Mais il ne parle pas des difficultés que nous avons eu à les maintenir en région, ni des tracasseries qui ont été faites aux experts de la CGT.

10 visites ont été effectuées dans différents monuments. Oui, c'est vrai, mais quelles suites ont été données à ces visites ? Les situations qui posaient questions ont-elles trouvé des réponses ? Dans la majorité des cas, rien n'a changé, la situation est toujours la même, certains rapports de visites n'ont même pas été validés en CHSCT...mais on peut écrire dans ce dossier exemplaire que l'on a organisé 10 visites.

On y dresse aussi le bilan des enquêtes. 4 nous sont présentées : une qui est considérée comme une enquête par l'administration, mais pas par nous et nous n'avons eu de cesse de le dire ; une autre qui ne devait être qu'un premier diagnostic et non pas une enquête à proprement parler, car le sujet est si lourd et complexe que ce que nous demandons c'est une inspection de l'IGAC sur ce site ; et pour finir, une autre, qui a bien été lancée à la fin de 2014, mais depuis plus rien et lorsque les agents de ce site nous appellent pour nous demander des informations, nous n'en avons aucune ! Et que dire de toutes celles que nous avons demandées, alertés par les personnels et qui sont restées sans réponse : 9 sites et nous pourrions en ajouter !

-Un bilan du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail. Là encore, c'est très beau ! Dans le thème : "développement de la prévention des risques psychosociaux" : on se targue de la « création d'une cellule d'alerte sur les risques psychosociaux et les dysfonctionnements auprès des CHSCT », dans un tableau de suivi, de ce même dossier de CHSCT, on peut même lire, toujours sur le même sujet : « création d'une adresse mel dédiée. Diffusion d'une note d'information de la DG. Réunions régulières en fonction des alertes. Présentation des organigrammes en CHSCT avant les CT ». Apparemment, l'administration du CMN a oublié que cette cellule d'alerte s'est toujours limitée au siège et dans le cadre de la réorganisation dudit siège. Que nous avons été contraints de demander cette « cellule d'alerte », à l'initiative du médecin de prévention, comme on réclame un canot de sauvetage, pour aider les agents mis en difficultés par la réorganisation, qui avait été mise en place sans aucune forme de prévention.

-Dans ce dossier exemplaire, le CMN s'en réfère au « Protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique » du 22 octobre 2013. Lecture instructive s'il en est, à condition de ne pas lire entre les lignes, car dès la page 5, on signale dans ce document l'impact négatif que peuvent avoir les réorganisations sur la santé des personnels, quand elles sont faites sans anticipation, ni prévention....

-Pour en revenir à cette cellule d'alerte, nous avons, optimistes que nous sommes, demandé à ce qu'elle soit étendue à l'ensemble des sites du CMN... L'administration a refusé, nous expliquant que ce serait trop compliqué de gérer cela et qu'il ne fallait pas risquer de se substituer au CHSCT ! Finalement, cette merveilleuse cellule, limitée donc aux agents du siège, dans ce cadre très particulier de la réorganisation, n'a jamais fonctionné ! Très vite les personnels nous ont fait remonter qu'ils n'avaient aucune confiance dans cette cellule où étaient présents des membres de l'administration. Très vite, cette dernière s'est résumée à une liste de situations considérées comme « individuelles » par la DRH, et elle s'est arrêtée après 3 réunions sur 10 cas.... Et aujourd'hui, on la retrouve dans notre dossier comme un des éléments phare du « développement de la prévention des risques psychosociaux » ! C'est une plaisanterie ?

**Le DUERP, document unique d'évaluation des risques professionnels, obligation réglementaire pour tous les employeurs depuis 2001 est en en cours d'élaboration, cette année... avec l'aide d'un prestataire externe.**

Dans le tableau de suivi on peut lire que les chefs de service du siège seront "formés au DUERP"... Dans les faits, des agents ont « été désignés volontaires » par leurs directeurs pour participer à un groupe de travail sur l'élaboration du DUERP, animé par une société extérieure, et ces agents seraient par la suite susceptibles d'être des référents pour les assistants de prévention des monuments, lorsque ceux-ci travailleront sur leur DUERP ! S'est-on posé la question du temps dont disposeront ces agents, dont ce n'est pas là la seule mission ?! Par ailleurs, connaissent-ils les monuments sur lesquels ils seraient amenés à travailler ?!

On perd complètement de vue l'objectif premier du DUERP, qui est que l'employeur, en le rédigeant avec ses agents, prenne conscience des risques auxquels il pourrait les exposer !

Nous, **nous réclamons le recrutement d'un ingénieur de prévention**, une personne dont c'est réellement le métier et la spécialité de travailler sur ces sujets et qui pourrait aider les chefs de services et les agents.

**Le programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail**

Nous avons, là encore, un joli programme, plus ou moins copié-collé de celui de l'an passé, suivant le programme du ministère... Pourquoi pas ?

Dans les recommandations de l'IGAC, il était prévu que soit d'abord élaboré un programme de prévention site par site, puis que les orientations définies par les sites servent à l'élaboration du programme du CHSCT Central. Or on fait tout le contraire. Le programme présenté en Central sera lu dans chacune des premières séances des périmètres spéciaux, puis assez vite oublié devant les difficultés quotidiennes des sites.

Pourtant M.Bévalat prétendait remettre les monuments au cœur des grandes orientations de l'établissement.

Toujours dans ce programme de prévention, on aborde l'élaboration du plan de prévention des risques routiers, qui doit être établi et présenté en CHSCT, et dans le même temps on multiplie ce même risque en confiant à des administrateurs, des TSC et des assistants de prévention des périmètres extensibles regroupant 4, 5 voire 6 monuments dans lesquels ils doivent se rendre plusieurs fois par semaine et qui sont distants les uns des autres, parfois de plus de 200 km !

Enfin nous ne nous étendrons pas sur ce qui est peut-être le plus gros dossier (au niveau du volume) de ce CHSCT Central : l'emplacement des nouveaux panneaux syndicaux à Sully et Domino, le tout avec des plans extrêmement précis, même si ces derniers datent d'avant la réorganisation et ne correspondent plus à ce qui existe actuellement (salle des gardes avec des bureaux et présence de feu la direction scientifique...) !

**Ce beau dossier est à lui seul un bon résumé de l'exemplarité du dialogue social au CMN : tout est dans la forme, les apparences, les déclarations de principes... Mais sur le fond, dans les faits, les actions concrètes... ?**

**Les élus en CHSCT ont beau alerter l'administration, tenter de remplir leur mission de prévention, ils se heurtent à un déni et à une mauvaise foi qui confinent à la violence... Mais ce n'est rien puisque le dossier est exemplaire.**

Paris, le 6 février 2015