



N°33  
Juillet/Août 2006

## 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) -  
Mél : [finances@cgt.fr](mailto:finances@cgt.fr)

### EDITORIAL

**Un nouveau DPMA,  
un nouveau discours...  
Ne baissons pas la garde !**

**L'**année dernière nous titrions « L'idéologie libérale contre l'hygiène et la sécurité », et ce qui s'est passé depuis un an n'a fait que nous renforcer dans cette conviction.

On pourrait aujourd'hui reprendre quasiment tel quel notre éditorial de juillet 2005.

La réalité c'est toujours la stagnation, (et donc la baisse, compte tenu de l'inflation) du budget hygiène et sécurité depuis 4 ans. C'est encore des retards (certes moindres que dans les autres ministères) dans la mise en œuvre d'un certain nombre de mesures prévues par des règlements européens, entre autres le Document Unique.

L'année dernière, le DPMA affirmait avoir "la volonté" de bien faire au niveau hygiène et sécurité... mais que "le terrain" ne suivait pas !!! Et nous répondions que s'il existait une vraie impulsion ministérielle les choses iraient probablement autrement dans les directions et les départements.

Monsieur SOUMET a été remplacé par Monsieur VERDIER et nous avons affaire à un infléchissement du discours.

L'actuel DPMA affiche en effet un discours (d)étonnant pour un responsable nommé par un

gouvernement antisocial et aux ordres exclusifs du MEDEF.

Pour lui :

- il n'y a pas de « politique délibérée » d'ignorance des problématiques d'hygiène et de sécurité, mais des directions localement défailtantes qu'il saura « sanctionner » en cas de besoin en n'accédant pas à certaines de leurs demandes ;
- « La productivité c'est pour le privé » et « ce qu'attendent les citoyens, c'est un service » ;
- les personnels ne sont pas des « ressources humaines » ;
- il sera un « gardien sourcilieux de l'équité »

Bref, nous avons eu droit à un discours quasiment social pour ne pas dire « de gauche ».

De plus il s'engage à plus de transparence, à tenir ses engagements et demande à être jugé sur ses résultats.

Nous prenons certes acte de ce discours... mais nous sommes pour le moins dubitatifs et, en tout état de cause, nous engageons l'ensemble des agents du ministère à prendre la politique d'hygiène et de sécurité à bras le corps... et à nous faire remonter toutes les informations sur le sujet : et nous jugerons effectivement M. Verdier sur ses résultats.

Notre délégation était composée de Bruno Picard et Jean-Louis Wichegrod (titulaires) et Michel Basdevant (suppléant).

Au-delà d'un certain nombre de formations prévues dans le second semestre 2006, nous continuerons d'associer des camarades de terrain à nos travaux pour élargir la délégation.

Dans cette nouvelle lettre, vous retrouverez le compte rendu du dernier CHSM.

*Ne pas oublier de nous faire remonter vos comptes rendus et vos éventuels changements de délégations pour que nous mettions à jour nos tablettes.*

Pour la délégation  
Bruno PICARD  
Jean-Louis WICHEGROD

# FINANCES CGT

## CHS MINISTERIEL 8 JUIN 2006

Ce traditionnel CHSM d'été avait lieu dans un contexte tendu du fait du boycott des CTPM (cf. courrier des finances) et le problème récurrent du déménagement d'une partie de la DPMA sur Vincennes en particulier.

L'ordre du jour portait sur des points plus ou moins traditionnels dont le rapport de la nouvelle ergonome (Mme Marie-Hélène GERVAIS), nommée en juin 2005 :

- Rapport d'activité 2005 des inspecteurs hygiène et sécurité (IHS)
- Rapport en ergonomie juin 2005/ avril 2006
- La santé au travail : souffrance morale avec un point d'étape par les médecins coordonnateurs nationaux
- Point sur les formations des acteurs hygiène, sécurité et prévention médicale
- Point sur les marchés de nettoyage (cf. notre courrier 32 rappelant notre intervention auprès de l'agence centrale des achats)
- Questions diverses
  - . point crédits 2006

**Dans notre déclaration liminaire suivant celle faite au sujet de l'immeuble NADAR,** nous avons insisté, en premier lieu, sur le sentiment de malaise très important dans les services et du point de vue du dialogue social qui a amené aux boycotts des CTPM des 22 et 31 Mai 2006.

D'autre part, nous avons renvoyé à nos propos du précédent CHSM de Janvier quant à la question des conditions de travail.

Pour la CGT, il s'agit d'un élément très important dans la vie des agents sans cesse chamboulée par nombre de restructurations et de réformes de structures.

D'où un sentiment de non reconnaissance du travail et au travail d'ailleurs bien identifié dans le rapport de l'ergonome.

Ceci en lien avec les propos du Ministre en 2005 sur l'accélération de la modernisation sur fond d'abandons de missions et de suppressions d'emplois.

Dans un deuxième temps, nous avons tenu à pointer les conséquences de **la loi du 11 février 2005 concernant les personnes handicapées**

2  
**et ses conséquences dans la fonction publique.**

Ainsi de la menace qui plane sur le devenir des crédits (actuellement géré au plan ministériel par la CRIPH mais aussi par les CHS sur leur budget) suite à la mise en place de comités locaux au plan régional qui vont gérer les crédits des trois fonctions publiques en donnant des axes d'intervention.

Qui les déterminera au vu de la composition de ces comités ?

Interrogation aussi sur l'obligation à satisfaire concernant le décompte des personnes handicapées avant le 30 juin avec de nouvelles règles difficiles à appréhender.

Par exemple les aménagements de postes : selon le financement, il se pourrait qu'ils rentrent ou non dans le calcul ?!

Question aussi quant à l'intervention des structures et leur superposition (comités locaux d'insertion départementaux et CHS) ainsi que la suppression des COTOREP et la mise en place de maisons du handicap où les conseils généraux seront juge et partie.



**Pour conclure,** nous avons demandé la convocation rapide d'un groupe de travail ministériel pour faire le point sur ce dossier.

**Le DPMA a essentiellement répondu sur le dossier NADAR et le handicap (sachant que seule la CGT fit une liminaire)**

- **sur le dossier NADAR,** il a été répondu qu'un groupe de travail se tenait le 12 Juin et que le ministre prendrait ensuite sa décision

À noter que nous avons appris l'abandon de ce projet de déménagement jeudi 29 juin : comme quoi la lutte paye !!

- **Sur le handicap,** le nouveau DPMA a convenu de la nécessité d'un groupe de travail du CTPM en insistant sur la question du financement et indiquant que les discussions ont commencé avec les directions sur le décompte.

## I. RAPPORT IHS 2005

Rappelons que les inspecteurs hygiène et sécurité (IHS) interviennent dans trois grands domaines : le contrôle, le conseil et la coordination des acteurs hygiène et sécurité.

**Dans la présentation**, il a été insisté sur la bonne couverture du réseau (IHS et secrétaires animateurs) et deux nouveautés : les **fiches techniques rédigées par les IHS – légionnelle, radon et plomb – et les visites de sites de plus de 100 agents (indicateur LOLf – cf. infra)**.

La baisse du nombre de visites est à mettre en lien avec l'effort de formation des CHS fait en 2005.

A noter la mention de pistes d'avenir comme l'intervention en cas de construction d'hôtels des Finances (avec l'ergonome), le harcèlement moral ou le document unique.

**Dans notre intervention**, nous avons insisté sur le fait que le respect des normes en matière hygiène et sécurité, les aspects santé au travail et conditions de travail étaient un souci non partagé par les administrations et que la conception prédominante reste celle de « roue de secours financière ».

Ceci à travers de nombreux exemples comme la non consultation de l'IHS en amont des projets de réaménagement, la poursuite d'installations en plateau malgré les nombreuses nuisances générées et la réduction des espaces de travail.

Ou l'absence de réponse aux rapports des IHS.

Bref, **les IHS confirment ce que les fédérations disent depuis de nombreuses années : les restructurations se font en dépit du bon sens, les hiérarchies ne semblent pas se préoccuper des agents (de leur bien être au travail sans même parler d'un éventuel confort)**.

**Pour la CGT, nous avons affaire à une politique délibérée de non prise en compte des agents en tant que personnes (il est vrai que nous ne sommes plus que des ressources humaines).**

**Cet oubli d'association des acteurs amène à de coûteuses actions réparatrices.**

Nous avons aussi pris comme exemple la question de l'accessibilité de nos locaux aux personnes handicapées qui reste souvent un vœu pieux même en cas de travaux.

Cela démontre une fâcheuse tendance de l'Administration à dire « faites ce que je dis, pas ce que je fais » et pas seulement au MINEFI.

↳ par ailleurs, nous avons repris nos exigences d'augmentation du nombre d'IHS (seulement 17 pour toute la France) au regard des missions et de leur nombre croissant.

Nous nous sommes interrogés sur la pertinence de l'indicateur LOLf en la matière (visites des sites de plus de 100 agents avec objectifs chiffrés) car il nous semble que c'est le risque qui doit plutôt amener l'intervention de l'IHS.

***La DPMA considère que cet indicateur en vaut bien un autre... et permet un affichage vis-à-vis de l'extérieur.***

↳ Nous pensons aussi, dans la suite de la motion de la Savoie adoptée en CHS, qu'il faut plus de secrétaires animateurs et au moins un par département sur ceux de plus de 1.000 agents.

Nous devons ouvrir la discussion sur ce point à partir de données objectives de charge de travail.

***Réponse DPMA : hormis par redéploiement, il n'est pas question de nouveaux recrutements.***

***A nous de faire monter cette exigence dans les CHS, en particulier les plus importants en nombre d'agents.***



Nous sommes, de nouveau, intervenus sur la nécessaire consultation des IHS en matière de travaux en souhaitant connaître le nombre de ceux-ci devant donner lieu à leur intervention pour comparaison avec les visites qu'ils font actuellement

Ainsi que la réalité de mise en œuvre des dispositions de la note d'orientation 2006 concernant la connaissance des travaux en CHS et celle de l'échéancier.

- A noter les difficultés récurrentes pour la rédaction des plans de prévention en cas d'intervention d'entreprise extérieures et, de fait, leur connaissance par le CHS.

- **En matière de formation**, que ce soit les risques, majeurs ou pas, il nous semble que l'on doit procéder à un recensement des personnes formées par site et faire en sorte que le maximum de sites, en particulier les plus importants, soient couverts.

- **Amiante** : rappel concernant la date limite pour la constitution des Dossiers techniques Amiante (DTA) : 31.12.05 ; quid de la réalisation de cette obligation et de la diffusion du guide méthodologique ?

Nous reparlerons de cette question dans le cadre du GT amiante du 19 Octobre demandé par la CGT.

- Nous avons, cette année encore, avec les autres fédérations, insisté sur la formation en direction des gestionnaires de site en particulier en cas d'intervention des entreprises extérieures.

Elle pourrait prochainement voir le jour... en 2007 ?!

**Dans sa réponse, le DPMA** a indiqué qu'il ne pouvait laisser passer l'idée d'une politique délibérée du MINEFI en la matière.

Pour lui, il s'agit de défaillances ponctuelles et de hiérarchies locales ne se préoccupant pas des questions hygiène et sécurité, ce qui est d'ailleurs bien pointé dans le rapport ; notre rôle serait donc de les dénoncer et celui de la DPMA d'y remédier par la mise en application d'instructions voire de « sanctions » en cas de non respect flagrant et démontré.

Il termina son propos en indiquant que, pour lui, les personnels ne sont pas des « ressources humaines » et qu'il se refuse à employer ce terme.

Dont acte.

Mme Armaignac indiqua ensuite :

- Des progrès en matière d'implication des IHS quant aux travaux et une réactualisation de la note de 2003 figurant en annexe de la note d'orientation de cette année.
- La rédaction presque finalisée d'une note sur les CMR (produits Cancérigènes, Mutagènes, toxiques pour la Reproduction)
- Se mettre au clair sur qui finance quoi en matière d'Equipement de Protection Individuelle (fiches avec les directions)
- Faire le clair sur le rôle de l'IHS par rapport au document unique d'évaluation des risques professionnels en particulier concernant leurs interrogations sur leur double casquette de conseil du chef de service et de contrôle du respect de la réglementation du travail.
- Ok sur diffusion du guide amiante

- Document unique : les deux départements d'expérimentation seront choisis rapidement pour mise en œuvre du document au 1.1.2007 ; un labo et un service aéronaval seront également (enfin !) concernés.

- Travail sur écran : comment travailler à la rédaction d'un document accessible même si, sur le net ministériel, nous disposons d'éléments exploitables ?

### **IHS spéciaux : Aéronavale, laboratoires Douanes et CCRF**

Pas de remarques particulières cette année même si nous pouvons reprendre nos propos de 2005 à savoir que « ces 3 rapports montrent qu'il y a encore du travail à faire, tant dans l'aéronavale que dans les labos pour parvenir à un bon état de sécurité, voire d'hygiène dans les sites concernés. »

Nous avons surtout insisté sur l'emploi des personnes handicapées dans les laboratoires ou l'aéronavale car on semble les exclure a priori de ces services.



## **II. ERGONOMIE**

Ce premier rapport de la nouvelle ergonome se présente sous forme de bilan de l'activité 2005/2006 et le descriptif des études en cours ou à venir sachant qu'elle s'inscrit dans une démarche pluridisciplinaire.

**Nous sommes en phase sur les questions de standardisation, d'accompagnement des documents sur le terrain et de capitalisation des études.**

Celles-ci sont mises en œuvre pour la construction de connaissances sur le travail avec sollicitation du CHSM quant au choix et au financement si besoin.

Toutefois, pour ce qui est des interventions à valeur de capitalisation, se pose le problème des références, en particulier, les surfaces minimum par agent dans les bureaux avec une référence DGI et INRS (cf. ce site : site CGT/travail/santé et travail/liens INRS)

La question étant de savoir comment on diffuse ces données dans le réseau auprès des CHS et des directions pour en assurer le respect.

### Les études 2006 portent sur :

- Le centre éditique de la CP cité comme « exemplaire » car en amont complet du projet avec cahier des charges à partir des recommandations des ergonomes (en cours).
- Ergonomie et démarche participative au CHS des Alpes de Hte Provence (projet de réaménagement)
- Transition organisationnelle et santé au travail financé au départ par le CHS de Paris Centre sur souffrance au travail, violence au travail (diagnostic en amont). Proposition retenue de l'étendre, avec co-financement du CHSM aux CHS porteurs de cette démarche (Drôme, Ardèche, Calvados et Côte d'or).
- Étude sur la mise en place de Copernic au CSI de Nantes au titre de l'exemplarité même si le motif tiré de la réduction des effectifs a fait débat sur l'opportunité de prendre ce projet...

### Les perspectives :

- Intervention sur les projets de conception comme les hôtels des Finances : Ok mais intérêt à mener rapidement ces études avant qu'ils ne soient tous construits... !
- Étude des marchés nationaux (mobiliers, logiciels) : nous sommes intervenus sur ce point en soulignant les disparités entre administrations et la nécessité d'une intervention en amont au vu de problèmes logiciels (comme open office à la DGI)

Réponse très alambiquée de la DGI sur ce dernier point alors que promesse avait été faite d'une restitution au CHSM le 17.1.06 !

- Formation, information et communication avec le réseau d'acteurs en ergonomie.

**Pour la CGT, ce rapport constitue une très bonne base de travail pour les acteurs, que ce soit le CHSM, les CHSDI ou les directions.**

**Il est abordable, lisible et exploitable même s'il conviendrait de faire un peu mieux ressortir les lignes forces des projets.**

**C'est aussi une première que de s'appuyer, dans le rapport, sur les demandes des fédérations syndicales en particulier sur les questions de charge de travail, d'espaces de travail ainsi que les accidents du travail, trop souvent non communiqués aux CHS.**

**Se pose toujours la question d'un réseau d'ergonomes internes au Ministère au vu du coût de leur intervention et de la nécessité de disposer de ces compétences sur le terrain.**

Si des notions d'ergonomie peuvent être dispensées aux autres acteurs MINEFI (IHS, médecins de prévention voire secrétaires animateurs), cela ne constitue qu'un pis aller au vu des qualifications requise pour mener des études ergonomiques.

Nous sommes satisfaits de la façon de présenter les choses quant à la saisine de l'ergonome à partir des demandes des directions et des CHS dans le souci de capitalisation et de mutualisation, sachant que tout doit remonter même si le CHSM n'est ni maître d'œuvre ni financeur (à noter que ces éléments figurent en annexe de la note d'orientation qui doit vous être diffusée).

**La restitution des études dans les CHS concernés ainsi qu'au CHSM nous paraît indispensable.**

**Ce sera fait. À suivre donc...**



**Il nous semble que le point fondamental est bien de passer d'une ergonomie de correction à une ergonomie de conception avec cette idée, contenue dans le rapport et que nous partageons, à savoir l'amélioration des conditions de travail des agents**

**Quant aux études, elles ne doivent pas servir d'accompagnement aux restructurations, réformes débouchant sur une organisation du travail dégradant les conditions de travail mais permettre les corrections indispensables, pouvant amener à une remise en cause de cette organisation**

Dans sa réponse et concernant le réseau d'ergonomes au Ministère, le DPMA a convenu qu'il fallait réfléchir sur ce point et qu'il s'agissait plus d'une question de formation que d'emplois...

**Sur la mutualisation, il s'est posé en gardien de l'équité pour que les bonnes pratiques se répandent.**

Quant au suivi, la saisine et la participation de l'ergonome aux CTPC, réponses seront données.

Là encore, le DPMA nous a surpris en indiquant qu'il n'emploierait jamais le terme de productivité qui n'est pas dans sa conception de service public et que nous devons travailler dans de bonnes conditions !

**La CGT est alors intervenue pour demander s'il était en phase avec le ministre sur ce point car cela nous semble éloigné du discours officiel et des décisions mises en œuvre (indicateurs etc..)!**

**Il nous a été répondu par l'affirmative !**



### **III. Souffrance au travail**

Une note de trois pages sur ce point a été rédigée par les médecins nationaux, en lien avec l'ergonome, en vue de lancer le débat qui aura lieu à l'automne lors du groupe de travail (santé travail).

Il a été indiqué par les médecins que l'on osait maintenant parler de la souffrance au travail alors que l'on se « limitait » auparavant au harcèlement, manifestation « juridique » et réductrice de cette souffrance.

Il est pointé les conséquences négatives pour l'administration et la nécessité d'un diagnostic précoce en la matière avec l'ensemble des acteurs.

**La CGT pense que le lien avec la démarche ergonomique est intéressant mais ne résout pas tout (cf. supra) et qu'il est important de corréliser la souffrance au travail à celui-ci même en présence d'autres causes.**

**Nous souhaitons aussi une articulation avec le dispositif d'accueil des agents en difficulté.**

Même si, selon les médecins, nous avons des années-lumière d'avance sur les autres ministères (!), cela n'enlève rien à la souffrance des agents qui s'étend et est en lien direct avec l'organisation du travail découlant des diverses réformes imposées par l'idéologie libérale.

**À revoir donc en Octobre.**

### **IV. Formations**

Suite au bilan fait lors du précédent CHSM, nous disposons maintenant d'un document plus fouillé réalisé par l'IGPDE concernant la formation, réclamée de longue date par les fédérations, des gestionnaires de personnel des directions et des médecins de prévention aux règles de fonctionnement de la médecine statutaire.

Vif succès de la formation auprès des gestionnaires, ce qui devrait permettre d'améliorer le dispositif actuel qui ne permettait pas toujours la convocation d'agents en surveillance médicale particulière.

**Cela démontre que les directions savent se donner les moyens de libérer leurs agents pour suivre des formations...**

Espérons que cela se reproduira pour les prochaines formations !

Un bilan des formations CHS 2005/2006 nous a été fourni depuis cette date.

A noter que la deuxième partie de la formation des CHS à « thèmes » (cf. compte rendu du CHSM du 17.1) est maintenant lancée. Les thèmes de l'ergonomie, des procédures immobilières, de la responsabilité pénale et de l'insertion des personnes handicapées sont les plus retenus par les CHS.

## V. Marchés de nettoyage

Suite à notre intervention auprès de l'agence centrale des achats (ACA) pour dénoncer l'insuffisance des prestations, l'ACA est venue expliquer sa démarche en indiquant que les marchés conclus différaient selon les standards de propreté différents selon les directions, qu'il existait un contrôle qualité (80% de validation des prestations) et qu'elle était preneuse des remarques pour remettre les choses en place.

**La CGT a rappelé ses positions sur cette question (cf. lettre 32) et, en particulier, notre souhait de prestations améliorées par rapport à la situation antérieure et au moins d'égale qualité.**

**Nous sommes méfiants en présence de tels marchés (rappelons nous du bide d'Havas avec les frais de déplacement... !).**

**Et dire que la concurrence tire la qualité vers le haut et va donc tout réguler est purement idéologique et ne saurait nous convaincre**

**Il a été particulièrement insisté sur la notion de respect de l'obligation réglementaire de nettoyage au quotidien (sanitaires).**

Sur ce point, l'ACA a indiqué que nous étions devant une difficulté pratique sur les petits sites car cela représente peu de temps au quotidien et des déplacements non envisagés dans les marchés.

Pour autant, peut-on se satisfaire d'une telle réponse ?

**Tout cela sous la surveillance des gestionnaires de site dont nous doutons de la sagacité à faire respecter les consignes.**

Il faut savoir qu'il existait, en fonction des sites, des dérogations aux règles qui seront supprimées.

L'ACA considère qu'elle débute en la matière et qu'il ne pouvait pas ne pas y avoir de problèmes, que les discussions sont difficiles avec les prestataires et qu'il faut faire remonter les problèmes du terrain.

C'est ce que n'ont pas manqué de faire les personnels des labos ; l'ACA a tenté de justifier les ratés concernant le nettoyage des labos par le fait que ceux-ci « ne s'étaient assez impliqués » lors de la définition du marché ! **C'est un peu court comme explication d'autant qu'il revenait au ministère de s'assurer que toutes ses structures avaient bien été prises en compte sur la base de leurs spécificités.**

**Alors prenons nos affaires en mains et signalez nous les problèmes pour que nous avertissions l'ACA !**

### Questions diverses

#### Crédits 2006

95% des crédits délégués, pas d'éléments sur les 5% restants... Bon niveau d'engagement des crédits avec un peu de retard sur les paiements.

Les CHS n'ayant pas encore engagé de crédits seront recensés et interrogés sur d'éventuelles difficultés de fonctionnement (sera communiqué au CHSM).

**Suite à intervention CGT, une demande de crédits CHSM en co-financement devrait être faite par le CHS de Haute Garonne concernant les pôles régionaux inter administratifs (ex-redevance)**

**La délégation au CHSM vous souhaite de bonnes vacances d'été et tient à remercier tous ceux qui lui écrivent pour transmettre leurs comptes-rendus, exposer un problème ou donner leurs coordonnées.**

**Nous comptons sur vous pour continuer à nous contacter.**

**Vous pouvez aussi compter sur nous !**

#### **Amitiés syndicales**

B. PICARD

JL. WICHEGROD

M. BASDEVANT

C. LORENTZ

*Bref compte rendu du GT CHSM du 11 mai 2006*

Ce groupe de travail sur le Document Unique (D.U.) tirant le bilan des expérimentations menées en Gironde et en Seine Maritime (cf. les lettres 13,16,20 et 25), devait initialement se tenir à l'automne 2005...

Rappelons que :

- le D.U., rendu obligatoire par le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001, doit permettre l'élaboration du programme de prévention dans les CHS à partir d'une identification et d'une analyse des risques de façon à les éliminer ou, à défaut, de les limiter.
- Le même décret prévoyait une mise en œuvre dès novembre 2002 ; nous n'avons jamais que 3,5 ans de retard !

Tirant les enseignements des 2 expérimentations, la DPMA a établi un « guide pratique », avec l'aide d'une société extérieure pour « *prendre certaines options et présenter la maquette* ».

En introduction, la DPMA a fait part des éléments suivants :

- Le D.U. est directionnel,
- Le recensement des risques se fait par le canal hiérarchique,
- La fiche de site est un outil d'analyse préalable,
- Le détail des fiches de risques sera établi avec le prestataire extérieur (faut bien donner du travail au privé...),
- Ces fiches seront volontairement non détaillées pour qu'elles ne soient pas considérées par les chefs de service comme le D.U. finalisé,
- La grille d'évaluation des risques retenue est celle de proposée par la Gironde (établie par la CRAM d'Aquitaine), plus simple que celle qui avait été proposée par la Seine Maritime, mais qui permet tout de même 16 niveaux de classement en croisant les indices de risque professionnel et les types de danger,
- La priorisation des mesures à prendre est d'ordre politique ; on pourra donc prioriser des actions concernant plus d'agents mais présentant moins de danger par rapport à une action présentant plus de danger mais concernant moins d'agents,
- Enfin, il a été proposé de tester le D.U. dans un ou deux départements.

Nous avons souligné la qualité et la somme du travail effectué par les deux départements, mais nous avons également fait remarquer que, contrairement à l'engagement pris, certes à contrecœur (cf. lettre 25), les labos, pas plus que l'aéronavale ou les CSI, n'avaient été pris en compte.

Cela s'est d'ailleurs confirmé dans l'introduction de la DPMA puisqu'il n'a été question que des CHS inter directionnels, même si nous avons appris dans le cours de ce G.T. que, selon la DPMA, l'IHS Aéronavale trouvait que le travail effectué était dans la même logique que celui qu'il a lui même entamé. Quant au D.U. pour les labos, l'administration s'appuiera sur les fiches de l'INRS.

L'expérimentation grandeur nature proposée par la DMPA sur 1 ou 2 départements a également fait débat, certains trouvant que c'était inutile compte tenu du retard pris, d'autres voulant au contraire prendre encore le temps.

Il a finalement été convenu d'un test de 6 mois dans 2 départements « volontaires », un gros avec laboratoire et un petit, la Gironde et la Seine Maritime pouvant également continuer le travail entrepris, non plus dans l'élaboration du D.U., mais bien dans son application.