

En réunion de novembre 2023 la direction de l'entreprise a présenté un point d'information sur les changements attendus au 1er janvier 2024.

A cette occasion la direction écrivait notamment : "Centre de médecine du travail - Passage vers un prestataire unique : MEDISPACE".

Alors que la direction présentait MEDISPACE comme un service de médecine du travail, plusieurs élus ont opposé qu'il ne s'agissait en réalité que d'un mandataire. Ce mandataire n'aurait ainsi d'autre objectif que de mieux organiser les rendez-vous avec les actuels SPST (services de prévention et santé au travail) auquel l'entreprise adhère au plus proche des établissements secondaires répartis sur le territoire national. Ce que la direction ne démentait pas.

Des élus rapportaient toutefois que MEDISPACE n'était pas listée aux registres des SPST des Hauts-de-Seine, par exemple.

Par la suite, des investigations sur ce qu'est l'entreprise MEDISPACE, ainsi que des alertes publiées par la direction générale du travail, ont permis de découvrir que l'entreprise MEDISPACE est un mandataire pour l'association GST (Groupement Santé Travail).

Les recherches sur l'association GST révèlent que cette dernière présente pour seul agrément une non-réponse du ministère du travail à sa demande d'agrément. Et pour cause, l'agrément est à obtenir au niveau local. Ce qui a été rappelé par une décision du tribunal judiciaire de Nanterre.

A ce stade toutefois, rien n'indiquait que l'entreprise adhère désormais à GST. Mais les élus ont découvert que l'entreprise a bien mandaté MEDISPACE pour cesser les adhésions aux SPST historiques en date du 1^{er} janvier 2024, et sans aucun doute adhérer à GST.

Par suite, les élus ont bien constaté que le service de santé au travail est désormais assuré par GST.

Dans ces conditions, les milliers de salariés de l'UES (groupe) Astek, disséminés en mission partout sur le territoire national, sont suivis du point de vue de la santé au travail par une association non-agrèée, qui assure un service dématérialisé par visioconférence.

Le CSE ignore l'organisation du service, ignore s'il dispose des certifications requises, et généralement si l'association GST répond correctement aux prescriptions du code du travail.

L'employeur n'ignore pas les dispositions du code du travail (articles R4622-17 et D4622-23) imposent une consultation du CSE sur le changement de SPST interentreprise ; ainsi que la consultation du directeur régional du travail en cas d'avis défavorable du CSE.

L'employeur l'ignore d'autant moins que cela lui avait déjà été rappelé lorsqu'il avait souhaité changer de médecin du travail dans les Alpes Maritimes en 2021.

Cette omission constitue une entrave d'une particulière gravité aux prérogatives du CSE notamment en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Le CSE décide que cette entrave pourra être apportée à la procédure judiciaire en cours qui vise à faire reconnaître diverses entraves déjà commises ou faire l'objet d'une action spécifique.

Le CSE décide par ailleurs que cette entrave est suffisamment grave pour faire l'objet d'une plainte.

Le CSE met d'ores et déjà en demeure l'employeur de lui présenter au mois d'Avril 2024 le choix d'une organisation ou plusieurs associations agrèées réparties sur le territoire national afin d'assurer le service de prévention et santé au travail.

Le CSE décide que cette résolution sera notifiée à l'ensemble des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) qui couvrent l'entreprise.

Enfin, le CSE mandate XXXXXXXXXXXX XXXX et XXXX XXXXXXXX pour le représenter dans toute forme de procédure judiciaire qui sera décidée en collaboration avec les cabinets de conseils juridiques habituels du CSE et la commission juridique.

Le CSE mandate le cabinet Brihi Koskas pour le représenter dans toute forme de procédure judiciaire qui serait déclenchée