



Union Fédérale des Syndicats de l'État - CGT

Montreuil, le 13 juillet 2017

Compte-rendu du CHSCT central des DDI du 4 juillet 2017

Les résultats du premier baromètre social dans les DDI

Des avancées sur la protection des agents face aux violences

Déclaration liminaire CGT :

A l'heure où ce CHSCT des DDI se réunit, le Premier Ministre présente sa déclaration de politique générale devant l'assemblée nationale et va poursuivre dans la même logique la nécessité de procéder à de nouvelles coupes sombres dans les budgets de chacun de nos ministères.

Les fonctionnaires et agents de l'État ont à nouveau droit au discours sur leur responsabilité dans les déficits publics de par leur coût en matière salariale et leur nombre toujours trop élevé aux dires du gouvernement et de la majorité de l'assemblée nationale.

Pour la CGT, il est intolérable de continuer à prôner des diminutions d'effectifs lorsqu'on fait tous les jours le constat, dans nos directions et au sein même de cette instance, des difficultés pour assurer les missions de service public et des conditions de travail de plus en plus difficiles entraînant de nombreux cas de souffrance au travail. Cette souffrance est d'ailleurs parfaitement perceptible à travers le baromètre social qui va nous être présenté ce jour.

Nous reviendrons également sur le surgel et les reprises de crédits déjà effectuées dans les services. A ce sujet la demande de la CGT est claire : il est impératif de lever ce surgel des crédits qui ne fait qu'aggraver une situation déjà indigente dans beaucoup de services.

Pour en venir à l'ordre du jour qui nous est présenté, quelques observations liminaires doivent être effectuées qui seront évidemment développées lors des débats.

1 Sur le projet de circulaire relative à la protection des agents des DDI exerçant des missions de contrôle ou en relation avec le public.

Tout d'abord la CGT prend acte de la prise en compte d'une partie significative de ses observations et propositions lors de la réunion des divers groupes de travail. La CGT n'a pas pu vous adresser une contribution écrite sur la dernière version de la circulaire, compte tenu des délais très contraints (4 jours) laissés aux organisations syndicales pour reformuler leurs dernières observations. Cependant certains points pourraient à notre sens être in fine encore améliorés.

Comme vous le savez nous demeurons très attachés aux **contrôles en binôme** qui constitue un pilier pour la sécurité de l'agent et qui doit pouvoir se réaliser à sa seule initiative, sans remise en cause de ses qualités d'enquêteur. Nous avons à de multiples reprises insisté pour que ce mode d'intervention soit « préconisé » et pas seulement « envisagé ». En outre il nous paraît primordial que le contrôle en binôme soit requis pour les interventions menées par les agents primo-affectés. Ce point est fondamental dans un contexte où le climat des contrôles et des relations avec les assujettis est de plus en plus tendu.

En outre le rôle des CHSCT locaux devrait, à notre sens être davantage souligné dans les suites, dans l'organisation pérenne d'une cellule de crise et dans l'évaluation du dispositif mis en place (proposition de création d'un point 6 dans la circulaire).

Nous reviendrons sur ces différents sujets lors de l'examen de ce point de l'ordre du jour.

2 – Sur l'harmonisation de la restauration collective

La CGT rappelle en premier lieu ses **revendications** en matière de restauration des personnels :

- permettre à chaque agent de l'État d'avoir accès à une structure de restauration collective ou à un dispositif et des locaux adaptés pour une restauration de proximité,
- harmoniser et augmenter la participation financière des ministères pour permettre un reste à charge maximum par repas égal à la valeur d'un point d'indice majoré net,
- conforter et améliorer les actions sociales ministérielles adaptées aux modes de fonctionnement et à l'organisation des services de proximité,
- compléter les financements ministériels par une participation sur le BOP 333 dans les DDI,
- respecter les instances représentatives interministérielles et ministérielles existantes, en charge de la politique et du suivi de la restauration collective (CIAS et SRIAS, CCAS et CHSCTM, CRCAS et CT/CHSCT locaux, CHSCT des DDI),
- respecter et souvent même instaurer un véritable dialogue social avec les Organisations Syndicales en parallèle au dialogue de gestion entre les services,

Concernant **l'expérimentation d'harmonisation de la restauration collective en Normandie**, dont un point de situation vient de nous être adressé, la CGT constate que :

Deux enquêtes ont été lancées auprès des 13 DDI de la région et de la DRDJSCS par le SGAR via la plateforme RH sans que, à notre connaissance, ni la SRIAS ni les instances représentatives locales et régionales ministérielles notamment, en charge de la restauration collective des agents dans les services n'aient été consultées ni même informées de la teneur et des résultats de ces enquêtes,

A ce stade, le surcoût de l'harmonisation devrait être couvert par des crédits complémentaires sur le BOP 333 et ne pas entraîner de transfert de crédits ministériels ni pour l'expérimentation ni pour sa généralisation en 2018.

Les premiers enseignements de l'enquête divergent avec les données recueillies par la mission d'inspection sur ce thème en 2016, en termes de nombre d'agents ayant accès à un point de restauration conventionné (94 % des 1 872 agents des DDI et DRDJSCS en Normandie et 70 % pour la mission d'inspection nationale),

Le périmètre de la généralisation de l'harmonisation envisagée à compter du 1^{er} janvier 2018, se limite à l'ensemble des DDI et aux DRJSCS et DRDJSCS, et ne compare que le reste à charge de tous les agents d'une même DDI déjeunant dans le même restaurant,

La CGT prend acte de la prise en compte d'une partie de ses observations et propositions déjà émises lors de la présentation de la synthèse « confidentielle » du rapport des inspecteurs généraux.

Cependant dans le contexte déjà évoqué dans cette instance, au CIAS et dans chacun de nos ministères, de surgel de crédits qui s'est traduit par une reprise de crédits de fonctionnement du BOP 333 et de crédits d'action sociale et de médecine de prévention dans chaque service, la CGT renouvelle sa demande de sanctuarisation des crédits d'action sociale et de prévention des risques professionnels et demande solennellement la levée de ce surgel.

Elle demande quel est l'engagement du SGG sur le financement du surcoût de l'expérimentation en Normandie sur le budget 2017 et quelles modalités concrètes sont prévues pour mettre en œuvre les augmentations de subventions sur les tickets-repas individuels des agents.

Elle réitère son exigence d'une égalité de traitement de l'ensemble des agents des DDI mais aussi de l'ensemble des agents de l'État dans tous les services ministériels et dans les établissements publics et maintient sa volonté de ne pas transférer les crédits d'action sociale ministériels vers le BOP 333 ni aujourd'hui ni demain.

3 - Sur le résultat du premier baromètre social dans les DDI

Au vu du rapport global, la CGT formule les premiers constats suivants :

- *Le taux de participation de 37 % avec 10 950 réponses nous paraît faible.*
- *Existence d'une dimension contradictoire dans les réponses données : ainsi $\frac{3}{4}$ des agents seraient relativement satisfaits de leurs conditions de travail (surtout sur le plan matériel).*
- *Cependant la moitié trouve leur charge de travail inadaptée (donc constat d'une surcharge de travail) et 46% des agents estiment qu'ils ne disposent pas du temps nécessaire pour exécuter de façon satisfaisante leur travail.*
- *Plus d'un tiers (36% des réponses) considère que le rythme de travail a un effet négatif sur leur santé*
- *81 % des réponses négatives notent l'absence de reconnaissance de leur travail*
- *Les réponses mettent en évidence*
 - *la dichotomie existante entre la culture propre – ministère origine - et la culture commune – au sein de leur DDI (34 % considèrent qu'il y a une culture commune DDI). Le chiffre est encore inférieur dans les DDCSPP (22 %), 25 % dans les DDCS, 28 % dans les DDPP.*
 - *l'absence de confiance dans l'avenir (66 %)*
 - *le malaise de certaines régions*

4 – Sur les points supplémentaires que la CGT avait demandé d’inscrire à l’ordre du jour

La CGT avait demandé que la DSAF fasse un point d’étape sur la mise en œuvre du télétravail et un bilan sur les RPS, ce qui n’a pas été retenu pour la présente réunion.

Cette demande se faisait l’écho des remontées locales faisant état de difficultés rencontrées par les personnels dans la mise en place du télétravail (nature, nombre de DDI n’ayant encore rien mis en place).

Quant aux RPS, qui restent un sujet préoccupant, comme le montre le premier baromètre social, la CGT souhaitait connaître le nombre et l’identité des DDI n’ayant pas encore mis en place de plans de prévention.

En revanche nous prenons acte que le point sur les stagiaires (congrés et autorisation d’absence) a bien été inscrit à l’ordre du jour et nous vous en remercions.

Brève réponse globale du Directeur Général des Services Administratifs et Financiers DSAF– M. Duval - aux déclarations liminaires de FO, UNSA, CGT.

Sur le baromètre social : Le taux de réponse de 37% lui a paru très satisfaisant, même s’il se situe dans une fourchette basse. Les modalités d’enquête étaient compliquées et ont nécessité de multiples relances (pas toujours faites par les directions locales auprès des agents ...).

Sur la restauration collective : il s’agit de mettre en place une méthodologie. Le coût de l’expérimentation normande est de l’ordre de 200 à 300 000 € à la charge du BOP 333. Il n’y a aucun lien avec le surgel.

Sur le télétravail : Il faut faire remonter à la DSAF les difficultés de terrain. Il reconnaît l’existence d’une « *grande diversité dans la pratique du dialogue social* ». (On reconnaît là toute la pudeur administrative !).

.....

Ordre du jour du CHSCT central des DDI

- 1- Les PV des CHSCT des DDI des 27 septembre et 30 novembre 2016 (pour vote)
- 2- Projet de circulaire relative à la protection des agents des DDI exerçant des missions de contrôle ou en relation avec le public (pour avis et vote)
- 3- Présentation du premier baromètre social des DDI et des DDD, en présence de BVA (pour information)
- 4- Point d'étape sur les suites du rapport d'évaluation sur l'harmonisation de l'action sociale de proximité et effectivité de la médecine de prévention dans les services de l'État placés sous l'autorité des préfets (pour information)
- 5- Points divers à la demande des représentants du personnel :
 - Maladie de Lyme et maladie professionnelle
 - Régime des autorisations d'absence pour les stagiaires

1 - Procès-verbaux des CHSCT des DDI du 27 septembre et 30 novembre 2016

Les procès-verbaux sont adoptés à l'unanimité.

2 - Sur le projet de circulaire relative à la protection des agents des DDI exerçant des missions de contrôle ou en relation avec le public.

La CGT a obtenu d'ultimes modifications portant essentiellement :

- sur le rôle du CHSCT, dans l'organisation pérenne d'une cellule de crise et dans l'évaluation des actions mises en œuvre. Trop de directeurs, qui ne sont pas les champions du dialogue social tentent en effet de tenir à l'écart les CHSCT.
- sur le contrôle en binôme, la référence explicite aux agents primo-affectés a été actée.

Malgré de nombreuses avancées significatives, il nous a semblé cependant regrettable que la rédaction finale demeure frileuse et ne recommande pas plus explicitement le travail en binôme, garant d'une amélioration de la prévention contre les agressions du personnel, voire même d'une meilleure qualité de travail. Ce refus trouve son origine dans les sous-effectifs, la réalisation des objectifs chiffrés, la préservation du rôle des cadres dans l'identification des situations à risque.

La préconisation d'une nouvelle approche sur le droit à l'erreur risque même d'induire un refus des contrôles pouvant entraîner du contentieux et des sanctions financières.

Les résultats du baromètre social indiquent qu'un agent sur deux est agressé verbalement au moins une fois par an. Pour autant la DSAF n'a pas voulu en tirer clairement les conséquences.

La CGT a également demandé en séance :

- que l'administration puisse également déposer plainte dans un contexte où les administrations de contrôle et leurs agents sont de plus en plus en butte à des réactions hostiles.

- l'établissement de deux fiches distinctes relatives au signalement, puis au suivi de l'agression. Nous craignons en effet que la fiche utilisée indifféremment pour le signalement et le suivi soit rarement rédigée
- la mise au point d'une « *fiche – agent* » récapitulatif de manière simple les démarches à accomplir en cas d'agressions verbales ou physiques.

Malgré notre insistance, le DSAF s'y est refusé dans l'immédiat, vraisemblablement pour ne pas retarder davantage la diffusion de cette circulaire, qui avait déjà donné lieu à plusieurs réunions, dont un examen au CHSCT du 4 mai. Il s'est engagé à y réfléchir pour l'année prochaine !

Vote : Abstention de la CGT,

Les autres organisations ont adopté le texte de la circulaire avec les dernières modifications réalisées en séance.

Explication de vote : préconisation du travail en binôme insuffisamment marquée, refus de l'établissement d'une « fiche-agent » récapitulative.

3 – Présentation des résultats du premier baromètre social dans les DDI

L'entreprise BVA était présente et a répondu aux questions formulées par les représentants syndicaux. Elle a considéré que la réponse de 10 950 agents était représentative par âge, sexe, type de structure, ancienneté, catégorie et ministères d'appartenance ainsi que directions.

Cette enquête devait mesurer auprès des 29 929 agents des DDI le climat social ambiant et portait sur 6 points :

- Qualité des conditions de travail
- Qualité des relations avec la hiérarchie
- Qualité de l'accompagnement RH de proximité
- Qualité du soutien des agents dans les situations difficiles
- Qualité de la communication
- Sentiment d'appartenance institutionnelle.

Même si le contenu du questionnaire ne répondait pas véritablement à nos attentes (insuffisamment précis sur beaucoup de points), certaines analyses peuvent en être tirées (cf. notre déclaration liminaire) et les quelques commentaires ci-après.

Compte tenu de difficultés informatiques de la réponse en ligne, certains agents n'ont pu répondre à l'intégralité du questionnaire (une seule connexion était possible). Les réponses partielles n'ont pas été retenues pour conserver un panel identique. Ce nombre d'échecs n'a pu être chiffré.

Principaux enseignements : les agents sont déstabilisés par les réorganisations successives, le manque de moyens humains ou matériels. Ils ont un sentiment de perte et d'affaiblissement de leur cœur de mission. La politique de gestion des ressources humaines est très critiquée.

La charge de travail est lourde et génératrice de RPS. Le rythme de travail a des incidences négatives sur la santé. Il n'y a pas de culture de DDI.

Les représentants du personnel continuent à avoir pour les agents un rôle important pour l'obtention des informations sur l'actualité et l'évolution de leur DDI (34 %). L'Intranet arrive en tête avec 44 %.

Toutes les catégories de personnel (A, B et C) émettent des avis négatifs quant à leur charge de travail et à la perte de sens de leur activité.

Certaines régions ont souvent répondu de manière négative (en dessous de la réponse globale moyenne), comme la Bretagne, l'Auvergne, Rhône-Alpes.

Suite locale à apporter :

La CGT invite les membres des CHSCT locaux à demander l'inscription à l'ordre du jour du retour détaillé de l'enquête pour leur propre service. Au niveau national le DSAF a refusé de communiquer les éléments par direction locale. Nous n'avons eu accès qu'à des informations agrégées.

Le tableau récapitulatif de synthèse joint en annexe reprend pour 20 questions les réponses d'ensemble et par type de structure (DDCS, DDPP, DDCSPP, DDT, DDTM, DDD en DRDJSCS). Nous invitons chacun à s'y reporter.

4 - Point d'étape sur les suites du rapport d'évaluation sur l'harmonisation de l'action sociale de proximité et effectivité de la médecine de prévention dans les services de l'État placés sous l'autorité des préfets

La synthèse confidentielle du rapport de l'Inspection Générale de l'Administration, des Finances et de l'Inspection Générale des Affaires Sociales de février 2017 relatif à l'harmonisation de l'action sociale de proximité et effectivité de la médecine de prévention dans les services de l'État placés sous l'autorité des préfets nous a été remise.

18 recommandations globales ont été émises, dont :

- 7 préconisations concernent la restauration collective,
- 1 préconisation concerne l'arbre de Noël (maintien de la gestion déléguée par les acteurs locaux avec la recherche d'une plus grande égalité de traitement des agents dans chaque DDI)
- 10 concernent la médecine de prévention.

4-1 Les principales préconisations de la mission sur l'effectivité de la médecine de prévention dans les services de l'État placés sous l'autorité des préfets :

- ✓ Ouverture d'un système de délégation aux infirmiers et aux membres de l'équipe pluridisciplinaire ;
- ✓ alignement progressif de la périodicité des visites médicales entre les 3 versants de la Fonction Publique ;
- ✓ cartographie dans les services déconcentrés des métiers, fonctions ou situations de travail susceptibles d'être exposés aux risques ;
- ✓ amélioration des conditions de rémunération et des conditions d'exercice des médecins de prévention ;
- ✓ séparer les crédits de médecine de prévention de ceux de l'action sociale, effort budgétaire de 1 million d'euro des agents du périmètre ATE et ouverture d'une dotation exceptionnelle d'investissement de même grandeur ;
- ✓ mise en place d'un schéma des services de médecine de prévention par région avec un suivi de la PFRH ;

- ✓ viser un seul service de médecine de prévention par service déconcentré (DDI, DR, Ud) en cohérence avec la carte des CHSCT ;
- ✓ engager la mutualisation des services de médecine de prévention par création d'une plateforme régionale interministérielle pour couvrir les agents sans surveillance médicale (présence d'un médecin coordonnateur régional).

4-2 Les principales recommandations de la mission pour la restauration collective

- ✓ harmonisation par le haut du reste à charge en mobilisant de nouveaux crédits ;
- ✓ reconnaissance forte aux responsables bénévoles ;
- ✓ prioriser les sites de restauration administrative à fort potentiel pour la réalisation de travaux de rénovation ;
- ✓ rechercher l'harmonisation du reste à charge des restaurants collectifs obtenant un juste équilibre entre la qualité et le prix ;
- ✓ retenir comme cible prioritaire des mesures d'harmonisation les DDI ayant accès à un RIA ;
- ✓ en cas de création de la prime d'harmonisation ATE (administration territoriale de l'Etat = DDI, DR, Préfectures) à la restauration, créer une formation de dialogue social ad hoc pour l'ATE au niveau central
- ✓ dans le cadre de l'harmonisation du reste à charge de la restauration collective par les préfets, veiller à une harmonisation du dialogue social interministériel dans le périmètre ATE élargie aux agents des préfectures.

4-3 Expérimentation en région Normandie de l'harmonisation de la restauration collective pour les agents des DDI et de la DRDJSCS (voir document remis par la DSAF)

Le DSAF est revenu sur la diversité des modes de restauration et des conventions existantes permettant aux agents de bénéficier de subventions interministérielles selon leur indice IM et selon les cas, de subventions ministérielles complémentaires, laissant un reste à charge parfois élevé.

N'étant pas possible d'intervenir sur le prix constitutif des repas, il a estimé entre 200 et 300 000 euros, le coût de la participation complémentaire sur le BOP 333 pour permettre une harmonisation du reste à charge des agents d'une même DDI déjeunant dans le même restaurant, pour les 13 DDI et la DRDJSCS de Normandie.

Il a souligné le travail important qu'il reste à faire d'ici septembre par les services en liaison avec la plate-forme RH du SGAR et les structures de restauration afin que les agents puissent bénéficier sur leurs factures journalières de la réduction dont le coût précis et le détail devraient être finalisés d'ici fin juillet.

Il a confirmé qu'il n'y avait qu'un engagement budgétaire sur 2017, pas d'impact lié au surgel des crédits, et pas encore d'engagement sur la généralisation envisagée pour toutes les DDI et DRDJSCS à compter du 1^{er} janvier 2018 sur le BOP 333, en attente des arbitrages de la prochaine loi de finances ...

En complément de sa déclaration liminaire, la CGT a rappelé que la baisse de fréquentation dans certains RIA ainsi que les problèmes de gestion récurrents comme celui de la cité administrative St-Sever à Rouen, avaient entraîné une hausse du prix des repas.

Ce fait est loin d'être isolé et il provoque le mécontentement des usagers et aggrave les baisses de fréquentation. Or, l'augmentation des coûts liés aux matières premières et aux charges de fonctionnement des RIA, fait gonfler les factures à payer alors que les crédits d'action sociale ministérielle stagnent quand ils ne sont pas amputés pour des raisons de « surgel » budgétaire comme c'est le cas aujourd'hui.

La CGT confirme (ainsi que les OS assurant la co-présidence de la SRIAS de Normandie) que les OS ne sont pas véritablement associées localement à la mise en place de cette expérimentation et demande que des réunions aient lieu dès début septembre pour donner des informations aux instances consultatives régionales et locales, interministérielles et ministérielles en charge du suivi des crédits d'action sociale liés à la restauration.

Elle demande qu'un point soit fait en fin d'année sur la mise en œuvre et le coût de cette expérimentation, en rappelant que la clôture budgétaire intervient dès novembre et en exigeant que l'éventuelle généralisation en 2018, se fasse bien par un complément de crédits sur le BOP 333, sans transfert de crédits ministériels.

Elle continuera à demander la hausse des crédits d'action sociale ministérielle et un traitement équitable en termes de reste à charge pour tous les agents des services de l'État et des établissements publics.

Le DSAF va rappeler aux directeurs locaux qu'ils devront associer les SRIAS aux travaux sur ces sujets. Il a eu l'air surpris que cela ne soit pas le cas. Une vision sans doute un peu trop idyllique des choses.

5 - Autres points :

5 -1 Maladie de Lyme

Certains agents sont particulièrement exposés et rencontrent des difficultés pour faire le lien entre la maladie et l'exercice des missions. Se pose toujours le problème de l'imputabilité au service. En effet la piqûre aurait pu intervenir durant des activités de loisir de l'agent ! Doit-on envisager la reconnaissance d'une maladie professionnelle ?

Le ministère de l'Agriculture a planché sur cette question, en particulier sur le plan de la prévention. Que faire en cas de piqûre ? Quels sont les symptômes ?

5-2 Régime des congés et autorisations d'absence pour les stagiaires

L'attention de la CGT a été appelée sur la situation très disparate des stagiaires au regard des congés (cas des stages supérieurs ou inférieurs à deux mois). Ainsi certaines conventions de stage ne prévoient pas de congés durant la durée du stage (même s'il dure 6 mois) !

Nous souhaitons la publication d'une circulaire DSAF sur cette question (rappelant le minimum de 2,5 jours/mois au moins pour les stages de deux mois ou plus et des cas d'autorisations exceptionnelles d'absence). Un questionnaire des services pour savoir si les conventions qu'ils utilisent comportent effectivement une rubrique congés pourrait également être envisagée.

La DSAF devrait examiner ce point avec la DGAFP.

Question diverse de la CGT

Le contrat d'assurance passé par la DSAF concernant les véhicules de service en DDI semble poser des difficultés.

Il s'agit en effet de garantir qu'un agent qui se trouve en panne loin de son service ou de son domicile, puisse être pris en charge au même titre que son véhicule, contrairement à ce qui s'est passé en 2016 en DDTM 22 où le dépanneur a laissé l'agent au bord de la route !

La direction, après avoir été saisie a invoqué que le contrat d'assurance passé par la DSAF ne prévoit pas formellement le "rapatriement" de l'agent en taxi si nécessaire aux frais de l'assurance.

Le DSAF va se rapprocher de la DGAFP.

.....

Pièces-jointes :

- Tableau récapitulatif BVA (Tableau de comparaison entre les DDI)
- Harmonisation locale des subventions de restauration collective, point de situation