

## Deuxième réunion du CHSCT des DDI du 10 mai 2016

### Un périmètre d'intervention toujours aussi flou Une information sur les travaux de la mission d'évaluation du dialogue social et RPS

Après l'installation du CHSCT des DDI le 13 octobre 2015, la seconde réunion de cette instance s'est tenue sept mois plus tard, soit le 10 mai (elle avait été initialement prévue pour janvier 2016). Elle était présidée par M. Serge Duval, directeur des Services Administratifs et Financiers (DSAF) du Premier Ministre, sous-direction du pilotage des Services déconcentrés, assisté de Chantal Mauchet, sous-directrice du pilotage des services déconcentrés. Elle a été précédée d'un groupe de travail préparatoire en date du 12 avril 2016.

Catherine Merle et Daniel Bro, mandatés CGT ont participé à la réunion.

Ont également siégé les professionnels de la Santé et Sécurité au Travail : médecin de prévention, assistant ou conseiller de prévention, les 3 ISST (Inspecteur Santé et Sécurité au Travail), rattachés respectivement au Conseil général de l'Alimentation, de l'Agriculture et des espaces ruraux, au Conseil général de l'environnement et du développement durable et à l'inspection générale de la jeunesse et des sports exerçant leurs fonctions dans les DDI), ainsi que les représentants des ministères concernés.

Points inscrits à l'ordre du jour :

- 1 PV du CHSCT du 13 octobre 2015
- 2 Contingent annuel d'autorisations d'absence pour les membres du CHSCT des DDI et des CSCT locaux dans les DDI
- 3 Formation des membres du CHSCT des DDI
- 4 Mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les DDI
- 5 Point sur la mission d'évaluation du dialogue social et de la prise en compte des RPS dans les DDI
- 6 Feuille de route du CHSCT des DDI.

On remarquera que les points 2, 3 et 4 avaient déjà été évoqués à notre instigation lors de la réunion du 13 octobre 2015, ce qui peut donner un effet de répétition.

\*\*\*

Chaque organisation syndicale a donné lecture d'une déclaration liminaire.

## Déclaration liminaire CGT

« Monsieur le Président, mesdames, messieurs.

*La CGT prend la parole en dernier et partage dans les grandes lignes ce qui a été évoqué par les autres organisations syndicales dans leurs déclarations liminaires comme points restant en suspens ou à améliorer.*

*Nous rappelons pour notre part que le CHSCT des DDI a été créé en juillet 2015 et que ses membres ont été nommés par arrêté du 24 août 2015. Il s'est réuni une seule fois le 13 octobre 2015, cela fait donc 7 mois. On peut dans ces conditions s'interroger sur la réelle volonté des pouvoirs publics de faire fonctionner cette nouvelle instance et de lui donner les moyens de travailler.*

*En effet l'arrêté du 27 octobre 2014 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail dans la Fonction publique n'est toujours pas appliqué et les droits en autorisation d'absence majorés toujours pas définis.*

*De même aucune information ni bilan précis n'ont été communiqués à cette instance sur la liste nominative des DDI qui ne remplissent pas leurs obligations législatives et réglementaires (établissement du bilan social, DUERP, RPS). Cette absence de transparence est particulièrement inquiétante.*

*Même inquiétude sur la médecine de prévention : les médecins interviennent en interministérialité dans le meilleur des cas, avec des périmètres qui ne permettent pas l'exercice du 1/3 temps. Certaines DDI en sont simplement dépourvues sur de longues périodes...*

*L'intérêt bien compris des personnels comme de l'Administration est d'améliorer les conditions de travail de tous, la reconnaissance du travail, de sa qualité, de sa finalité.*

*Redonner un sens dialectique à l'activité des Instances Représentatives du Personnel (IRP), notamment du CHSCT, passe par une évolution des questions de formation des mandatés.*

*Faire former tous les membres du CHSCT par un organisme choisi par l'administration empêche d'avoir une activité efficace et dynamique dans les IRP. Les représentants de l'administration et du personnel étant formés dans le même stage, la formation est strictement identique et technique. Elle ne nourrit pas la réflexion, le débat par la confrontation des valeurs, des perceptions différentes, voire des postures politiques. Dans ces conditions, on pourrait s'interroger sur la nécessité de réunir le CHSCT.*

*Dans la Fonction Publique, les mandatés doivent pouvoir suivre les formations CHSCT auprès des organismes de formation agréés de leur choix comme dans le secteur privé, y compris ceux des organisations syndicales. Les formations doivent être financées par l'administration.*

*De plus, alors que l'accord-cadre sur la prévention des RPS prévoit le recours à l'organisme choisi par le mandaté pour deux des cinq jours de formation obligatoire, aucune mesure n'a été prise pour rendre effective cette clause. Plus d'un an après leur prise de fonction au CHSCT, le financement de ces jours n'est toujours pas entré dans les textes.*

*Les CHSCT Locaux doivent réellement se saisir des questions de santé et de sécurité au travail en s'appuyant sur des élus formés qui disposent du temps nécessaire pour analyser ces questions.*

*Ils doivent intervenir, aujourd'hui plus qu'hier avec les fusions de régions et des DR/DD en évaluant l'impact des restructurations sur les agents et leurs missions, y compris avec un appui extérieur en qualité d'expertise : augmentation des déplacements entre les ex-capitales régionales, fatigue, impact sur l'organisation du travail et organisation personnelle, consommation de moyens déjà restreints, télétravail, travail sur sites distants, formation professionnelle, locaux administratifs et immobilier, etc ...).*

*Enfin, à tous les niveaux, le respect des organisations syndicales, l'attention portée aux questions qu'elles portent, la volonté d'apporter des réponses doivent être effectivement rétablies.*

*Nous rappelons que la Cgt s'est opposée à la création du CHSCT des DDI dont le rôle reste flou et dont l'articulation avec les CHSCTM tend à diluer la responsabilité de l'employeur, particulièrement sur la question des souffrances liées à l'organisation du travail et aux conditions d'exercice des missions. Or ces situations ont des conséquences directes sur la santé des agents.*

*La question de la coordination des instances doit être posée :*

*Les CHSCT ministériels doivent rester compétents pour les personnels de ces mêmes ministères qu'ils soient en DR, en DD, en Agence, etc.*

*Le CHSCT central des DDI doit pouvoir intervenir sur le terrain d'une DDI en tant qu'il relève des services du Premier ministre comme les directeurs et directeurs-adjoints.*

*Si la mise en place des DDI a généré de nouvelles instances de représentation du personnel tant au niveau national que local, la Cgt a rapidement émis des réserves à propos de leur utilité.*

*Pour répondre aux interrogations et aux dysfonctionnements évoqués, il est urgent de mettre en place une méthode qui définisse clairement l'articulation entre les diverses instances (en particulier avec les CT et CHSCT ministériels) et qui impose des formes de consultations incontournables.*

◇◇◇◇◇

***Nous souhaitons également revenir dans cette déclaration liminaire sur la santé au travail et l'application de l'accord-cadre du 22 octobre 2013 sur la prévention des risques psychosociaux dans la Fonction publique***

*Le vrai problème, c'est que cette politique de prévention tous azimuts, affichée et développée comme une sorte de principe de précaution, ne s'attaque pas aux causes profondes du malaise qui résident dans :*

- 1. le sentiment d'une atrophie et d'un dépérissement programmé et continu des services départementaux de l'État : fusions, réorganisations, mobilités forcées, abandon de missions publiques, changement de postes, reconversions, suppression d'effectifs, décroissements et transferts ministériels, fermeture de services et de sites, retrait des territoires – surtout ruraux –, dé-technicisation au profit de missions dites plus « régaliennes », travail en mode dégradé, mal-être, perte de repère et de sens...*
- 2. l'aggravation concomitante de la situation des agents qui ont subi et subissent toujours d'incessantes attaques contre leur statut, la stagnation de leur salaire, la baisse de leur pouvoir d'achat, l'écrasement de leur grille indiciaire, la non-reconnaissance de leur qualification et le blocage de leur carrière, la dégradation de leur régime de retraite et de protection sociale... Des agents qui doivent fournir un service aux usagers qui n'est pas à la hauteur des besoins, ni des enjeux sociétaux.*

*Ne s'attaquant pas aux racines du mal ces mesures préventives peuvent être perçues comme un placebo alimentant dans ce cas des sentiments de déshérence, d'abandon, de lassitude ou de désespérance, pouvant engendrer de graves troubles de la santé (état limite, burn-out, dépression, névrose...), voire des actes suicidaires.*

*Ces risques pourraient être évités avec de nouvelles ambitions et de nouveaux projets tournés vers l'avenir, par exemple en s'orientant vers un développement des services techniques, sociaux et financiers de l'État dans les territoires au service d'un développement humain, social et économique durable.*

*Depuis des années, à aucun moment, nul signe n'a indiqué cette voie, n'a laissé espérer un infléchissement dans ce sens, bien au contraire. De façon diffuse, le ressenti, c'est que l'idéologie RPS porte davantage l'empreinte du déclin que la marque de l'espoir. »*

## **Synthèse de la réponse globale de M. Duval (DSAF)**

Il a, comme la première fois, rappelé l'intérêt d'un CHSCT spécial DDI, compte tenu de l'importance des effectifs des 238 DDI (environ 30 000 agents relevant de leurs ministères d'origine) et des risques professionnels particuliers qui s'attachent à leur activité.

S'agissant de l'articulation entre les CHSCT et du rôle de cette nouvelle instance, il a insisté sur le fait qu'elle n'avait pas vocation à reprendre les questions traitées par les CHSCT ministériels ou locaux, qui sont compétents sur les questions métiers. Ce ne sera donc pas une instance d'appel sur une instance locale ou ministérielle, mais un « *appui pour le fonctionnement des DDI sur les sujets qu'elles ont en commun* ».

Les domaines d'intervention du CHSCT des DDI sont les sujets transversaux qui sont repris dans la feuille de route (point 6 de l'ordre du jour). A la précédente réunion il avait évoqué la prévention des RPS, prévention du harcèlement moral et sexuel, la formation aux risques Sécurité - Incendie ....

Pour la CGT, ce positionnement n'est pas satisfaisant et manque singulièrement d'ambition. Il s'avère très éloigné des difficultés auxquelles se heurte le personnel et donne le sentiment **qu'il n'existe ni leviers d'action, ni interlocuteur susceptible d'intervenir sur les dysfonctionnements dénoncés.**

### **1 - PV du CHSCT du 13 octobre 2015**

La rédaction du PV n'étant pas finalisée, celui-ci n'a pu être soumis à l'approbation. Cette carence est liée à un problème d'effectif et à une surcharge de travail des services. Cela montre que même chez le premier Ministre le personnel fait face à des difficultés de fonctionnement. Une suggestion : recruter !

### **2 - Contingent annuel des autorisations d'absence.**

**La CGT avait demandé, 7 mois auparavant, lors de la première réunion, la mise en œuvre de l'arrêté du 27 octobre 2014** (JO du 29) applicable à la Fonction Publique sur la dimension des droits accordés aux membres du CHSCT DDI et des CHSCT locaux (articles 1, 2 ou 3). Elle a rappelé cette demande dans sa déclaration liminaire. **L'octroi de ces nouveaux droits dans les DDI a pourtant peu évolué depuis la publication de cet arrêté.**

### **Rappel du droit applicable:**

Les dispositions de droit commun prévues à l'**article 1** s'appliquent à tous les CHSCT et accordent, en sus des autorisations de droit non contingentées pour participer aux réunions de l'instance ainsi qu'aux enquêtes, un contingent annuel d'autorisations d'absence (un **minimum de 2 jours**) permettant d'assurer l'exercice des missions. Le contingent s'échelonne de 2 à 12 jours suivant l'effectif couvert par le CHSCT. **Il est conseillé à chaque représentant du personnel titulaire et suppléant d'utiliser ces droits.**

L'**article 2** accorde des **droits majorés** dans deux cas alternatifs : « *enjeux particuliers en termes de risques professionnels* » ou « *grand nombre de sites dispersés sur au moins deux départements* ». Les droits majorés s'étagent alors de 2,5 à 20 jours. Les CHSCT concernés doivent cependant être listés par arrêté interministériel (ministères concernés et Fonction Publique).

**L'article 3** accorde **20 jours au niveau ministériel.**

### **État des lieux :**

Les membres du CHSCT DDI devraient bénéficier des dispositions de l'article 3, après approbation d'un projet d'arrêté par le CT des DDI.

S'agissant des CHSCT locaux : Le DSAF a affirmé qu'aucun ministère n'avait effectué cette reconnaissance préalable de « *risques professionnels particuliers* » dans certaines DDI et qu'en conséquence il n'y aurait pas de droit majoré.

Une longue discussion avec les organisations syndicales s'est alors opérée, en particulier avec la CGT, sur la notion de « *risques particuliers* » et les moyens objectifs de les recenser (DUERP, médecin de prévention, ISST). En outre l'orientation actuelle imposée par l'administration étant l'interdépartementalité, cela rentre dans les critères d'attribution de la majoration de l'article 2.

Les droits majorés existent pourtant déjà dans certaines directions (Route, Mer, ONEF, DREAL), soit sur la base de l'interdépartementalité soit sur la base de l'inventaire des risques, ce qui n'a pas soulevé de difficultés notables.

Le DSAF s'est arc-bouté sur le fait que la question n'était pas de savoir s'il y avait des risques particuliers dans les services, mais de l'établissement de la liste par les ministères. **Il serait donc nécessaire que l'information remonte du niveau local.**

Pour la CGT, la teneur de cette discussion et ce refus mettent en lumière divers problèmes : le fait de refuser par principe pour la plupart des DDI l'octroi d'une demi-journée supplémentaire, est incompréhensible et inacceptable. Cela traduit une volonté d'ignorer la réalité des risques professionnels encourus par les agents.

**Les ministères sont-ils à ce point éloignés de la vraie vie dans les DDI ? Apparemment oui.**

Question pratique : Est-il nécessaire qu'il y ait accord entre tous les ministères concernés au sein d'une DDI pour la reconnaissance de risques particuliers permettant l'octroi du contingent majoré et donc la publication d'un arrêté conjoint du Premier Ministre et du Ministre de la Fonction Publique ?

Finalement, **un vœu a été adopté à l'unanimité des représentants syndicaux pour revoir cette question.** Bref on en reparlera au troisième CHSCT !

## **3 – Formation**

L'article 8 du décret N° 82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret N° 2011-774 du 28 juin 2011 prévoit une formation des membres du CHSCT d'une durée minimale de 5 jours, au cours de leur mandat, renouvelée à chaque mandat. La DSAF souhaite donc organiser la formation des **3 jours socle** pour les membres du CHSCT des DDI. Les titulaires et suppléants dans les CHSCT locaux ont les mêmes droits.

**L'accord RPS du 22 octobre 2013** signé par la CGT avec le Ministre de la Fonction Publique prévoit que **deux** des cinq jours de formation minimale obligatoire par mandature soient inscrits au titre de la formation syndicale et suivis auprès de l'organisme de leur choix. **Or aucun financement n'est prévu.**

S'agissant des **2 jours** de formation spécialement dédiés à la prévention des **RPS**, également inscrits dans l'accord cadre du 22 octobre 2013, ceux-ci sont organisés par l'Administration et ne peuvent être suivis qu'une seule fois.

La CGT a demandé des précisions sur le calendrier et les modalités de prise en charge financière des 2 jours de formation choisis par le représentant au CHSCT auprès de l'organisme de son choix : article 71 de la Loi déontologie (Loi N° 2016-483 du 20 avril 2016) qui crée le point 7 bis de l'article 34 de la Loi N° 84-116 du 11 janvier 1984. Un décret en Conseil d'État sera publié et sera présenté le 16 juin au Conseil Supérieur de la Fonction Publique.

**Décidément la montée en charge des nouveaux droits syndicaux est bien lente.**

## **4 – Mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les DDI**

Selon M. Duval, l'état des lieux se serait amélioré. En effet sur les 30 DDI qui n'avaient pas procédé au diagnostic, seulement 10 seraient toujours en cours de réalisation. Le diagnostic et le plan d'action de prévention devaient pourtant être finalisés au plus tard pour le 31 décembre 2015 ! La CGT a réclamé avec insistance la liste nominative des retardataires, ce qui nous semble indispensable pour la mise en œuvre d'un dialogue social de qualité et un fonctionnement transparent des instances.

Rappelons que le DSAF n'avait pas voulu, lors du CHSCT précédent, nous communiquer la liste des DDI qui ne lui avaient pas adressé le bilan social prévu par l'arrêté du 23 décembre 2013 (JO du 27) et qui n'avaient pas établi le DUERP obligatoire. Nous souhaitons également accéder aux bilans eux-mêmes, pour examiner leur contenu au regard des textes applicables. Notre demande légitime d'une restitution complète gênait visiblement l'administration, qui n'a pas voulu y donner suite.

Cette fois-ci M. **Duval s'est engagé, à contrecœur, à nous faire parvenir rapidement le document listant les retardataires. Nous l'attendons toujours.** Le saucissonnage des informations ne constitue pas une information, mais un leurre.

Nous avons bien compris que le but recherché n'est pas de faire cesser les RPS, puisque cela ne ressortirait pas de son périmètre d'intervention, mais d'assurer un suivi statistique afin de pouvoir afficher un taux de retour à 100%, sans se préoccuper vraiment des contenus. Cette approche accommodante est préoccupante. **Bref peu importe la souffrance du personnel, il ne faut surtout pas être en situation de demander des comptes à ceux qui ne respectent ni les agents, ni les textes, ni connaître les directions concernées. Vive la transparence. Dans ces conditions à quoi sert le CHSCT si on lui cache les informations !** Pour donner de la crédibilité au travail du CHSCT, il sera vraiment nécessaire de revoir la méthode, qui nous apparaît critiquable et peu efficace.

Quant à la **diffusion du triptyque** et du guide méthodologique relatif aux RPS dont la diffusion à l'ensemble des personnels a été demandée par M. Duval dans un courrier du 10 juillet 2015, beaucoup de DDI n'ont toujours pas procédé à cette remise aux agents. Là aussi le bilan nominatif des DDI qui n'ont pas diffusé les documents à la date du 31 décembre 2015 ne nous a pas été communiqué. On peut dans ces conditions demeurer sceptique sur la mise en pratique effective des principes de prévention dans les directions retardataires, sur notre rôle et celui du DSAF.

Les représentants du personnel au CHSCT ont en conséquence demandé au minimum que les services du DSAF fassent une relance. Celle-ci devrait être faite.

## 5 – Mission d'évaluation du dialogue social et de la prise en compte des risques psycho-sociaux dans les DDI

Le Secrétaire Général du Gouvernement et le Comité de Pilotage inter-inspections des DDI (COPIL) ont confié le 22 janvier 2016 à cinq inspecteurs généraux de l'administration, une mission d'évaluation du dialogue social et de la prise en compte des risques psycho-sociaux dans les DDI. Il s'agit plus précisément de faire le bilan de l'impact des différentes réformes de l'administration territoriale de l'état depuis 2010, sur les conditions de travail des agents. La lettre de mission porte également sur l'examen de la mise en œuvre de la circulaire du Premier Ministre du 30 mars 2014 sur le plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux (diagnostic et mise en œuvre d'actions effectives dans les DDI).

La mission a entendu toutes les organisations syndicales nationales et s'est rendue dans un certain nombre de DDI.

Deux inspecteurs généraux missionnaires sont venus présenter aux membres du CHSCT DDI l'état d'avancement de leurs travaux (missions, méthodes, constats).

### **Synthèse des remarques orales fournies par la mission**

*La qualité du dialogue social est une notion très subjective, il est donc difficile d'en donner une définition. Un échantillon d'au moins 40 DDI devrait être visité, généralement par un binôme d'inspecteurs généraux. Pour être représentatif, l'échantillon comportera des DDI urbaines, rurales et de différentes tailles. Ont déjà été visitées celles de l'Essonne, Nanterre, Lille, Corse, Haute-Vienne et de la Meuse... Sont programmées le Morbihan, le Gard, La Haute Garonne et le Lot.*

### **Méthode de travail : examen de comptes rendus et entretiens**

*L'organisation et le fonctionnement des instances officielles du dialogue social sont évalués à travers les comptes rendus de CT et les PV de CHSCT. Ceux-ci sont systématiquement examinés.*

*Des entretiens ont lieu avec le directeur départemental et ses adjoints, les chefs de service, les organisations syndicales locales, les médecins et assistants de prévention, l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail, des agents de différents statuts. Cela représente généralement une vingtaine d'interlocuteurs.*

*Pour préparer les entretiens avec les OS locales, la mission avait établi dans un premier temps un **questionnaire** censé selon elle aider à comprendre comment s'articulaient les différents niveaux d'instances syndicales (niveau national, local).*

*Cependant la nature des questions posées pouvait s'interpréter comme une immixtion dans le fonctionnement des OS, ce qui a légitimement suscité émoi et incompréhension de la part des représentants syndicaux, tant au plan local que national. La mission a assez vite pris conscience du malaise et renoncé au questionnaire litigieux. Elle s'est excusée auprès du CHSCT et a évoqué une maladresse. Dont acte.*

*La CGT l'a interrogée sur les modalités de sélection des agents entendus, en sus des représentants syndicaux. Il s'agit d'agents volontaires ou désignés par le directeur. Par définition ils n'ont aucun mandat représentatif ! On peut craindre que les représentants syndicaux et les représentants du personnel issus des élections n'aient que la portion congrue dans ces échanges, ce qui n'alimentera pas la réflexion objective de la mission.*

### **Constats sur le dialogue social (catalogue à la Prévert) :**

- *Communication interne : rôle des Secrétaires Généraux dans le dialogue social formel et informel ;*
- *Le fait que tous les statuts présents dans une DDI ne soient pas représentés dans certaines instances ne pose pas problème (pas d'agents CCRF par exemple).*
- *Les sujets nationaux importants ne coïncident pas nécessairement avec les sujets locaux importants, grande disparité entre ces sujets.*
- *Absence d'écoute réelle dans les instances*
- *Faible marge de manœuvre du dialogue social*
- *Beaucoup de questionnement sur l'avenir et sur l'interdépartementalité*
- *Les représentants des OS manquent de temps pour exercer leur mandat, même si aucun cas de refus d'autorisation d'absence n'a été signalé, ce dont se félicite la mission*
- 
- **Constats sur les RPS :**
- *Chaque DDI est spécifique ;*
- *Les plans d'action sont insuffisants*
- *De plus en plus de RPS en interne*
- *Identification des sources de RPS : surcharge de travail sans priorisation possible, logiciels et messageries qui ne fonctionnent pas...*
- *Fragilité particulière de certains personnels : les Secrétaires Généraux et les jeunes cadres intermédiaires sont en difficulté.*

**Nous attendons bien évidemment le retour des travaux de cette mission. Soulignons que depuis ces dernières années un nombre conséquent de missions inter inspections ont été conduites sur l'organisation et le fonctionnement des DDI. Avec quels résultats ? Les préconisations gênantes sont généralement mises sous le boisseau !**

## **6 – Feuille de route du CHSCT des DDI**

Diverses propositions de l'administration :

- *Traitement des accidents de service et de travail ;*
- *Fonctionnement des comités médicaux et des commissions de réforme dans les DDI ;*
- *Articulation entre les ministères de la médecine de prévention dans les DDI ;*
- *Effectifs des ISST, des AP*
- *Harmonisation des dons de jours de repos en application du décret N° 2015-580 du 28 mai 2015 dans les DDI ;*
- *Déclinaison du décret N° 2016-151 du 11 février 2016 relatif au télétravail dans les DDI ;*
- *Mise en place d'un baromètre social dans les DDI*
- *Médecine de prévention pour les agents effectuant des contrôles*
- *Procédure d'alerte.*

Les réunions relatives au « *baromètre social* » et le comité de suivi sur les dons de jours de repos (possibles uniquement entre agents d'un même ministère) devraient se réunir en juin.

**Le prochain CHSCT devrait se réunir le 27 septembre.**