



COMITE DE SUIVI DE L'ACCORD SSTFP DU 21/02/12

Plus d'un an, après le dernier comité de suivi (16/12/10) des accords sur la santé, sécurité au travail dans la fonction publique, nous nous retrouvons enfin afin de faire le point sur la mise en place de ces accords.

Même si nous avons constaté un rythme de réunions assez soutenue, force est de constater que les différents versants de la fonction publique ne sont pas traités au même rythme. Comme vous l'avez signalé, vous venez de recevoir un courrier signé de quasiment toutes les organisations syndicales vous alertant sur le retard pris par la publication des textes dans la fonction publique territoriale. Le décret 2012-170 modifiant le décret 85/603 vient certes, d'être publié mais il ne saurait être présenté comme l'arbre cachant la forêt ! Dans la fonction publique hospitalière, le texte sur la composition des CHSCT suite aux élections professionnelles n'est toujours pas parus, 4 mois après les élections ce qui « porte une atteinte grave et manifestement illégale à la liberté fondamentale de la représentativité des élus issus de scrutin et en particulier celui du 20 octobre 2011 (Tribunal administratif de Hyères du 18/02/12).

Sur l'évolution de nos travaux depuis le dernier comité de suivi, trois sujets ont occupé la majeure partie de notre temps : les CHSCT, les instances médicales et les RPS.

Indépendamment des 3 axes et 15 actions contenus dans l'accord, le gouvernement continue la culpabilisation individuelle des agents, on le voit dans le traitement des suicides sur le lieu de travail, sur le contrôle des arrêts maladie et aussi par l'instauration d'un jour de carence pour les fonctionnaires qui est tout, sauf une mesure d'équité comme c'est présenté et comme vous venez de le présenter.

Mais revenons aux accords qui nous occupent aujourd'hui. Nous constatons au fur et à mesure de l'avancement des travaux que l'ambition du gouvernement est très en deçà de l'ambition des organisations syndicales. Si nous reprenons les trois sujets qui nous ont occupés depuis plus d'un an, cette différence d'ambition est flagrante.

Pourtant, rappelez-vous de l'intitulé de l'accord : " engagement pour une politique redynamisée en faveur de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique".

- Sur les instances médicales, si nous pouvons partager une grande partie des constats, nous ne pouvons que déplorer la faible hauteur des moyens mis en place. Alors que l'amélioration du délai de traitement des dossiers passe pour nous, par des recrutements et une meilleure formation, vous vous contentez d'observer les pratiques les moins mauvaises et d'en faire un guide ayant vocation à être diffusé dans toute la fonction publique. Les endroits dans lesquels le traitement est à peu près acceptable, les personnels ne comptent plus leurs heures et se débrouillent avec les moyens du bord. Nous ne pouvons considérer ça comme étant des « bonnes pratiques » qu'il faudrait étendre à l'ensemble de la fonction publique ! Jouer sur la « bonne conscience » des agents, fait faire des économies immédiates au gouvernement mais quels coûts sur le moyen et long terme si l'on chiffre les absences pour maladie de ces personnels, quel coût exorbitant pour la sécurité sociale, quelle multiplication des risques de développement du stress, de burn-out ! Risques que justement l'accord devrait contribuer à combattre !

Nous attirons votre attention sur le dossier de la médecine de prévention. Trop d'administrations et d'employeurs publics n'ont toujours pas de services de médecines préventives. Dès lors, vous ne respectez pas les obligations en la matière. Pas de prévention des risques physiques, psychiques et sociaux par le médecin de prévention, pas de visite médicale des agents, pas de visite sur les lieux de travail, ces situations rencontrées sont malheureusement trop nombreuses. De plus, il était acté avec votre prédécesseur de la saisie d'une inspection parlementaire sur le manque criant de médecin de prévention ainsi que sur les moyens d'y remédier. Nous sommes toujours dans l'attente de cette saisie.

- Sur les risques sociaux organisationnels également, nous constatons ce manque d'ambition. Si nous saluons la qualité du travail effectué sur le guide méthodologique, nous devons aller plus loin. Les risques sociaux organisationnels ont fait l'objet de nombreuses études, nous devrions nous atteler à la façon de mieux les prévenir et développer la prévention primaire dans la fonction publique. Une des propositions de l'accord et plus précisément de l'axe 7 prévoyait de « Définir un plan d'action national de lutte contre ces risques et le décliner localement pour assurer un dialogue social sur ces questions. », une autre prévoyait de développer la formation des chefs de service, autorités territoriales et chefs d'établissement sur ces risques. Où en sommes-nous aujourd'hui sur ces propositions ? Où en sommes nous aujourd'hui sur les propositions ayant trait au document unique qui prévoyaient l'élaboration de guide méthodologique ayant pour but l'aide à la rédaction de « documents uniques opérationnels et de qualité » (axe 2, action 6) prenant en compte les RPS, les TMS ? De plus l'accord prévoit que l'ensemble des administrations et collectivités territoriales soient à jour en matière de prévention des risques professionnels. Or, aujourd'hui nous en sommes encore très loin, de nombreuses administrations n'ont pas de DUER (services déconcentrés de l'administration pénitentiaire, établissements publics locaux d'enseignement, établissements français à l'étranger, etc.) alors que c'est une obligation légale depuis plus de 10 ans. Combien d'employeurs et d'administrations doivent-ils être traînés devant les chambres correctionnelles pour qu'enfin les fonctionnaires de ce pays puissent exercer leur mission de service public dans de meilleures conditions de travail ? Je vous rappelle également que, conformément à l'accord signé fin 2009, nous sommes toujours en attente de sortie de la circulaire sur le versant Territorial rappelant les obligations en la matière. Il est inadmissible que nous soyons à nouveau obligé de vous solliciter comme lors du dernier comité de suivi piloté par votre prédécesseur le 16 décembre 2010 sur les points faisant l'objet même de l'accord du 20 novembre 2009 signé entre le gouvernement et les organisations syndicales ici représentées.

- Sur les CHSCT enfin, pour lesquels de nombreuses réunions ont eu lieu et qui ont abouti à la publication d'un décret et d'une circulaire dans la fonction publique d'état, d'un décret dans la fonction publique territoriale (nous attendons la circulaire). Ces discussions ont été menées avec un souci commun de créer enfin des CHSCT dans la fonction publique. La création de ces CHSCT a été déterminante pour apposer la signature de la CGT sur les accords de novembre 2009. Nous avons l'impression, sur ce sujet, que l'ambition qui se retrouvait dans les termes de l'accord n'a pas été complètement suivie d'effet. Le point d'achoppement, depuis le début, a porté sur les moyens mis en œuvre pour que ces CHSCT ne soient pas une coquille vide. Lorsque les organisations syndicales abordaient la question des moyens, la DGAFP nous renvoyait à la discussion sur les droits syndicaux. Le manque de moyens sur ces CHSCT a entraîné, entre autre, le vote en abstention de la CGT. Les faits nous ont donné raison car, quand sont venues les négociations sur les droits syndicaux il était hors de question d'aborder le sujet des CHSCT ! Résultat, il n'y a aucune heure de délégation prévue, aucune heure pour le secrétaire du CHSCT. Le paritarisme est supprimé mais le président du CHSCT pourrait décider seul de l'organisme de formation qui dispensera la formation de 5 jours obligatoire pour les mandatés au CHSCT, on peut s'inquiéter quand on voit que des officines agissant pour le patronat viennent, pour la première fois, d'obtenir l'agrément ministériel. Dans la fonction publique territoriale, dans l'article 9 du décret qui vient de paraître, les termes « des organismes agréés par arrêté ministériel », dont font partie les organisations syndicales sont supprimés et remplacés par « le centre national de la fonction publique territoriale » ce qui induit que la formation sera dispensée par cet organisme. Enfin le président déciderait également seul de la tenue d'une expertise dans son établissement même si elle est demandée unanimement par l'ensemble des membres du CHSCT mandatés par les organisations syndicales. La création de ces CHSCT était prévue dans l'axe 2 de l'accord mais sur les 8 propositions que celui-ci contenait, 4 n'ont pas été entièrement suivis d'effets. Depuis le début de nos travaux en 2008, l'ensemble des organisations syndicales ont eu le souci de faire des CHSCT des outils de prévention des risques au plus près des situations de travail. Il y a un risque majeur de s'éloigner de cet objectif initial. Nous souhaitons également rappeler l'intervention de Monsieur Verdier acté dans le relevé de conclusions du comité de suivi du 21 mai 2010 rappelant : " L'objectif est de conclure la réflexion fin 2010 sur les moyens syndicaux ce qui est en cohérence avec le calendrier CHSCT et la promulgation du décret 82/453". **Or nous sommes début 2012...**

Concernant le suivi post-professionnel des agents exposés aux fameux produits CMR (cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques), nous sommes encore loin du compte. Les décrets rédigés ne portent que sur l'exposition aux poussières d'amiante. Or, ce dont nous avons besoin, c'est d'une véritable politique de prévention des risques professionnels en matière d'exposition à l'ensemble des CMR évitant ainsi de nombreuses contaminations, d'un suivi tout au long et au delà de la carrière des agents exposés avec une traçabilité de l'ensemble des expositions professionnelles. Votre loi portant sur les retraites montre à quel point elle est complètement inadaptée, incohérente et inégalitaire. Elle ne fait qu'amplifier les inégalités sociales rencontrées entre les agents exposés et contaminés aux produits CMR avec une espérance de vie amoindrie par rapport à l'ensemble des autres salariés. Doit-on attendre la catastrophe comme en Italie et des peines de prison très lourdes et exemplaires pour qu'enfin une prise de conscience des administrations et employeurs publics intervienne ?

Nous rencontrons également de nombreuses et graves difficultés dans le domaine de la prévention des risques professionnels dans l'ensemble des EPLE (établissements publics locaux d'enseignement). En effet, nous assistons à de graves dysfonctionnements dans les prérogatives données aux chefs d'établissement dans la mise en œuvre des obligations de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels. Pas de prévention des risques dans l'établissement, pas de CHSCT non plus, le chef d'établissement jetant la patate chaude sur les Conseil Généraux et régionaux.

Une nouvelle fois, il vous appartient de tout mettre en œuvre afin que les collèges et lycées de France ne soient pas une zone de non droit en matière de prévention des risques

Nous attendons de vous aujourd'hui, M. le Ministre, que vous répondiez aux attentes des organisations syndicales signataires de l'accord de novembre 2009, que vous concrétisiez l'ambition que le gouvernement affichait en 2009. Les attentes des personnels sont importantes, tant les problématiques de souffrance au travail sont prégnantes dans la fonction publique.