

AVRIL 2014

REATE/ATE

BULLETIN D'INFO DE L'UGFF-CGT



SOMMAIRE

Déclaration préliminaire de
la CGT : Pages : 3-5

CHSCT

Mise en œuvre : page 6

Intervention de Kaci
Vanderriele, page : 7-8

Point sur les SIDSIC,
page 9

Point sur les Agents
contractuels en Bretagne,
page 10

Elections 4/12/2014

pages 11-12

UGFF

Case 542 - 263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex
Tel : +33(0)1 55 82 77 67
Mél : ugff@cgt.fr
Site : <http://ugff.cgt.fr>

Réunion du 17 avril 2014

Un CT central des DDI en format CHSCT

**La CGT obtient satisfaction dans sa
demande d'un accord cadre "hygiène-
sécurité-conditions de travail".**

**C'est un grand pas en avant dont vont
bénéficier tous les personnels des DDI.**

Représentaient la CGT :

- Patrick Hallinger, UGFF**
- Didier Horeau, DDT 53**
- Dominique Panico-Mialon, DDCS 42**
- Jocelyne Pelé, DDTM 22**
- Experts :**
- Dominique Wersinger, SYAC**
- Kaci Vanderriele, FNEE**



Pour la première fois depuis la création des DDI, le CT central avait à son ordre du jour les questions d'hygiène sécurité conditions de travail.

La CGT est intervenue par lettre ouverte le 31 mars 2014 (cf. la pièce jointe) pour demander l'ouverture d'un accord cadre exemplaire.

Il est nécessaire d'apporter des réponses au « mal-vivre » qui se développent dans trop de services. La réalité du vécu des personnels doit être au cœur de ces travaux.

L'intervention des personnels est indispensable pour un contenu du plus haut niveau possible et ensuite pour la mise en œuvre de cet accord cadre dans les services !

A cet égard, la CGT a fait remarquer l'indigence de données recueillies pour l'établissement du bilan social des DDI. Moins de 50 % des services ont répondu.

Les éléments obtenus apparaissent, aux yeux même du Secrétaire Général du Gouvernement d'une « fiabilité incertaine » !!!

L'intervention préalable de la CGT

La CGT dénonce la poursuite et l'aggravation de la politique d'austérité annoncée par le nouveau Gouvernement ce qui ne peut conduire qu'à davantage de difficultés pour nos concitoyens. Le Premier ministre confirme, à la sortie du conseil des ministres du 16 avril, le plan de réduction de 50 milliards des dépenses publiques dont 18 milliards sur la fonction publique de l'Etat. Les moyens du service public, déjà rognés et insuffisants, seraient encore plus gravement amputés, mettant en péril l'exercice même des missions.

Le Premier ministre confirme également la poursuite du gel du point d'indice, la non revalorisation des prestations sociales, dont les retraites, avec les conséquences pour les personnels et leurs familles, plus largement pour l'activité économique dans notre pays.

La CGT dénonce et condamne de telles orientations. Le 1^{er} mai sera un premier temps fort de mobilisation contre les politiques d'austérité.

Elle appelle à faire du 15 mai prochain une puissante journée d'action unitaire, de grève et de manifestations pour les salaires, l'emploi, le service public et sortir de la spirale mortifère des politiques d'austérité.

La CGT n'a cessé d'alerter sur l'évolution des conditions de travail qui continuent de se dégrader dans les Directions Départementales Interministérielles, au point de créer une véritable souffrance au travail des agents.

C'est pourquoi la CGT se félicite de l'engagement d'un cycle de travail du comité technique central des DDI, en configuration CHSCT, sur les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Dans beaucoup de DDI, les questions de prévention commencent à être enfin prises en compte. Dans le même temps, des situations de graves difficultés, qui ne trouvent pas de réponse au plan local, ont été portées à notre connaissance, soit par nos représentants locaux, soit par les personnels eux mêmes, ainsi la DDPP de Gironde, la DDCSPP de l'Yonne avec le décès d'un cadre, la DDCSPP de la Savoie, etc... Dans une majorité de DDT(M), l'inquiétude est forte sur les conséquences des réformes ADS et ATESAT et les représentants des personnels nous informent, souvent en intersyndicale, qu'ils ne veulent plus siéger dans les instances dites représentatives où aucune réponse concrète ne leur est apportée (cf. le comité national de suivi ADS/ATESAT au MEDDE/MLET qui fait surtout le constat du manque de moyens et d'évolutions concrètes des missions pour les agents).

Nous souhaitons que, lorsqu'il s'avère impossible de régler les problèmes au niveau local, un espace soit mis en place au niveau du SGG, qui doit assumer toutes ses responsabilités.

Nous sommes également aux côtés des personnels des SIDSIC confrontés à des surcharges de travail lié à la migration vers Windows 7. Nous rappelons l'engagement que vous aviez pris d'une réunion spécifique consacrée aux agents affectés dans les SIDSIC.

La CGT a adressé une lettre ouverte au secrétaire général du gouvernement pour préciser ses propositions et revendications en matière de conditions de travail, d'hygiène et de sécurité des personnels.

La CGT se déclare disponible afin de conclure un accord majoritaire ayant pour objet de créer les conditions d'une amélioration significative des conditions de travail, dans toutes leurs dimensions et pas seulement s'agissant de la nécessaire prévention des risques psychosociaux.

En effet, pour la CGT, il ne saurait y avoir de dissociation entre les décisions à prendre concernant les conditions de travail et celles visant à la réhabilitation et à l'amélioration des missions de service public et de leurs conditions de mise en œuvre, aux moyens devant être dévolus dont la question clé de l'emploi, mais aussi à la manière dont sont traités les personnels, en termes de rémunération, de reconnaissance des qualifications, des modalités de leur évaluation, de leurs droits et garanties collectives.

La CGT vous propose de conclure un accord de méthode qui porterait notamment sur les points suivants :

- Engagement d'une séquence de travail visant à élaborer, de manière contradictoire, un état des lieux au sujet des conditions de travail des personnels.

Faut-il rappeler que l'état des lieux, produit lors de la dernière réunion de travail, n'a été renseigné que par moins de la moitié des DDI et de façon parfois lapidaire ?

Pour y parvenir, l'accord de méthode doit définir précisément la manière dont les personnels seront associés à l'élaboration de cet état des lieux.

La CGT propose par ailleurs que l'accord de méthode prévoit explicitement le fait que les CHSCT locaux seront obligatoirement saisis (à minima une réunion et plus si nécessaire) afin de dresser un état des lieux local.

Chaque état des lieux fera l'objet d'un procès-verbal.

Ces procès-verbaux seront adressés à vos services et aux organisations syndicales représentatives des personnels au CT central des DDI.

Au terme d'un travail de synthèse de ces procès-verbaux, sous des formes et des modalités qui restent à définir, il appartiendra au CT central des DDI d'élaborer un **diagnostic**, si possible partagé, de l'état des conditions de travail des personnels.

La CGT vous propose que la saisine des CHSCT locaux se fasse sur la base d'une «grille de discussions» qui pourrait être élaborée par le CT central des DDI.

- Recours à un ou plusieurs experts, financés par l'administration nous apportant leurs savoir-faire et leurs expériences au sujet des conditions de travail.

Au terme de l'élaboration d'un cahier des charges avec les organisations syndicales représentatives des personnels des DDI, il s'agirait notamment de solliciter l'avis d'un ou plusieurs experts sur le diagnostic mais aussi sur l'élaboration de préconisations susceptibles d'améliorer significativement les conditions de travail.

L'intégralité de la démarche proposée par la CGT serait organisée en 3 temps :

- une première séquence essentiellement axée sur une **phase d'expression et d'intervention des personnels des DDI, de saisine des CHSCT locaux, de recours à un ou plusieurs experts,**
- une seconde séquence de travail qui pourrait alors s'ouvrir afin d'élaborer au terme d'une phase de débats contradictoires toute une série de **préconisations** ayant pour objet d'améliorer les conditions de travail des personnels,
- une troisième séquence qui consisterait à élaborer un **accord identifiant et définissant clairement les contenus d'un plan d'action national qui ferait l'objet d'une déclinaison concrète, négociée avec les représentants des personnels, dans chaque DDI.**

Il conviendra aussi de préciser la manière dont les travaux engagés seront articulés avec ceux des CHSCT ministériels.

Enfin, la CGT réitère sa demande consistant à ce que des moyens budgétaires, soient alloués aux organisations syndicales disposant d'un centre de formation syndicale agréé par le ministère du travail, pour former leurs représentantes et représentants dans les CHSCT.

Nous vous remercions des réponses que vous voudrez bien apporté à cette demande. Ce CT en formation CHCST pourrait ainsi constituer la première étape du processus à engager. Faut-il rappeler que chaque directeur départemental est responsable pénalement en matière d'hygiène et sécurité ?

Nous souhaitons qu'un dispositif exemplaire puisse être mis en place, le SGG devant être garant de la bonne application des lois et règlements applicables à la Fonction publique.

Le secrétaire général du Gouvernement, Serge Lasvignes, a répondu favorablement au principe d'élaboration d'un accord cadre pour les DDI.

La mise en œuvre : tous les CHSCT dans les DDI doivent être sur le pont !

Conformément à notre demande, les CHSCT de chaque DDI vont être sollicités pour établir un état des lieux d'ici l'été!

A cet effet, une première note a été établie par le SGG que vous trouverez en pièce jointe.

L'état des lieux doit être réalisé avec les organisations syndicales. Le débat doit avoir lieu au sein des CHSCT locaux et porter sur l'ensemble des questions qui se posent : conditions de travail, temps de travail, qualité de vie au travail, restauration, médecine de prévention ...

L'UGFF et les membres CGT du CT sont à disposition pour aider dans la méthodologie. Toute la réussite de l'accord cadre passe par la qualité de l'état des lieux, du repérage des dysfonctionnements et l'établissement de premières préconisations lorsque l'exercice est possible.

La CGT considère que les CHSCT, en lien avec les CT doivent être les lieux de dialogue social essentiels en matière d'hygiène, sécurité et de conditions de travail.

Nous savons que la situation n'est pas satisfaisante dans un certain nombre de services et entraîne beaucoup de mal vivre au travail. C'est cela qu'il faut changer !

La CGT entend promouvoir avec les personnels, l'élaboration et la mise en œuvre de l'accord cadre qui doit être exemplaire dans la fonction publique pour la qualité de vie au travail.

Il est nécessaire que des échanges entre DDI se mettent en place tant au niveau départemental que régional.

Cet accord cadre qui devrait être signé fin 2014-début 2015 doit l'affaire de tous les militants CGT et au-delà des personnels. Il s'agit de définir des préconisations à respecter et de les faire vivre pour le bien-être de tous.

C'est là tout le rôle irremplaçable qu'ont à jouer nos représentants aux CT et CHSCT locaux.

Cela n'enlève pas la responsabilité des CHSCT ministériels pour la part qui leur revient en ce qui concerne les questions d'hygiène et de sécurité lié au "métier" selon l'expression du SGG.

L'Hygiène et la sécurité au travail, c'est l'affaire de tous, du directeur comme de l'ensemble des agents

Intervention de Kaci Vanderriele, expert de la CGT (secrétaire du CHSCT ministériel MEDDE/MLET)

Le responsable de l'hygiène et de la sécurité des agents dans chaque DDI est le Directeur.

Il a l'obligation :

- de préserver la santé physique et mentale des agents,
- d'établir le document unique d'évaluation des risques professionnels qui doit comporter un volet sur les risques psychosociaux,
- et d'établir un plan de prévention et un plan d'action annuel.

La ou le Directeur a une obligation de résultats, elle ou il ne pourra pas dire « j'ai essayé mais... ». Le Directeur est responsable pénalement.

De nombreux documents sont à présenter au CHSCT, une fois par an :

- le bilan annuel de la mise en œuvre du décret hygiène et sécurité,
- le rapport annuel des médecins de prévention,
- le bilan social,
- et le bilan des accidents et maladies professionnelles.

D'autres documents sont à présenter à chaque CHSCT :

- les registres
- et les enquêtes accidents réalisés par le CHSCT.

Tous ces éléments sont autant d'indicateurs qui viennent prouver que le Directeur respecte ou non son obligation de résultat.

Au vu des éventuels dysfonctionnements, des mesures correctives doivent être prises, des mesures qui améliorent les conditions de travail.

Et à chaque fois, il faut interroger le travail, son contenu et modifier son organisation, si nécessaire.

A chaque diminution d'effectifs et de moyen, à chaque restructuration, la ou le Directeur doit réaliser une étude d'impact pour vérifier qu'il n'y aura pas de conséquences sur la santé des agents.



Médecine de prévention :

Il est urgent que l'état augmente le numerus clausus pour qu'il y ait encore une médecine du travail demain.

Au delà des visites médicales, il est essentiel que les médecins de prévention puissent pleinement effectuer leur tiers temps : ce tiers temps qui leur permet une connaissance des postes de travail et ainsi d'être force de proposition en matière d'amélioration des postes de travail, de l'organisation du travail mais aussi sur le maintien dans l'emploi des salariés porteurs d'handicap.

La CGT rappelle que les médecins sont aussi les conseillers des représentants du personnel.

Restauration collective

Permettre aux agents de se restaurer durant la pause méridienne est un élément de la qualité de vie au travail.

Le restaurant administratif ou inter-administratif doit être accessible à tous les agents, aussi bien en terme :

- de tarif (la CGT rappelle que sa revendication est que le reste à charge pour un agent sur le prix d'un repas-plat + 2 périphériques- soit égal au maximum à la valeur d'un point d'indice avant subvention),
- de qualité,
- de proximité,
- et d'attente : le temps "perdu" doit se rattraper, ce qui occasionne des frais notamment de garde d'enfants.

Il est important aussi de mettre à disposition des agents un lieu pour se restaurer dans les locaux du service, un réfectoire équipé et bien dimensionné. L'application de la circulaire Fillon sur l'immobilier est un frein important à la mise en place de « lieu repas ». Il faut partout appliquer la norme NF X35-102 (décembre 1998) c'est une piste pour améliorer la qualité de vie au travail. La norme prévoit une surface minimum de bureau **par agent** de 10 m² et non les 12m² de surface utile nette en **moyenne** par agent de la circulaire Fillon qui se traduit par des bureaux tous petits.



SIDSIC

**(Services Interministériels
départementaux des systèmes
d'information et de
communication)**

(point à la demande la CGT)

La CGT demande une réunion dans les plus brefs délais avec la DISIC en charge des SIDSIC dans les départements (comme s'y était engagé le SGG lors du CT des DDI du 27 février 2014) pour avoir un état des lieux national de la situation des personnels issus des DDI et aujourd'hui rattachés aux préfetures et particulièrement de la dégradation de leurs conditions de travail.

Dans plusieurs départements les postes restent vacants pendant de nombreux mois ou sont supprimés, alors que la charge de travail est en hausse compte-tenu des réorganisations successives qui entraînent des déménagements de services et la reconfiguration de nombreux postes informatiques.

En 2013, la DISIC a décidé de changer de système d'exploitation (en se pliant aux injonctions de microsoft qui a décidé de ne pas actualiser son antivirus si les utilisateurs ne passaient pas sous Windows 7) avant la date butoir du 7 avril 2014 (qui est déjà dépassée, avec quels risques pour la sécurité informatique ?) sans avoir anticipé ni étudié le dimensionnement du nombre d'heures de travail nécessaires et donc du nombre d'agents y compris en renfort.

Ce vaste chantier dit de « migration » aurait dû faire l'objet de moyens exceptionnels (et pas seulement en terme de crédits débloqués pour acheter les nouvelles licences) et les collègues qui en sont chargés (en DDTM 22 notamment mais pas seulement) dénoncent l'absence de prise en compte de leurs problèmes par les directions qui leur opposent l'impossibilité de prolonger les contrats des vacataires en poste car il faudrait que l'Etat paie les allocations de chômage des salariés concernés s'ils ont acquis suffisamment de droits en fin de contrat (le contraire serait un comble !!!).

La CGT doit être reçue par le Préfet 22 et demande que le SGG, la DISIC et les directions prennent leurs responsabilités pour que les conditions de travail des agents ne soient pas dégradées par les questions d'économies budgétaires et d'impréparation des plans de charge dans l'ensemble des SIDSIC.

Réponse de la directrice de la DSAF :

En accord avec la DISIC, une réunion sera programmée avant fin juin 2014 et abordera la situation des personnels affectés en SIDSIC et notamment les effectifs, la question des astreintes, des conditions de travail, des régimes indemnitaires (des pertes de rémunération ont été signalées aux syndicats), des déroulements de carrières, des mobilités ...

La CGT propose à tous les agents concernés de recueillir leurs observations et les difficultés qu'ils rencontrent dans les SIDSIC :

⇒Auprès des syndicats CGT dans les services pour interpeller les directions et les préfets dès maintenant

⇒ Nationalement par mail auprès des représentants CGT au CT des DDI ou directement sur la boîte ugff@cgt.fr, pour la réunion de juin avec la DISIC.

Situation des agents contractuels payés sur les crédits dédiés à la « lutte contre les algues vertes » en Bretagne

(point à la demande la CGT)

Une trentaine d'agents ont été recrutés depuis près de 10 ans sur des crédits « environnement » par les services de l'Etat en Bretagne, pour mettre en œuvre la politique de lutte contre les pollutions diffuses et répondre notamment aux obligations assignées à la France par la directive européenne « nitrates » de prévention des algues vertes sous peine de lourdes amendes à régler par l'Etat français, ce qui est le cas régulièrement.

Ces agents en poste aujourd'hui dans les DDPP 22, 29 et 56 et à la DDCSPP 35, ont des contrats de type « 10 mois de travail maximum par période de 12 mois glissante ». Ils sont payés « à l'heure » de travail, en toute illégalité eu égard aux textes règlementaires et ne sont donc pas identifiés et surtout comptabilisés dans les ETP des services et dans ceux du BOP géré par la DREAL Bretagne sous la responsabilité du Préfet de région.

Les contrats à durée déterminée visent l'article 6 de la loi de 1984 relative au statut de la fonction publique, en référence à des « missions temporaires » alors que ces missions sont reconnues comme étant « pérennes » et nécessitant des compétences spécifiques (art 4 de la loi).

C'est d'ailleurs pour cette raison que les services en Bretagne, renouvellent les CDD avec les mêmes agents compte-tenu de l'investissement en temps de formation et ce, malgré l'obligation de payer sur les crédits Etat les allocations de chômage qui leur sont dues pendant les périodes d'interruption de 2 mois entre 2 contrats.

Le fait que le MEDDE n'ait toujours pas donné les instructions nécessaires pour requalifier tous les contrats de manière rétroactive en visant l'art 4 de la loi au lieu de l'art 6, a déjà pénalisé les agents avec des conditions plus contraignantes pour avoir accès à une CDIisation voire une titularisation en application de la loi de déprécarisation du 12 mars 2012.

Ces retards se traduisent concrètement pour une collègue vacataire depuis plusieurs années, en congé de maternité, par le non-versement de la totalité de son traitement (qu'elle aurait si elle était CDIisée) et par la contrainte de vivre avec des indemnités journalières de la CPAM à hauteur de 50 % de son traitement !

Les agents pourraient être encore plus pénalisés dans les prochains mois avec les modifications mentionnées dans le décret du 21 mars 2014 qui définit de nouvelles durées de contrats « 12 mois maximum par période de 18 mois » et qui rendra encore plus difficiles, leurs conditions de revenus (interruption de 6 mois), la CDIisation et la titularisation de ces agents si le MEDDE ne prend pas les décisions de requalification des contrats très rapidement.

Suite aux concours de catégorie B organisés début 2014 par le MEDDE dans le cadre de la déprécarisation, 2 de ces agents payés sur crédits de vacation, d'abord CDIisés, sont aujourd'hui titularisés. La CGT s'est fait confirmer par le DREAL Bretagne que ces agents seraient bien nommés sur place et comptabilisés dans les ETP des DDPP concernées. Elle exige que la totalité des autres agents soient confirmés dans leurs fonctions et que la rédaction des contrats soit régularisée dans les meilleurs délais.

Dans l'urgence, elle demande que des mesures soient prises pour que des avances soient systématiquement attribuées dès les renouvellements de contrats pour compenser les retards dans le versement des allocations de chômage par l'Etat.

La CGT dénonce également les pressions exercées dans de nombreux services sur les personnels contractuels en CDD dont les contrats renouvelés de multiples fois, sont souvent interrompus juste avant la durée de 6 ans, pour ne pas se plier à l'obligation de les CDIiser au-delà de 6 ans.

Réponse de la directrice de la DSAF :

Ce dossier comme toutes les situations particulières qui sont signalées au SGG, sera suivi en relation avec le MEDDE et les DDI concernées pour veiller à ce que des solutions soient trouvées.

La CGT qui a déjà saisi le SG du MEDDE et ne manquera pas de porter ce dossier lors de sa prochaine rencontre avec la nouvelle Ministre de l'Ecologie, demande au SGG d'intervenir auprès des DDPP et DDCSPP de Bretagne afin de trouver une solution rapide.



**Élections
du 4 décembre 2014
dans les DDI**

**Réunion du 17 avril
2014 après midi**

Participaient pour la CGT :

Patrick Hallinger – UGFF, Didier Horeau - DDT 53, Jocelyne Pelé - DDTM 22.

Une instruction, signée ces jours-ci, va être envoyée aux DDI pour l'organisation des élections professionnelles des CT dans les DDI prévues le 4 décembre 2014.

La CGT a obtenu la prise en compte de différentes demandes pour favoriser les opérations électorales : pas de réunions importantes ou de formation ce jour-là, vote à l'urne, mise en place de section et de bureau de vote à partir de 20 électeurs.

Rappel : les effectifs pris en compte pour la détermination du nombre de sièges de titulaires en CT sont ceux présents au 31 décembre 2013.

Les DDI vont recevoir dans les jours prochains, pour une réponse début mai, les effectifs transmis par les ministères à la date du 31 décembre dernier pour vérification.

Sur sigle ou sur liste ?

Pour les services de moins de 100 agents, le vote s'effectuera sur sigle. La date ultime pour définir le nombre de services concernés est le 4 juin 2014 compte tenu d'une baisse d'effectifs prévisible(6 mois avant les élections).

Dans les faits, les DDI concernées par le seuil de 100 électeurs sont les services de 100 agents et moins et ceux qui peuvent passer sous cette barre au 4 juin 2014 (Cela concerne moins de 10 services).

Le projet de texte relatif au déroulement des élections en DDI sera présenté aux organisations syndicales le 5 juin.

Au cours de la discussion, le SGG voulait fixer les seuils pour l'organisation du scrutin dans chaque DDI pour les élections des CT ministériels à 40, 50 ou 60 électeurs au lieu des 20 relatés plus haut.

La CGT s'est fortement opposée à cette proposition considérant que les élections des CT ministériels relèvent d'instructions spécifiques débattues entre les organisations syndicales et les ministères, non du SGG.

La volonté du SGG a été également d'élargir le vote par correspondance alors que la CGT privilégie le vote à l'urne.

L'ensemble de ces éléments et leur mise en œuvre doivent être débattus dans le cas de réunions locales de concertation avec les organisations syndicales.

La CGT invite à constituer les listes dès à présent et nous les faire connaître. Cela vaut aussi pour les DDI qui auront à voter sur sigle : faire connaître les représentants qui siègeront au CT, le cas échéant, est un élément de crédibilité du vote.

La CGT invite également les personnels à se rapprocher des responsables CGT dans les DDI ou directement par mel ugff@cgt.fr, s'ils souhaitent se syndiquer et figurer sur les listes présentées par la CGT pour les CT locaux en DDI.

Pour info, le Rapport Malvy- Lambert : alerte sur le devenir des services de l'Etat

Le rapport et ses annexes ont été remis au président de la République le 16 avril 2014. Nous attirons l'attention sur un de multiples aspects du rapport qui touchent particulièrement les services de l'Etat dans les territoires: Il s'agit de la proposition 16 qui vise à "achever la décentralisation en transférant les moyens d'intervention (crédits et personnels) de l'Etat dans les domaines où les collectivités interviennent majoritairement".

Sur fond de politique d'austérité (moins 11milliards pour les collectivités territoriales et moins 18 milliards pour l'Etat), la voie est ouverte à de nouveaux abandons de missions publiques.

La CGT première organisation syndicale dans les DDI

Le CT des DDI est composé de 10 membres représentant les personnels, la CGT dispose de 4 sièges. La délégation est composée de représentants qui couvrent tous les champs ministériels concernés par les DDI.