

Montreuil, le 26 mars 2015

**Un premier groupe de travail du CT des DDI préfigurant
une mise en œuvre concrète de l'accord relatif
à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique : ENFIN ?!**

Dans le même temps que la RGPP puis la MAP conduisent le rétrécissement des fonctions de l'Etat, elles portent un mouvement de « caporalisation » de l'action publique avec le renforcement des hiérarchies et l'accentuation du contrôle de l'activité des agents. La rupture des chaînes de commandement antérieures, la remise en cause des collectifs de travail, des objectifs calés sur le travail commandé (théorisé et traduit en indicateurs chiffrés) et non sur le travail réel des agents (celui dans lequel chacun met de « sa pâte » et de son intelligence mais aussi celui qu'impose la « vraie vie »), accompagnent, sans pouvoir les masquer, la baisse drastique des moyens alloués et l'abandon de missions.

Rien de bien étonnant à ce que ces nouvelles organisations produisent de la souffrance au travail, favorisant des pathologies voire des atteintes directes à la vie des agents, phénomènes en augmentation importante face auxquels l'Etat employeur a des responsabilités et l'obligation d'apporter des réponses.

« Pour ce qui concerne les directions départementales interministérielles, il appartient au secrétaire général du Gouvernement de mettre en œuvre ce plan, en lien avec les ministères employeurs des agents affectés dans ces directions » (protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique ([cliquer ici](#)))

La CGT s'est totalement investie dans la démarche qui l'a conduite à parapher l'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique. Pas d'angélisme dans cette affaire mais des batailles à mener pour que le travail ne soit pas un enfer pour les agents, pour une amélioration significative de nos conditions de travail et des moyens alloués aux missions publiques.

Il en va également, nous en sommes convaincus, de l'avenir du service public et de sa qualité.

La réunion du 17 mars 2015 :

En préambule de la réunion du 17 mars 2015 avec la DSAF, la CGT a rappelé que ce groupe de travail, résultant certes d'obligations pour l'administration et au sujet desquelles un retard conséquent a été pris, venait en écho aux demandes que notre organisation a formulées lors de la précédente mandature, au CT des DDI.

La CGT a rappelé la dégradation importante des conditions de travail résultant de facteurs multiples de structuration, d'organisation, de suppressions de missions ou de leur exercice en « mode dégradé », de nouvelles formes de relations sociales, conduisant trop souvent à de l'autoritarisme, non maîtrisées.

A sa demande, le SGG s'était engagé, lors d'un CT le 17 avril 2014, sur le principe de l'élaboration d'un accord cadre pour les DDI. **La CGT avait exposé alors les principaux points de la démarche à laquelle un tel engagement doit souscrire :**

- **Une phase préalable d'expression et d'intervention des personnels des DDI, de saisine de CHSCT locaux, de recours à un ou plusieurs experts :** cette séquence a été totalement omise. A ce stade, des diagnostics auraient été réalisés, financés par le fonds de modernisation. A ce jour, nous n'avons eu aucune communication ni sur les modalités de leur réalisation ni sur les éventuelles conclusions apportées ni, enfin, sur les observations ou avis émis par les agents concernés et/ou leurs représentants syndicaux,
- Une seconde séquence consacrée à **l'élaboration**, au terme de débats contradictoires, **de toute une série de préconisations ayant pour objet d'améliorer les conditions de travail des personnels**,
- Une séquence consacrée à l'élaboration d'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.**

La CGT avait également souligné la nécessité d'une articulation de ce processus avec les travaux engagés dans les CHSCT ministériels.

Le groupe de travail réuni par la DSAF le 17 mars 2015 n'apporte donc qu'une réponse partielle et biaisée, dès lors qu'elle ne serait pas précédée d'un véritable état des lieux contradictoire. Il est d'ailleurs symptomatique de constater le retard pris dans la mise en application de l'accord-cadre sur la prévention des RPS (peut être non prioritaire ?) à la fois sur la réalisation du diagnostic mais aussi dans la formation des représentants des CHSCT.

Pas question qu'apparaissent LES FACTEURS INDIVIDUELS dans les causes de RPS qui sont définies par le collège d'expertise de Gollac et reprises dans l'accord cadre comme *"Les risques pour la santé mentale, physique ou sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental."*

Il est symptomatique également de voir l'administration introduire, dans les documents préparatoires à ce groupe de travail, des limites à la responsabilité des employeurs, par la référence aux facteurs individuels de RPS, et oublier purement et simplement le rôle central qui est celui des représentants des personnels dans les CHSCT locaux.

La CGT a rappelé qu'en tout état de cause, et y compris en respectant une démarche ouverte et à l'écoute des principaux acteurs que sont les agents, il serait totalement vain, voire contre-productif, de déboucher sur des préconisations qui n'auraient aucun caractère contraignant pour les directions, autre que celui prononcé par les tribunaux. Cet exercice serait également vain s'il ne débouchait pas sur une amélioration significative des conditions de travail des agents.

En séance, la CGT a fait des propositions concrètes sur la rédaction de documents présentés, à savoir un triptyque à destination des personnels et un document de méthodologie (dit « boîte à outils ») à destination des directions locales.

Outre, le retrait de toute référence aux facteurs individuels dans les causes des RPS, elle a obtenu que ces causes soient clairement identifiées, à l'instar de ce qui est repris dans l'accord cadre :

- Les exigences et l'intensité du travail (dont le surinvestissement),
- Les exigences émotionnelles,
- Le manque d'autonomie et de marges de manœuvre (l'écart entre le travail prescrit par l'administration et le travail réellement effectué par l'agent pour que cela fonctionne),
- La mauvaise qualité des rapports sociaux et des relations de travail,
- Les conflits de valeur,
- L'insécurité de la situation de travail (dont la précarité).

La place centrale des représentants au CHSCT a été rappelée, de même de la nécessité de former les acteurs du groupe projet, chargés du diagnostic, à la démarche afin d'en tirer un véritable bilan d'ensemble. Car il ne s'agit pas d'un énième exercice de reporting mais bien d'œuvrer à l'identification des causes de RPS et à une prévention effective.

Ainsi, parmi les **indicateurs** retenus, la CGT a fait préciser certains d'entre eux tels celui relatif à **l'absentéisme** (pour raison de santé et en respectant les quatre catégories définies que sont les congés pour maladie ordinaire, les congés de longue maladie et de longue durée, les congés pour accident de service et les congés pour maladie professionnelle) et celui permettant **la mesure du taux d'actes de violence physique**.

Pour la CGT, le diagnostic doit constituer un véritable état des lieux des situations actuelles. Pour cela, il est important d'entendre ce que les agents ont à dire, tant collectivement qu'individuellement. Des grilles de questionnement ont été étudiées et elles doivent être utilisées, car plus complètes que celles qui ont été présentées lors de la réunion. ([cliquer ici](#)).

Les projets de documents amendés seront présentés de nouveau aux organisations syndicales.

La demande formulée de la création d'un CHSCT des DDI (à laquelle la CGT ne s'est pas associée), et validée par le SGG qui s'est engagé à en étudier la faisabilité et à produire « une maquette », a de nouveau été évoquée. La CGT a réitéré sa demande de communication d'une étude juridique qui a été réalisée conjointement par la DSAF et la DGAFP ainsi que d'un bilan du fonctionnement et des dossiers traités dans les CHSCT locaux au cours des dernières années.

A ce propos, force est de constater que malgré leurs obligations réglementaires les ministères ont largement abandonné les agents relevant de leur champ et affectés dans les DDI. Pour autant, la création d'un CHSCT des DDI pose à la fois la question du rôle et de la place des ministères en matière de sécurité et de conditions de travail des personnels dont ils portent l'emploi et les missions exercées, d'autant que la question de l'autorité du SGG sur les directeurs départementaux. Pour illustration, il suffit de se remémorer certaines situations locales auxquelles les services du SGG n'ont pu apporter des réponses ou ont tardé à en apporter de manière trop souvent partielle et non satisfaisante.

Pour la CGT, la réponse première n'est pas celle d'un nouveau niveau institutionnel mais celle des compétences pour répondre efficacement aux situations tant d'hygiène et sécurité (notamment les problèmes d'amiante) que de conditions de travail. A ce stade les ministères sont et doivent être totalement impliqués, ce que les délégations CGT aux divers CHSCT Ministériels n'ont pas manqué de rappeler.

Quand la méthode “Lean” s’invite à un groupe de travail sur les risques psychosociaux. Qui l’eut cru ?

La seconde partie de cette réunion consacrée à la prévention des risques psychosociaux concernait l’ « amélioration des processus opérationnels en DDT(M) » ([cliquer ici](#)), financée par des crédits du fond de modernisation (SGMAP) et menée avec l’aide du cabinet d’audit externe « ACCENTURE » (faisant partie des 500 premières entreprises mondiales et dont le siège social est implanté en Irlande, pays bien connu pour la légèreté de ses contraintes fiscales...).

Les thématiques retenues (lien hypertexte vers le diaporama) concernent le traitement des dossiers PLU, ANAH, PPRI, PMBE, DJA, DPU, SIG, accessibilité, taxe d’aménagement, défrichement, SCOT, courrier, y compris de la PAC, alors même que le dispositif est en cours d’évolution.

La prouesse a consisté à ce que l’administration tente de démontrer comment la mise en œuvre de la méthode « Lean », plus connue pour engendrer des préconisations de gains de productivité générant la dégradation des conditions de travail des salariés, pouvait conduire à l’amélioration des processus opérationnels avec l’aide des personnels. Et en plus, ces derniers seraient selon nos interlocutrices très satisfaits de la démarche...

- Où sont les ministères dans tout cela ? Ce sont pourtant eux qui doivent se préoccuper de la mise en œuvre des missions, se préoccuper de l’animation des réseaux « métiers ».
- Où sont les hiérarchies locales qui précédemment étaient suffisamment au fait du travail pour communiquer avec les agents et trouver avec eux des sources d’amélioration des contenus, qui entendaient les remarques quand le travail commandé s’éloignait par trop du travail réel ? Elles sont devenues des managers, l’œil rivé aux objectifs et aux indicateurs.

Aujourd’hui, ce sont des cabinets d’audit privés qui viennent écouter les agents parler de leur travail, un comble ! Mais ce sont aussi les cabinets d’audit surpuissants qui dictent les méthodes à mettre en œuvre au plus près de l’exécution, poussant à trouver les solutions de colmatage des lézardes résultant de la baisse de moyens.

À ce jour, ce sont 21 DDT(M) qui ont eu le privilège de bénéficier d’un tel dispositif (dont par ailleurs nous ignorons les coûts). A la question de la CGT de savoir si cela allait être étendu, la représentante de la DSAF n’a pas nié le fait que cette démarche pourrait bien faire tâche d’huile dans les DDPP, les DDCS et les DDCSPP. Une thématique a même été évoquée : le traitement de l’hébergement d’urgence !