

Groupe de travail du 28 avril préparatoire au CT des DDI du 21 mai 2015

Création d'un CHSCT « spécial » des DDI

Comme suite aux demandes réitérées de la CGT, l'administration a tenté de justifier cette création par l'argumentaire suivant :

"Le futur CHSCT « spécial » des DDI trouve son fondement juridique dans l'article 36,2°, a) du décret 82-453 qui prévoit : « ***Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spéciaux de service ou de groupe de services peuvent être créés, dès lors que le regroupement d'agents dans un même immeuble ou un même ensemble d'immeubles le rend nécessaire, ou que l'importance des effectifs ou des risques professionnels particuliers le justifie*** ».

Il est donc possible, sur cette base, de justifier la création d'un CHSCT « spécial » des DDI, compte tenu de l'importance des effectifs des 238 directions départementales interministérielles (environ 30 000 agents relevant de leurs ministères d'origine) et des risques professionnels particuliers qui s'attachent à leur activité.

En revanche, cette nouvelle instance ne peut se substituer ni aux CHSCT de proximité des DDI ni aux CHSCT-Ministériels."

Pour la CGT, outre l'argument spécieux du fondement juridique s'appuyant sur l'article 36 du décret du 28 mai 1982, la proposition d'un CHSCT spécial des DDI pose problème, l'administration n'ayant toujours pas véritablement répondu aux questions déjà soulevées auprès du SGG notamment lors du CT du 19 février dernier.

En particulier l'articulation entre cette nouvelle instance, les CHSCT locaux et les CHSCT Ministériels :

- Quelles responsabilités juridiques exactes entre ses trois niveaux et dans chacun d'entre eux ?
- Quel champ de compétence sans la réaffirmation de la responsabilité des employeurs publics dans chacun de leurs départements ministériels ?
- Quelles attributions concrètes, notamment en regard de la gravité du décalage existant entre les réponses de l'administration et l'incroyable dégradation des conditions de vie et de travail dans les services ?
- Quelle valeur ajoutée par la mise en place de cette instance ? La question étant moins « l'enveloppe » que la corrélation à apporter entre les différents niveaux d'intervention locaux et ministériels dans l'objectif de la mise en œuvre d'une réelle politique de prévention et d'hygiène et de sécurité au travail.

Alors qu'aucune garantie ne serait donnée de pouvoir peser sur les situations de vie et de travail des agents dans les DDI, les CHSCT Ministériels seraient cantonnés à l'examen de problématiques

techniques se posant dans le cadre de leur activité lorsqu'elles sont liées aux missions spécifiques de certains ministères ou au fonctionnement de directions « métiers ».

Pour le SGG, le CHSCT spécial des DDI ne saurait être une « chambre d'appel » des CHSCT des ministères et devrait « *limiter ses consultations à des sujets transversaux qui ne soient pas propres à un unique département ministériel* ».

Le Président du CHSCT des DDI, s'il se met en place, n'étant pas le SGG, mais le DSAF, la CGT a rappelé ses interrogations ainsi que sa demande d'élaboration d'un nouveau document qui précise clairement :

- la responsabilité juridique et pénale du Président du CHSCT des DDI, notamment en regard des échelons de proximité et ministériels,
- les contours et l'objet de ce CHSCT spécial des DDI.

Enfin en matière de formation des représentants CHSCT, la CGT a demandé que soit prise en compte l'évolution réglementaire qui permet à ces derniers de bénéficier d'une formation auprès les d'organismes agréés de leur choix pour 2 des 5 jours prévus par les textes DGAFP. Il conviendra également d'indiquer aux directions locales les modalités de prise en charge de ces frais.

En réponse la DSAF a déclaré partager l'idée, dans l'approche et l'analyse juridique, de ne dessaisir de leur responsabilité ni les ministères, ni les DDI (notamment Préfets et Directeurs de services).

Tout en reconnaissant la difficulté de bien caler ce que serait le périmètre d'intervention du CHSCT spécial des DDI, elle a souligné la nécessité de « continuer à travailler » sur ce point. Un nouveau document sera établi apportant davantage de précisions sur les attributions de cette nouvelle instance ainsi que sur leur articulation avec celles des CHSCT Ministériels et CHSCT locaux.

Feuille de Route et Cadrage national sur la prévention des Risques Psychosociaux (RPS)

La feuille de route concernant les améliorations des conditions de vie au travail en DDI définit des orientations en application de l'accord cadre relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique du 22 octobre 2013 et de l'instruction du SGG du 13 juillet 2014.

Elle s'appuie sur des diagnostics et plans d'actions locaux, sur un diagnostic et plan d'action national à établir ainsi que sur un certain nombre « d'outils » mis à disposition de chaque DDI.

Elle se donne pour objectif l'établissement d'un diagnostic et d'un plan d'actions transversal national ainsi que la qualification des acteurs nécessaires au portage de cette politique de prévention et d'améliorations.

Dans le prolongement du débat précédent sur la création d'un CHSCT spécial, une certaine confusion apparaît sur les objectifs et les orientations de cette feuille de route. Ce qui au départ découlait d'une stricte application aux DDI de l'accord cadre sur la prévention des RPS dans la fonction publique semble s'inscrire aujourd'hui dans une démarche beaucoup plus large aux contours et au contenu mal définis.

La CGT met en rapport le projet de diagnostic et de plan d'action national avec ceux en cours localement dans les services dont certains ont été financés sur des crédits du fonds de modernisation, et dont les conclusions pourraient être utilement analysées et exploitées au niveau national. Elle demande un bilan de l'utilisation de ces crédits et l'état des lieux de ces diagnostics et plans locaux.

Pour la DSAF les crédits octroyés sur le fonds de modernisation sont suivis dans chaque DDI dont les actions et les projets font l'objet d'une validation y compris dans le domaine relevant de la prévention des RPS.

Le diagnostic national ne peut ressembler à un diagnostic local ni résulter de l'addition ou d'un simple agrégat de 238 diagnostics locaux. C'est pourquoi elle entend définir une méthodologie d'analyse au niveau national en s'appuyant notamment sur les rapports de synthèse des ISST.

La feuille de route a un caractère « national ». Elle n'est pas destinée aux DDI contrairement aux documents établis comme outils d'application de l'accord cadre sur la prévention des RPS (guide méthodologique et triptyque) qui seront diffusés dans tous les services après le CT du 21 mai.

La CGT se félicite que dans le document qui sera transmis aux agents, toutes les questions relatives aux facteurs individuels des agents aient été retirées du projet initial pour se concentrer exclusivement sur leur situation professionnelle.

S'agissant du plan d'action sur les Risques Psychosociaux, il doit s'articuler avec les travaux déjà engagés localement. En ce qui concerne les démarches de diagnostic en cours, nous appelons les militants CGT et les personnels à être vigilant sur ces points et à exiger toutes modifications s'il y a lieu.

Pour faciliter cette mise en conformité si nécessaire, la CGT a demandé qu'il soit indiqué en exergue de tous ces documents qu'ils ne sont qu'un « condensé » de la démarche de l'accord cadre sur la prévention des risques RPS prise dans son ensemble et qu'en aucun cas ils ne s'y substituent.

Projet de plan « Administration exemplaire » des DDI (PAE)

Le Plan Administration Exemplaire des directions départementales interministérielles s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de la future stratégie nationale de la transition écologique et énergétique 2015-2020. Il couvre la même période.

Se plaçant dans la perspective de la COP21 l'instruction du Premier ministre du 17 février et le PAE dressé à la hâte par ses services (DSAF/SGG) se situent dans la continuité du premier Plan Administration Exemplaire élaboré en 2009.

Dans la continuité et sans autre grille de lecture que celle du gouvernement de l'époque qui avait bien compris comment tirer parti de l'écologie et du développement durable pour déployer toute une série de mesures destinées de fait à réduire coûte que coûte la dépense publique, accompagnant en cela la Réate, et en taillant sans réserve dans les budgets de fonctionnement des services et administrations de l'État : consommation des fluides, véhicules de services, matériels informatique, consommation de papier, gestion et tri des déchets...

Pourtant, pour la CGT une autre approche serait possible tant vis-à-vis d'une administration « éco-responsable » que de la recherche d'une qualité de vie au travail qui prenne en compte les questions environnementales, écologiques et du développement durable, notamment sur la politique immobilière, tant vis-à-vis des personnels que des usagers ; une approche qui conjugue la juste économie et la légitime amélioration des conditions de travail.

Ainsi si le plan de 2009 n'intégrait pas le périmètre des DDI alors en cours de constitution, un vaste chantier pourrait être ouvert aujourd'hui autour de la politique immobilière de l'État et de ses schémas pluriannuels de stratégie immobilière (SPSI) établis dans chaque département et agglomération sous l'autorité des préfets et avec l'expertise et le conseil de France Domaine.

Sur les cinq années 2015-2020, un important plan de rénovation immobilière pourrait être élaboré : isolation thermique, aménagements intérieurs, sanitaires, restauration, stationnement, mobilité et plan de déplacement d'administration – PDA –.

L'État exemplaire en matière de transition écologique et énergétique, cela pourrait être un plan d'investissement novateur et d'avenir dans des bâtiments publics et administratifs à qualité environnementale. Nous appelons les militants CGT à poser ces revendications à chaque fois que des débats sur ces questions viendront dans les services.

Enfin, la CGT considère que la question du télétravail ne saurait relever d'un « axe stratégique » du plan administration exemplaire, le lien de cause à effet entre bilan des émissions de gaz à effet de serre, réduction de l'usage de la voiture et de consommation de carburant, et l'instauration ou la généralisation du télétravail n'étant pas spécifiquement établi.

Le télétravail doit faire l'objet de négociations particulières avec la DGAFP et à l'intérieur de chaque ministère, afin d'en définir un cadre réglementaire protecteur dans l'intérêt des agents, avant toute expérimentation locale.

De même, la question de l'égalité entre les hommes et les femmes pour ce qui concerne les nominations des directeurs et de leurs adjoints relève d'une autre thématique dont les enjeux sociaux et sociétaux dépassent largement le cadre strictement économique du PAE.