

Montreuil, le 23 octobre 2015

Installation le 13 octobre 2015 du CHSCT des DDI : déjà des déceptions ?

Cette réunion d'installation du CHSCT du 13 octobre 2015 est 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 28 septembre 2015.

Contrairement au Comité Technique, ce CHSCT « spécial » n'est pas présidé par le Secrétaire Général du Gouvernement, ce qui risque de ne pas être sans conséquence sur le fonctionnement de cette structure. Chacun pouvant se renvoyer la balle !

Par ordre de représentativité découlant des dernières élections du 4 décembre 2014 les 9 sièges sont répartis de la manière suivante : FO : 3 sièges, UNSA : 3 sièges, CGT : 2 sièges, CFDT : 1 siège. Cette répartition est légèrement différente de celle du Comité Technique qui compte 10 sièges (dont 1 siège supplémentaire pour FO).

Les représentants du personnel désignés par la CGT :

Titulaires : Catherine Merle (DDPP de Paris) et Daniel Bro (DDTM des Alpes-Maritimes).
Suppléants : Pascale Lepiney (DDCS de Seine Maritime) et Géraldine Deveau (DDTM de l'Aude).

Siègent également les professionnels de la Santé et Sécurité au Travail : 1 médecin de prévention, 1 assistant ou un conseiller de prévention, 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.

Les représentants des ministères concernés peuvent également siéger en tant qu'experts permanents.

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

Déclaration liminaire CGT

« Pour cette première réunion relative à l'installation de ce CHSCT spécial DDI, la délégation CGT souhaite évoquer le contexte de cette création, les problèmes auxquels nous sommes confrontés et notre volonté d'être une force de proposition.

1- Le contexte

La RGPP, la REATE 1, puis la REATE 2, la MAP ont toutes provoqué ces dernières années des régressions et des abandons de missions qui compromettent la réalisation d'un service public de qualité.

Ces réorganisations administratives ont eu des conséquences néfastes pour les personnels avec la poursuite des suppressions d'emplois, la dégradation des conditions de travail, une souffrance au travail pour l'ensemble des personnels, y compris pour les membres de l'encadrement.

2 – Les problèmes auxquels nous sommes confrontés

Si la CGT s'est opposée à la création d'un CHSCT spécial des DDI, ce n'est évidemment pas par désintérêt envers les agents travaillant dans les DDI, mais parce que cette instance nous paraissait avoir un périmètre d'intervention à la fois flou et limité au regard des structures existantes (CHSCT locaux et CHSCT ministériels).

Nous réitérons du reste nos interrogations à propos de son articulation avec les CHSCT locaux et ministériels.

- *Quelles responsabilités juridiques exactes entre ces trois niveaux et pour chacun d'entre eux ?*

Ainsi on constate dans le bilan social 2014 soumis à notre examen, qu'une vingtaine de DDI n'ont toujours pas de Document Unique (DUERP), alors que c'est une obligation, dont le manquement devrait être sanctionné.

- *Quel champ de compétence sans la réaffirmation de la responsabilité des employeurs publics dans chacun de leurs départements ministériels ?*
- *Quelles attributions concrètes, notamment au 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 ?*

Ainsi dans le bilan social seulement 160 DDI sur 238 (soit 67%) incluent les RPS (risques psycho sociaux) dans le DUERP.

- *Quelle valeur ajoutée par la mise en place de cette instance dans l'objectif de la mise en œuvre d'une réelle politique de prévention et d'hygiène et de sécurité au travail ?*
- *Quels moyens se donnent la Fonction Publique pour faire fonctionner cette instance : moyens humains (nombre d'ETP), matériels, rubriques dédiées sur Intranet, etc ?*
- *Enfin nous demandons la mise en œuvre effective du droit à la prise en charge financière de la formation des représentants CHSCT et en particulier des 2 jours auprès d'organismes agréés de leur choix.*

3 – Nos propositions

Malgré ces difficultés effectives, la CGT entend assumer toutes ses responsabilités dans le cadre de ce CHSCT spécial DDI concernant la défense des conditions de vie et de travail de tous les personnels.

S'agissant du fonctionnement de cette instance, nous avons des demandes et des attentes :

- sur le contenu du règlement intérieur et le rôle du secrétaire et d'un secrétaire adjoint,*
- sur les moyens alloués aux représentants titulaires et suppléants en nombre de jours (articles 2 ou 3 de l'arrêté du 27 octobre 2014), ordres de missions et possibilité de visites de sites, etc...*

Pour une application locale, il est également urgent de procéder à la publication rapide des arrêtés interministériels concernant les services pouvant bénéficier d'un contingent majoré pour « risques professionnels particuliers » tel que défini dans l'article 2 de l'arrêté du 27 octobre 2014.

- sur la formation. La CGT s'est donnée les moyens de former ses représentants à ce CHSCT. Une formation décentralisée est du reste programmée la semaine du 26 octobre. Où doit-on envoyer la facture ventilée entre prise en charge des ordres de mission et frais pédagogiques (au SGG, à la Fonction Publique, aux DDI) ?*

- sur le fonctionnement (accès aux procès-verbaux et comptes rendus de séances des CHSCT locaux depuis la création des DDI soit par version dématérialisée avec Intranet dédié, soit par consultation sur place, accès également aux rapports des médecins de prévention et des ISST – inspecteurs santé et sécurité au travail - sur la même période, bilans sociaux des services).*

Il s'agit pour nous d'un accès à une information partagée et transparente. C'est un des outils permettant de mesurer objectivement les problèmes en sus des remontées directes par le biais syndical et qui permettrait de concourir à une amélioration des conditions de vie et de travail des personnels. »

Ordre du jour :

Installation du CHSCT des DDI :

Avis sur règlement intérieur
Désignation du secrétaire du CHSCT des DDI
Formation des membres du CHSCT des DDI

Points d'informations :

Bilan social des DDI - partie IV les conditions de travail
Point d'étape sur la démarche de prévention des RPS en DDI
Rôle des assistants de prévention dans les CHSCT locaux des DDI
Médecine de prévention en DDI

Points d'actualité

SIDSIC
DRDJSCS (PP)

Intervention préalable de M. Duval (DSAF)

Il a rappelé l'importance 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 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 même par le niveau local. Ce ne sera donc pas une instance d'appel sur une instance locale ou ministérielle.

Son domaine d'intervention concernera des sujets transversaux, comme la prévention des RPS, ~~prévention~~ et du harcèlement moral et sexuel, la formation aux risques Sécurité - Incendie

Pour la CGT, cette articulation ne sera pas aisée. Dès cette première réunion nous y serons du reste confrontés !

Installation du CHSCT des DDI

Le règlement intérieur

Etabli selon le règlement-type annexe à la circulaire DGAFP du 9 août 2011, il a été adopté à l'unanimité après quelques modifications minimales.

Un « *relevé de décisions* » sous forme synthétique pourrait être publié à l'issue des CHSCT, sur le site Intranet « *Matignon Infos Services* ». Ce site n'est malheureusement connu qu'essentiellement par un public d'initiés !

Le secrétaire du CHSCT

Les approches syndicales étaient divergentes sur le caractère fixe ou tournant de ce mandat. Une position de compromis a finalement été adoptée : un délégué FO sera le secrétaire fixe durant toute la mandature. En revanche le secrétaire-suppléant sera tournant suivant un ordre de passage résultant des élections. Un délégué UNSA est le secrétaire-suppléant pour la première année (octobre 2015-octobre 2016). La CGT le sera pour la seconde année et la CFDT pour la fin du mandat.

La formation des membres du CHSCT DDI

L'administration a souhaité faire un état des lieux des formations dont les membres auraient déjà bénéficié, de façon à ne pas doubler la formation. Il sera octroyé une formation avec un module spécifique d'une demi-journée plus spécialement consacrée au mandat CHSCT spécial DDI.

La CGT a demandé la mise en œuvre :

- de **l'arrêté du 27 octobre 2014** (JO du 29) sur la dimension des droits accordés aux membres du CHSCT (articles 1, 2 ou 3).

Tous les membres des CHSCT locaux devraient se reporter à cet arrêté, dans la mesure où il accorde 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 (article 1). On attend toujours au niveau local l'arrêté spécifique désignant les DDI bénéficiant de contingents supplémentaires et ce un an après la publication de l'arrêté initial !

De même pour le CHSCT spécial DDI, la question reste posée du niveau des droits attachés à cette structure : système dérogatoire de l'article 2 exigeant un arrêté ministériel conjoint ou de l'article 3 (CHSCT ministériel). Dans l'attente on continue à appliquer l'article 1. Il peut paraître surprenant de ne pas avoir pris de décision sur cette question, alors même que les pouvoirs publics ont décidé la mise en place de cette instance !

- de **l'accord RPS du 22 octobre 2013** signé par la CGT avec la Ministre de la Fonction Publique sur deux points :

- l'octroi des 2 jours de formation spécialement dédiés à la « *prévention des risques RPS* », pour les membres des CHSCT en sus de la formation de 5 jours prévue à l'article 8 du Décret modifié du 28 mai 1982. Là encore, la mise en œuvre se fait attendre.

- l'octroi des 2 jours de « *formation syndicale* » qui doivent être pris en 2015 et qui sont intégrés dans l'accord-cadre RPS. Pas davantage octroyés.

En effet cet accord qui fête son deuxième anniversaire n'est toujours **pas** appliqué sur ces points importants. Explication fournie : son application étant diverse suivant les ministères, l'harmonisation sera effectuée dans le cadre d'une modification législative (Projet de loi sur la déontologie), dont l'adoption est prévue au printemps 2016.

Pour l'administration il est donc urgent d'attendre ! Même si nous ne désespérons pas que ces nouveaux droits finissent par s'appliquer, nous avons été assez déçus de cette lenteur et du léger agacement manifesté par nos interlocuteurs devant nos demandes légitimes !

Bilan social et conditions de travail 2014

Rappels : Il existe plusieurs types d'enquêtes sur ces sujets. L'enquête annuelle de la DGAFP qui permet d'établir le rapport annuel devant la Commission Centrale d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail du Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État. La DSAF pour sa part collecte annuellement les informations de l'enquête Info Centre « *vie et conditions de travail en DDI* ».

Bref on multiple les enquêtes (DGAFP, DSAF, baromètre social), mais débouche-t-on sur du concret et des observations sur certaines dérives locales, de façon à les corriger ?

L'arrêté du 23 décembre 2013 (JO du 27) fixe **la liste des indicateurs** contenus dans le bilan social qui doit être communiqué aux membres du CT par le chef du service. Les représentants du personnel peuvent vérifier que ces éléments leur ont bien été préalablement communiqués !

Ce bilan est notoirement insuffisant, puisque du fait de son caractère très général, il ne favorise pas le recensement des atteintes lourdes aux conditions de vie et de travail des agents, comme les suicides, les tentatives de suicides, les burn-out. C'est glaçant de constater qu'il n'y a pas un mot sur les drames de Marseille et de l'Yonne, alors même qu'on pourrait prévoir un décompte des « décès en activité » avec une rubrique « suicide », sans que cela signifie pour autant la reconnaissance d'une faute par l'administration. Le décompte des sanctions du 1^{er} groupe confiées à la toute-puissance des directeurs locaux ne nous a pas été fourni, malgré une demande antérieure en CT des DDI. Il est vrai que la circulaire de la DGAFP du 19 décembre 2014 a été désastreuse sur ce point.

Conformément à notre déclaration liminaire, nous avons réclamé l'accès aux informations détenues par la DSAF (rapports des CHSCT locaux depuis la création des DDI, bilans sociaux des services), ainsi que les rapports des médecins de prévention et des ISST. Ces éléments permettraient à cette instance en complément des informations remontant par le biais syndical de mesurer, conjointement avec l'administration, et de manière précise, les difficultés auxquelles sont confrontés les personnels, ainsi que les DDI concernées par des dysfonctionnements récurrents et épineux.

Là encore l'administration n'a pas souhaité répondre. Partie remise ou bien **la transparence fait-elle peur ?** Quand on sait que certaines DDI ne réalisent même pas les 3 réunions annuelles obligatoires et ne possèdent pas encore de DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels), également obligatoire, cela explique sans doute, le peu d'empressement de l'administration à nous donner les moyens d'une mise en lumière éventuellement ciblée sur le non-respect des textes et des personnels !

Ce bilan social issu des remontées des DDI a déjà été examiné dans le cadre du CT DDI du 24 septembre. Il devrait faire l'objet d'une publication par la DSAF auprès des personnels sur le site Intranet.

Quelques points méritent d'être soulignés :

- 5 DDI n'ont pas répondu à la DSAF (233 réponses sur 238 DDI). Les chiffres sont cependant meilleurs que pour le bilan 2013 (seulement 219 réponses). L'identité de ces 5 DDI ne nous sera pas communiquée ! Selon le DSAF, l'absence de réponse serait liée au caractère trop tardif de l'enquête « Info Centre » démarrée seulement en juin pour réponse le 5 août 2015.

- 23 directions n'ont toujours pas de DUERP, alors que cette obligation est très ancienne. Là encore aucune information nominative ne nous sera communiquée. L'administration n'a pas semblé émue et n'a pas cherché à fournir d'explication !

- la quotité de travail des assistants de prévention nous a paru insuffisante (58 % y consacre moins de 20% de leur temps)
- les droits de retrait ne semblent pas complètement comptabilisés.
- seulement 134 DDI sur 238 ont conduit leur diagnostic RPS et 91 ont établi leur plan de prévention des RPS au 31 décembre 2014 !
- les actes de violence à l'égard des personnes et des locaux seraient en diminution (14 en 2014 contre 42 en 2013). Des plaintes pénales sont-elles systématiquement déposées ? Les agents sont-ils soutenus dans ces épreuves ?

Point d'étape sur la démarche de prévention des RPS (risques psycho sociaux) en DDI

Une note du 10 juillet 2015 relative à la mise en œuvre du plan d'action de prévention des risques psychosociaux, accompagnée du triptyque et du guide méthodologique destinée aux directeurs des DDI a été envoyée par le DSAF. Le triptyque doit être remis à tous les agents de chaque DDI et le guide méthodologique aux membres des CHSCT. Le diagnostic et le plan d'action de prévention doivent être finalisés au plus tard pour le 31 décembre 2015.

Un premier bilan montre que :

dans 208 DDI (soit 87%) les diagnostics RPS ont été réalisés

193 DDI (soit 81%) ont établi leur plan d'action. Ces diagnostics et plans qui remontent souvent à 2013 auraient été actualisés.

Le DSAF va relancer une nouvelle action pour inciter les DDI retardataires à terminer le travail !

Rôle des assistants de prévention dans les CHSCT locaux des DDI

Leur nombre est en augmentation par rapport à 2013 (283 contre 268). Il existe une grande disparité entre les DDI. La fonction n'est pas toujours jugée attractive. Beaucoup d'AP sont intégrés dans les fonctions support qui vont être touchées par les réformes territoriales.

Médecine de prévention en DDI

12 DDI (soit 5%) ne sont pas couvertes par un système de prévention. Celle-ci est organisée par chaque ministère, ce qui donne un système très hétérogène. 191 rapports de médecine de prévention ont été établis. Le taux de visite sur demande au médecin de prévention (indicateur RPS) est de 4,1%.

Deux points d'actualité présentés au CT du 24 septembre

SIDSIC (Services Interministériels Départementaux des Systèmes d'Information et de Communication)

Selon l'administration, il s'agit d'un simple regroupement budgétaire au 1^{er} janvier 2016 de la gestion des emplois et de la masse salariale des agents affectés dans les SIDSIC sur le programme 333 (moyens mutualisés des services déconcentrés). Ce transfert représente 1138 ETPT.

Même si la masse salariale devient unique, la gestion de carrières resterait dans le ministère de rattachement. Comment en être certain ?

Un groupe de travail doit se réunir en novembre sur cette question.

Création des DRDJSCS (PP)

Il s'agit pour les pouvoirs publics de réunir les politiques publiques portées par le DRJSCS (Direction Régionale de la Jeunesse, Sport et Cohésion Sociale) et les DDCS(PP). Une nouvelle structure administrative par fusion des DRJSCS et DDCS(PP) doit donc être créée au 1^{er} janvier 2016 dans les 11 régions. Des antennes dans les anciens chefs-lieux de région sont également prévues. Les préfigureurs ont été nommés. Selon M. Duval les travaux ne sont pas suffisamment avancés pour annoncer le modèle retenu. Les discussions sont en cours. Dans deux cas, l'implantation ne s'effectuerait pas sur le lieu de la capitale régionale.

28 lettres cosignées par le SGG et le Ministre des Affaires Sociales sont adressées aux directions régionales. Après cet envoi, un groupe de travail pourra être réuni !

Le stress pour les agents est énorme. Les propos rassurants habituels ont été tenus par l'administration : les choses ne changeront pas pour les chaînes de commandement. Le dialogue social aura lieu.

Prochaine réunion du CHSCT DDI en janvier 2016, où l'on devrait réfléchir collectivement à un programme de travail.

Au niveau local, la CGT recommande au personnel d'être vigilant :

-sur la mise en œuvre de l'arrêté du 27 octobre 2014 (autorisations d'absences des articles 1 et 2) ;

-sur la mise œuvre de l'accord RPS d'octobre 2013 signé avec la Fonction Publique tant pour l'application des droits spécifiques à formation (2 jours RPS) et 2 jours de formation syndicale avec l'organisme agréé de leur choix ;

-sur la diffusion du triptyque RPS à tous les agents et du guide méthodologique aux membres du CHSCT ;

-de faire remonter à leurs organisations syndicales, à l'UGFF, à leurs représentants en CT et en CHSCT des DDI les difficultés liées au non-respect des trois réunions annuelles CHSCT, à l'absence DUERP et aux RPS.