

Revendications sur le projet d'accord RPS.

1/ au niveau des RPS :

- Page 1 : rajout de l'obligation de sécurité, de résultat dans le premier paragraphe
- Page 2 : 1^{er} paragraphe réduire voir supprimer les charges émotionnelles qui pèsent sur les agents
- pages 2-3 : Pourquoi mettre les moyens en annexe ?
- page 3 : Sur la suite de la concertation, où se trouve l'imputabilité, la prévention de la pénibilité ?
- Page 3 : Inverser les termes : égalité homme-femme en femme-homme.
- page 4 : comité de suivi, pourquoi pas mais des organisations syndicales représentatives et pas des signataires.
- Page 5 : Bordier et non pas Bodier.
- Page 5 : suppression de cette notion du stress non conforme à la définition de l'INRS. Il y a un mélange entre les causes, facteurs de causes, les effets observables et les conséquences sur la santé !!!!
- Page 6 : Remplacer « plénitude » par « intégralité ».
- Page 6 : Remplacement des modes de management par les modes de gestion en haut de la page
- Page 7 : A la suite du 1^{er} paragraphe rajout de : « Les plans d'actions ainsi que les programmes annuels de prévention des risques professionnels doivent être des moments d'échanges privilégiés entre les employeurs et les organisations syndicales afin de s'engager sur une politique volontariste en matière de prévention des risques professionnels ».
- Page 7 : rajouter dans le paragraphe 3 de l'orientation 1-1 « après avis du comité technique paritaire du CDG »
- Page 7/8 « d'une manière générale...de débat et d'avis entre l'ensemble...
- Page 8 : Remplacer « particulièrement utile » par « nécessaire » dans le 3^{ème} paragraphe.
- Page 8 : « dans leur définition et leur mise en œuvre » dans le 3^{ème} paragraphe, de quoi parle t-on ? si c'est des modalités, il faut mettre au pluriel, s'il s'agit du rôle des OS c'est incompréhensible !
- Page 9 : Remplacer « Un point d'étape » par « plusieurs points d'étapes » dans le 5^{ème} paragraphe
- Page 9 : A la fin dernier paragraphe rajouter après « fonctionnaire », « et des agents effectuant des missions de service public ».
- Page 10 : on parle beaucoup du guide, il devrait être mis en annexe.
- Page 12 : Remplacer « d'adaptation » par « de manœuvre afin de décider... » dans le premier tiret du premier paragraphe
- Page 12 : Remplacer « managers » par « encadrant » dans le 4^{ème} tiret du 1^{er} paragraphe
- Page 12 : Remplacer « la concertation sur l'amélioration de la qualité de vie au travail pourra ... » par « devra » dans la dernière phrase du 1^{er} paragraphe
- Page 12, dernier paragraphe, ce n'est pas clair, un seul avis d'un conseil supérieur ou un avis de chaque conseil supérieur ?
- Page 15 : suppression de l'axe 5 non conforme à l'esprit des accords de Bercy

2/ au niveau des heures de délégation :

Nombre d'agents couverts par le CHSCT	Ecart par membre en nombre de jours par an	
	Comparaison barème a)/ FPH	Comparaison barème b)/ FPH
jusqu'à 99	2,35	2,8
100-199	-0,65	-0,1
200-299	-1,5	0,55
300-499	-8,3	-6,25
500-1499	-23,25	-18,3
1500-4999	-45,15	-33,75
5000-9999	-43,7	-32,3
10000 et +	-42,3	-30,9

Nous constatons qu'en comparant les heures proposées avec la Fonction Publique Hospitalière et non avec le code du travail, ce qu'a fait le gouvernement, (nous avons repris tous les calculs avec la circulaire ministérielle du 07/09/09, n° DHOS/RH3/2009/280 relative aux CHSCT) les écarts sont largement significatifs (les calculs, ainsi que ceux du gouvernement sont en pièce jointe, la méthode est strictement la même). Seuls les CHSCT couvrant 99 salariés ont un barème plus avantageux contrairement à tous les autres et particulièrement à partir de 1499 salariés.

Lorsque l'on regarde la cartographie fournie par le ministère, la moyenne des agents couverts par un CHSCT est de 956 ! Aucun ministère ne se trouve dans la 1^{ère} tranche, donc tous les ministères sont désavantagés par rapport au barème de la FPH, barème dont nous demandons l'application dans les versants Etat et Territorial de la Fonction Publique.

Cette cartographie démontre largement également que nous sommes loin d'avoir des CHSCT à partir de 50 agents tels qu'existant dans le secteur privé et dans la Fonction Publique Hospitalière!

- Page 17 premier paragraphe: Ces mesures sont une première étape qui inscrit la Fonction Publique dans une dynamique de renforcement des moyens alloués aux mandats. Les signataires de l'accord s'engagent à atteindre le même volume global de moyens attribués à chaque CHSCT que ceux défini dans la Fonction publique Hospitalière. Un bilan sera fait en 2015 et une nouvelle négociation débutera au quatrième trimestre 2015 »
- page 17 axe 1: Remplacer « membres » par « membres titulaires et suppléants ».

- page 17 : afin d'être aligné sur la Fonction Publique Hospitalière, écrire 85 jours pour les CHSCT couvrant de 500 à 1499 agents, 138 jours pour ceux couvrant de 1500 à 4999 agents, 242 jours pour ceux couvrant de 5000 à 9999 agents et 255 jours pour ceux couvrant plus de 10 000 agents.
- Page 18: supprimer les paragraphes b) allant de « Par ailleurs, ... » à « « ... entre les niveaux de CHSCT »
- Page 18 : paragraphe « par ailleurs, ces arrêtés... » et le suivant : nous sommes en total désaccord pour qu'un arrêté ministériel décide d'une répartition du volume global d'heures, nous estimons que chaque OS doit pouvoir décider au sein des différents CHSCT d'une répartition qui leur semble la plus efficace afin de travailler au plus près des agents.
C'est une attaque au droit syndical repris comme un droit constitutionnel et attaché à un organisme directeur. C'est une ingérence du politique dans l'activité syndicale
De même que des CHSCT puissent être dépouillés de leurs moyens de fonctionnements.
- Page 19 : dans le 2^{ème} paragraphe commençant par « En revanche, ... », supprimer à partie de « tenant compte... ».

3/ au niveau de la formation :

- page 19 : Après 2015, nous demandons également que soit appliqués les mêmes dispositions que la FPH (alignées sur le code du travail). Pour cela, nous demandons que soit repris le point 1.2 de cette circulaire du 07/09/09. A savoir :

Le congé de formation des représentants du personnel au CHSCT est distinct du congé de formation professionnelle prévu dans les titres II, II et IV du statut général des fonctionnaires. Les dépenses prises en charge par l'administration au titre de la formation des représentants des personnels au CHSCT ne s'imputent pas sur le financement des actions de formation prévue par le décret n° 85-607 du 14 juin 1985 modifié relatif à la formation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat ainsi qu'au décret 85-552 du 22 mai 1985 pour les agents de la Fonction Publique Territoriale.

Les frais de déplacement et de séjour sont pris en charge par l'administration dans les conditions applicables aux agents relevant des titres II, III et IV précité.

Les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation sont prises en charge par l'employeur, à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de trente-six fois le montant horaire du salaire minimum de croissance (article R4614-34 du code du travail).

A cela doit se rajouter une partie du point 1.1.2. de ladite circulaire soit :

Le congés est d'une durée de cinq jours ouvrables à temps plein. Il est pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire.

La demande précise la date à laquelle le représentant souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci, le prix du stage et le nom de l'organisme chargé de l'assurer.

- page 19 : Mesure 3, orientation 3.1 sur la deuxième ligne, supprimer « l'ISST, et remplacer par « les représentants du personnel ».
- page 19 Mesure 3 orientation 3.2: Remplacer « s'attachera notamment à présenter... », par « présentera ».
- page 20 dernier paragraphe de la mesure 4 : supprimer « des signataires ».
- page 21 dernière phrase de l'alinéa 5, supprimer « dès que cela est possible » et remplacer par « en lui attachant un secrétariat administratif ».