



Paris, le 9 décembre 2016

Compte-rendu Force Ouvrière CHSCT-M du 8 décembre 2016

Le jeudi 8 décembre 2016 s'est tenu la suite du CHSCT-M du 8 novembre 2016, il restait deux points à l'ordre du jour, mais nous ne pouvions débiter ce CHSCT sans aborder l'accident survenu à la DIR EST sur l'A31.

FORCE OUVRIÈRE avait demandé, à cette occasion, la présence du directeur de la DGITM en la personne de M. POUPART. Sa présence était indispensable à nos yeux afin de prendre des décisions à la hauteur des enjeux que représentent les accidents de service dans sa direction métier.

Force est de constater que M. POUPART a décliné cette invitation et s'est fait représenter par le DIT adjoint M. LE DALL, les personnels apprécieront !

Après avoir mis en lumière la différence de traitement dans la prise en charge des accidents de service entre notre ministère et celui de l'intérieur, et après avoir lu les préconisations ci-dessous :

Préconisations FO présentées à l'adoption des membres du CHSCT-M du 8 décembre 2016 relatives aux accidents de service.

Argumentaire 1 :

FORCE OUVRIÈRE constate, au vu des cas recensés depuis des années, que dans le cadre des accidents de service ou maladies professionnelles, les personnels n'ont pas l'appui nécessaire de l'administration.

L'article 11 du statut de 1983 prévoit pourtant que chaque fonctionnaire ou agent public bénéficie de la protection fonctionnelle. Or force est de constater que cette protection n'est pas pleinement mise en œuvre :

- un agent qui subit un accident de service ne bénéficie pas du maintien de sa rémunération et doit souscrire une assurance/mutuelle complémentaire pour conserver son niveau et sa qualité de vie.
- très peu de propositions, voire aucune, de reclassement sont faites à cause notamment des restructurations et suppressions de poste
- les services n'apportent aucune aide ou soutien aux agents dans la prise en charge de leur dossier tant au niveau juridique que matériel sauf au cas par cas sur des accidents mortels.

FO rappelle qu'il relève de la responsabilité de l'administration de mettre en œuvre cette protection fonctionnelle. La carence des services (en particulier au niveau du reclassement) constitue une faute. Dans cette hypothèse, FO soutiendra les actions conduites devant le juge administratif pour faire sanctionner l'administration.

L'agent subit donc une triple peine, il est blessé dans sa chair, perd sa rémunération, subit les brimades de ces collègues car n'assure plus l'ensemble des missions de sa fiche de poste et sa vie personnelle comme professionnelle (déroulement de carrière) est remise en cause de par son accident de service.

Préconisations CHSCT-M :

C'est en ce sens que FORCE OUVRIÈRE préconise dans le cadre de la politique de prévention des risques psychosociaux et dans le cadre des obligations faites à l'État vis-à-vis de ses personnels :

1. L'application du statut afin que la protection fonctionnelle soit réellement mise en œuvre pour les personnels en accidents de service. Nous exigeons une prise en charge identique en matière juridique, financière et matériels mais également en matière de soutien à apporter à la famille sur l'ensemble des services du ministère sur ce dossier.
2. Que l'administration étudie tout moyen pour maintenir leur niveau de rémunération pour éviter toutes difficultés sociales et faciliter une éventuelle demande de reclassement dans un autre corps.
3. Nous demandons une nomination dans le grade supérieur et une mutation au choix de l'agent afin de faciliter son retour à l'emploi.
4. La bonification du service actif afin que ces personnels exposés puissent réellement bénéficier des effets du service actif leur permettant de partir plus tôt et à taux plein en cessation d'activité, au regard de la pénibilité de leurs missions.

En cas d'accident mortel, nous demandons l'alignement sur le ministère de l'intérieur c'est à dire :

- Une nomination au grade supérieur.
- La légion d'honneur à titre posthume.
- Un soutien matériel et juridique à la famille sur la base de ce que prévoit la loi sur la protection fonctionnelle.

Argumentaire 2 :

Par ailleurs, en séance de CHSCT-M d'octobre 2015, la Présidente s'est engagée à revoir l'attestation type (en référence à la circulaire FP4 du 30 janvier 1989) permettant à l'agent de ne pas faire d'avance de frais lorsqu'il n'y a pas de doute sur le fait qu'il s'agit d'un accident de service. Le document actuel est de plus en plus souvent rejeté par certains professionnels de la santé, parfois au motif que l'État est mauvais payeur...

Préconisation 2 :

Les membres du CHSCT-M demandent que soit rénové de façon urgente le formulaire relatif à l'avance des frais médicaux consécutifs à un accident de service, et qu'il soit porté à la connaissance de tous les services et établissements publics dans le cadre d'un rappel du processus d'identification et de prise en charge des accidents de service.

Nous sommes donc comme le décret de mai 82 le prévoit dans l'attente d'une réponse écrite.

La Secrétaire Générale s'est engagée à prendre une note de service afin d'harmoniser dans l'ensemble des DIR, les modalités de prise en charge des accidents de service impliquant un tiers.

Nous avons évoqué l'absence de prise en charge des frais d'avocat pour que l'agent puisse se retourner contre le tiers, les difficultés pour ne pas avancer les frais de soins malgré le

document type de l'administration, de trouver les solutions pour pouvoir maintenir le régime indemnitaire de l'agent, de tracer également les modalités pour un meilleur retour à l'emploi de l'agent en tenant compte de sa demande.

La SG s'est engagée également à regarder ce qui se fait au ministère de l'intérieur pour porter auprès de la DGAFP une égalité de traitement en la matière.

Point 3 : rapport des ISST sur l'inspection d'une partie des services et EP du ministère.

Le rapport des inspecteurs pour partie décrit les situations que nous avons toujours dénoncées au regard de la politique d'austérité menée à l'encontre du service public au travers de trois outils essentiels, la suppression des effectifs, la baisse constante des budgets et les réformes structurelles.

Les inspecteurs ont pu constater une désorganisation réelle des services qui entraîne une grande souffrance au travail des personnels et la difficulté des chefs de services à exercer leur responsabilité en matière d'HSCT au regard de l'absence de moyen et donc de marge de manœuvre.

En effet, dans la plupart des services visités, les ISST ont pu constater des manquements par rapport au respect de la réglementation en matière d'HSCT.

Par ailleurs, ils ont pu également relever que les observations faites par ce corps de contrôle ont fait l'objet de mesure et de suivi, une évolution à souligner en comparaison du rapport présenté en 2015.

De même, ils ont souligné le fait que les réformes structurelles incessantes ne permettaient pas aux chefs de service de vérifier concrètement les effets des décisions prises en matière d'HSCT pour préserver la santé du personnel.

FORCE OUVRIÈRE a rappelé que le projet de société du gouvernement imposé au service public sous le prisme de l'austérité ne pouvait qu'entraîner de la souffrance au travail que l'administration cache sous des mots scientifiques et fourre tout tels que les RPS et maintenant la qualité de vie au travail.

La souffrance au travail est bien un phénomène observé dès les premières pierres de transformation du service public au travers de l'outil RGPP et aujourd'hui la MAP.

Cette souffrance n'a cessé de grandir dans les services au rythme des réformes structurelles et des suppressions d'effectifs.

FORCE OUVRIÈRE affirme que cette situation ne va qu'empirer au regard de la création de la DRH de l'État qui va centraliser toutes les décisions puis le transférer au près du préfet de région.

Nos ministères ne seront plus que des boîtes aux lettres, dans l'incapacité de porter eux-mêmes leur propre politique sur l'ensemble du territoire. Dans ce cadre, pourront-ils encore réellement défendre les intérêts des personnels ?

Dès à présent construisons le rapport de force au travers notamment des boycotts mais toute forme de résistance afin de cesser ces réformes absurdes, violentes et délétères pour les personnels. Nous devons contraindre l'administration à assumer leurs responsabilités pénales en matière d'HSCT vis-à-vis de leur personnel.

Par ailleurs, nous avons demandé à la présidente ce que le CHSCT-M pouvait ressortir de ce rapport ?

Pour FO, nous avons pointé deux sujets mis en avant par les ISST, **le phénomène grandissant du travail isolé et des accidents de trajets**. Nous avons demandé des éléments concrets pouvant faire en sorte que le CHSCT-M puisse prendre des préconisations pour enrayer ces risques dès que possible..

La présidente a aussi souligné ces deux points et à demander de rencontrer les ISST, affaire à suivre !

Point 4 : Bilan d'étape déclinaison de l'instruction ministérielle du 19 août 2014 portant sur la prévention des risques psycho sociaux .

Préconisation de FO au CHSCT-M du 8 décembre 2016

Relative au point 4 : Bilan d'étape déclinaison de l'instruction ministérielle du 19 août 2014 portant sur la prévention des risques psycho sociaux

Le gouvernement a décidé d'afficher au travers de la circulaire du 20 mars 2014, une volonté de combattre les risques psychosociaux (RPS) à la source en mettant en œuvre un plan d'action national de prévention primaire. Celle-ci découle de l'accord cadre relatif à la prévention des RPS dans la Fonction publique du 22 octobre 2013.

De multiples supports pédagogiques élaborés par la Fonction publique (guide, instruction, etc) destinés aux différents ministères ont été diffusés afin que chacun puisse s'armer au mieux pour mener ce combat.

Cette démarche contraint les responsables à évaluer les risques et à tout mettre en œuvre tel que des plans d'action primaire d'évaluation des risques.

Cet engagement s'est traduit au MEEM/MLHD par une instruction gouvernementale du 19 août 2014 relative à la prévention des RPS.

Elle s'appuie sur six thèmes retenus par le collège d'expertise GOLLAC et BODIER concernant le suivi des risques psychosociaux au travail mis en place en 2008 à la demande du ministre du travail, de l'emploi et de la santé, à savoir :

- les exigences du travail (charge, intensité, temps de travail...)* ;
- les exigences émotionnelles (relation au public...)* ;
- l'autonomie et les marges de manœuvre ;*
- les rapports sociaux et les relations de travail (soutien social, violences...)* ;
- les conflits de valeur (conflits éthiques, travail inutile...)* ;
- l'insécurité socio-économique (changements stratégiques, organisationnels, technologiques, statutaires...)*

C'est sur la base de ces 6 thèmes que nos ministères ont décidé de prendre quatre engagements vis-à-vis de leurs services :

1^{er} engagement : Veiller à l'adéquation entre les moyens et les missions.

2^{ème} engagement : Avant toute réorganisation, réaliser une étude d'impact incluant un volet RH.

3^{ème} engagement : Intégrer la dimension « conditions de travail » dans les actes de gestion.

4^{ème} engagement : Donner du sens à l'activité de chaque agent.

FORCE OUVRIÈRE avait interrogé l'administration dès 2014 sur les indicateurs que le CHSCT-M adopterait pour le suivi et l'évaluation de cette instruction. La question fut reportée.

Rappel des textes : « *Les dispositions de la présente instruction doivent, pour être efficaces, faire l'objet d'un suivi et d'une évaluation, en particulier l'élaboration d'un module de formation mentionné en objectif 2 au niveau national ainsi qu'en objectif 3 de gestion de proximité, feront l'objet de compte-rendus. En outre, en application de la circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014, les indicateurs mentionnés en son annexe feront dès réception l'objet d'une mesure. Enfin, des précisions vous seront rapidement apportées sur des dispositions plus complètes de suivi, d'évaluation et d'échanges*».

FORCE OUVRIÈRE a insisté avant la tenue de la séance initialement prévue le 11 octobre 2016 et reportée au 8 novembre, pour que les membres du CHSCT-M disposent d'un suivi

des engagements de nos ministères. Demande rejetée comme l'atteste la fin de non-recevoir reçu dernièrement par mél. Les éléments cités ci-dessus n'ont, à aucun moment, fait l'objet de discussions.

FORCE OUVRIÈRE, au regard de la circulaire du Premier ministre et de l'instruction du gouvernement citée ci-dessus, affirme que l'administration est en faute, car elle ne respecte ni le code du travail au travers des 9 principes généraux ni la circulaire du 18 mai 2010. L'administration doit évaluer les risques et les traiter avec une obligation de résultats afin de préserver la santé physique et mentale de ses agents.

Qui dispose de la note du 23 septembre 2014 ? évoquée par l'administration dans son lancement d'enquête du 19 juillet 2016. Nous ne savons pas à quel moment cette note a été discutée avec le CHSCT-M (l'instruction était passée le 28 mars 2014 et nous n'avons ni dans le GT RPS ni dans le CHSCT-M la trace d'un projet de note qui demande de tracer 4 indicateurs.

Cette note n'a pas été présentée et discutée en CHSCT-M, FO n'était pas satisfait du périmètre et du nombre de ces indicateurs, qui ne permettent de suivre que la circulaire du Premier Ministre.

La note du 19 juillet 2016 n'a pas non plus été discutée en CHSCT-M.

En conclusion, ce bilan est fait en dehors du CHSCT-M et nous demandons à ce que les membres du CHSCT-M se prononcent sur les "dispositions de suivi, d'évaluation et d'échanges" comme le promet l'instruction ministérielle d'août 2014. FO s'inscrit en faux sur la conclusion du document "l'enquête BDHS 2016 sera ajustée pour suivre l'ensemble des champs couverts par le présent point d'étape".

Au regard de la présentation du document sur le bilan de l'application de l'instruction du 19 août 2014, nous ne pouvons affirmer avec certitude que l'administration respecte bien ses obligations ainsi que les engagements pris au travers de la dite instruction car, elle refuse notre demande de transparence.

FORCE OUVRIÈRE considère donc qu'il y a une **faute manifeste de l'administration** qui **s'oppose** au bon fonctionnement de cette instance.

La non présentation de ces informations ou documents pourrait constituer un **manquement de la part de l'administration**, et en l'absence de transmission dans un délai raisonnable, FO saisira la commission administrative d'accès aux documents administratifs ainsi que le juge administratif le cas échéant.

Préconisation du CHSCT-M :

Nous demandons que :

Le CHSCT-M soit pleinement consulté sur les indicateurs à mettre en place dans les services

Que le bilan RPS 2016 soit construit de telle façon qu'il permette au CHSCT-M de faire des propositions d'actions primaire à l'administration.

En ce qui concerne les données fournies dans ce "bilan d'étape RPS", l'absence d'évocation du sujet depuis mi 2014 en CHSCT-M et la non association des membres du GT RPS par la suite sont assimilables à de l'entrave. De plus le quasi non respect de la note du 23 septembre de la part des services et EP (seulement 22% ont mis en place les 4 indicateurs !) montre que les ministères ne respectent pas les obligations en termes de prévention des RPS.

Nous demandons une réponse écrite comme le prévoient les textes.