



Paris, le 22 avril 2014

Compte-rendu **FORCE OUVRIÈRE** du **Comité Technique des DDI du 17 avril 2014**

Prévention des risques psychosociaux Vigilance, exigence...mais aucune complaisance !!!

Alors que **FORCE OUVRIERE** revendique depuis 2012 la mise en place d'un CHSCT central des DDI, pour combler l'absence criante d'instance permettant d'évoquer les questions relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail des agents en DDI, le Secrétaire Général du Gouvernement a accepté d'organiser une réunion du CT des DDI dédié à ces problématiques.

Un premier pas que **FO** salue... mais en tant que premier pas seulement !

Avec au programme :

- Approbation du PV du comité technique du 27 février 2014
- Hygiène, sécurité et conditions de travail : méthodologie et compte rendu devant le comité technique (état des lieux et plan d'action)
- Hygiène et restauration
 - Médecine de prévention (état des lieux)
 - Restauration collective : état d'avancement de l'harmonisation des restes à charge
- Qualité de vie au travail :
 - Exemplarité de l'État employeur
 - Prévention des risques professionnels

En ouverture de la réunion, **FO** a remis en perspective l'ordre du jour de cette réunion avec les annonces gouvernementales relatives au plan d'austérité de 19 milliards imposé aux services de l'État. De quoi douter sérieusement de la crédibilité des débats portés par l'administration dès lors qu'elle souhaite parler de prévention des risques psychosociaux et qualité de vie au travail (sic !)...

Retrouver ci-après le lien vers
[la déclaration préliminaire FO au CT](#)

Réponses du Secrétaire général du gouvernement :

Suite aux interventions liminaires des organisations syndicales, le SGG identifie deux écueils à éviter : D'une part, la dilution des responsabilités, perspective d'autant plus inacceptable qu'il est question de RPS. Risque réel pour les DDI au regard de leur gouvernance, entraînant une certaine vulnérabilité. Un postulat de base doit être respecté dans ce contexte : les questions « métiers » ont vocation à être traitées par les CHSCT des ministères porteurs des politiques publiques. Aucun ministère ne saurait s'en désintéresser et le SGG affirme que s'il est encore besoin de clarifier, il le clarifiera.

Que les acteurs se renvoient la balle serait inacceptable : on ne peut pas faire de services interministériels si service interministériel rime avec absence de responsable.

Enfin, le SGG finit par reconnaître que le contexte de réorganisation permanente des DDI accroît les RPS, qui deviennent donc un sujet d'autant plus prioritaire.

D'autre part, il convient de ne pas s'engager dans une bureaucratie de la prévention des risques. Le SGG considère le principe de subsidiarité comme le seul efficace en terme de prévention des RPS, et les situations doivent donc prioritairement être traitées en local, mais il y a nécessité d'une coordination au niveau central. Le SGG accepte donc de mettre en place d'ici le mois de septembre 2014 une méthode de travail pour articuler central et local et ministériel et interministériel.

Enfin, concernant les remontées d'alerte qui peuvent être faites aux services du SGG depuis deux ans, ce dernier considère qu'il convient de laisser le niveau local traiter mais intervient systématiquement dans les cas d'impasse, en lien avec les ministères et le cas échéant les ISST (inspecteurs santé et sécurité au travail). A la demande des organisations syndicales, il s'engage de plus à mettre en place un retour plus structuré des interventions suscitées par leurs alertes.

Par ailleurs, dans le cadre du fond de modernisation, il a mis à disposition des moyens financiers auprès des directeurs pour traiter les sujets RPS. Le SGG rappelle que tout bilan doit être fait en associant le plus largement les personnels.

Pour FO, les éléments développés par le SGG ne font que confirmer la nécessité de la mise en place d'un CHSCT central des DDI !

Approbation du PV du comité technique du 17 février 2014

Au vu des modifications demandées, l'approbation du PV est reportée à la prochaine réunion.

Point 2 : Hygiène, sécurité et conditions de travail : méthodologie et compte rendu devant le comité technique (état des lieux et plan d'action) - documents de l'administration → [ici](#)

FORCE OUVRIERE rappelle qu'en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, l'administration est pénalement responsable de la politique qu'elle mène vis à vis de ses agents. En ce sens, elle a une obligation pénale de préserver leur santé physique et mentale avec une obligation de résultat.

De fait, **FO** distingue bien son propre rôle en CHSCT en tant que représentant du personnel, de celui de l'administration responsable de la prise des mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, avec une obligation de résultat.

FO réaffirme que veiller à l'observation des prescriptions légales prises en la matière doit s'opérer au travers d'un CHSCT Central rattaché au SGG pour coordonner, impulser et faire respecter la législation en matière d'HSCT, seul format en adéquation avec une politique ambitieuse en matière de santé au travail et de prise en compte de la réalité du terrain.

D'autant plus que les CHSCT ministériels se déclarent désormais incompetents sur leurs propres agents en DDI, alors que les chefs de service sont amenés à « jongler » avec de multiples instructions... et donc à aucune ! Une méthode de travail à l'opposé d'un gage de résultats en la matière...

Les agents n'ont pas souhaité ni demandé les réformes ayant amené à la mise en place des DDI. C'est à l'administration d'en assumer les conséquences, ce qui n'est pas le cas en la situation actuelle, et ce n'est pas le questionnaire HSCT qui nous démontrera le contraire...

Le SGG doit donc assumer ce rôle de centralisateur, de rappel à l'ordre aux services et impulser une politique ambitieuse en matière d'HSCT vis à vis des agents. Et de rappel à l'ordre il y a bien besoin, comme l'illustre la dernière remontée effectuée par FO auprès des services de Matignon, en lien avec le traitement d'une tentative de suicide.

Par ailleurs, une disposition importante en matière d'HSCT semble avoir été oubliée dans le champ des DDI : avant toute modification importante des conditions de travail, l'employeur doit réaliser une étude d'impact sur la santé et la sécurité de ses agents, et la présenter en CHSCT avant toute décision de mise en œuvre.

FO dénonce dans ce cadre l'absence patente d'une telle démarche avant que ne soit lancé l'abandon des missions d'ADS, d'ATESAT et de gestion des services publics de l'eau. Aucun état des lieux, aucun diagnostic, aucun fondement sérieux pour élaborer un plan d'action digne de ce nom. Et il y a urgence : des milliers d'agents sont en situation de souffrance et de désespoir profond !

Sans plus attendre, ces agents ont besoin d'outils et de mesures d'accompagnement concrets, et de réels engagements pour combler le vide laissé par une administration n'ayant pas respecté son obligation d'étudier et de mesurer les conséquences de ses décisions sur la préservation de leur santé.

Au regard de cette situation, nous demandons la tenue d'une négociation telle que le prévoit la circulaire Fonction publique du même nom, pour mettre en place un véritable plan social doté d'outils adéquats répondant à un accompagnement et une aide à la hauteur des enjeux.

Nous le répétons, le SGG a une obligation de résultats en la matière et ne peut se réfugier derrière les démarches décousues des ministères. FO demande que soit traitée cette question en urgence, avec un calendrier et une présentation des résultats dès que possible. En attendant, nous vous demandons de stopper toute mise en œuvre de l'abandon de ces missions d'ADS et d'ATESAT et des repositionnements induits pour les personnels.

Demande qui vaut aussi pour l'arrêt des missions d'assistance à la gestion des services d'eau, ainsi que pour les missions susceptibles de faire l'objet de transferts via décentralisation (Feader en particulier).

Par ailleurs, au regard du bilan HSCT de l'application du décret 82-453, un programme annuel de prévention doit être établi à l'issue de celui-ci.

Nous ne comprenons pas le faible taux de réponse des services sur ce bilan alors même qu'ils ont l'obligation de présenter ce bilan en CHSCT de proximité chaque fin d'année et que vous auriez dû normalement nous en faire uniquement la synthèse.

Cela veut dire qu'il y a des manquements graves au sein de vos services en matière d'HSCT.

FO demande donc un programme annuel de prévention tel que le prévoit le décret, rappelant les obligations pénales des chefs de services en matière d'HSCT mais également :

- la relance des DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) au travers de la circulaire de mai 2010 en insistant sur le plan d'actions qui doit en découler,
- le rôle des acteurs de la prévention et l'importance de leur formation,
- une meilleure présence de ces acteurs au sein des séances du CHSCT de proximité,
- l'élaboration et la présentation des rapports d'activité des médecins de prévention, des ISST et des assistantes sociales en CHSCT de proximité,
- l'obligation de faire un bilan de l'application du décret 82-453 et de présenter, en CHSCT, un programme annuel de prévention,
- une « boîte à outil » est nécessaire afin d'inciter les chefs de service à rechercher des médecins de prévention ou à mettre en œuvre le service de santé au travail, un suivi, sous forme de tableau de bord, doit être assuré par le président du CHCST Central du SGG,
- les lettres de mission des acteurs de prévention doivent être présentées en CHSCT de proximité,
- un contrôle des ISST en matière d'application du décret 82-453 dans les CHSCT de proximité des DDI doit être mis en œuvre dès que possible,
- un document généralisant le rôle, les droits et moyens du secrétaire de CHSCT doit être établi.

Ces demandes légales constituent pour FO un minima, en attendant l'état des lieux ainsi que le diagnostic auquel s'est engagé le SGG.

Réponses du Secrétaire général du gouvernement :

A la demande de FO, rejoint par l'ensemble des organisations syndicales, le SGG s'engage à évoquer personnellement le sujet du « plan social » ADS/ATESAT avec le Secrétaire général du MEDDE/MLET.

Plus généralement, en terme de méthode, il évoque une stratégie en quatre mouvements :

- tout d'abord, un rappel aux DDI que les sujets HST relèvent avant tout de la responsabilité locale, même si il y a besoin d'une coordination nationale, doit être fait,
- ensuite, une instruction aux DDI doit permettre la remontée de réponses au niveau central sur un certain nombre de questions pertinentes, avec un objectif de taux de réponse à 100%,
- à partir de là, le SGG doit élaborer un bilan de synthèse national identifier les problématiques structurelles et les faiblesses à corriger,
- enfin, sur cette base, un groupe de travail de représentants des corps d'inspection des services des DDI doit être mis en place afin de bâtir un plan d'actions national. Les premières réflexions commencent avant la fin du mois d'avril 2014.

En conclusion, le SGG s'engage donc à convoquer en mai 2014 les organisations syndicales pour permettre de définir les indicateurs hautement prioritaires qui devront être renseignés par les DDI et de discuter d'une note de cadrage sur les instances et niveaux de responsabilité en matière d'HSCT.

FORCE OUVRIERE se félicite que le SGG accepte enfin de prendre en main le suivi du (bon) fonctionnement des CHSCT de niveau local et sera vigilant à ce que les travaux engagés permettent une démarche nationale d'amélioration des dispositifs de sécurisation de la santé des agents au travail.

Point 3 : Hygiène et restauration

- o **Médecine de prévention (*documents de l'administration* → [ici](#))**

A ce jour, aucun bilan sur la médecine de prévention en DDI n'est disponible. L'état des lieux réalisé par le ministère de la Santé en 2012 est toujours en cours de consolidation. Preuve que les pratiques locales et ministérielles sont hétérogènes. Du moins pire au pire !

FO a pu constater que la désertification des médecins de prévention se développe, que les différentes visites médicales (quinquennales ou particulières) sont très insuffisamment réalisées actuellement et que dans les faits les médecins de prévention ne consacrent pas le tiers de leur temps à l'action sur le milieu professionnel. Une obligation même oubliée dans le cadre de nombre de conventions signées par les services !

Ce qui, dans un contexte de réorganisation administrative continue, de perte de missions métiers, de risques psycho-sociaux pour les agents, implique une absence d'accompagnement certaine pour les agents que lui doit l'administration.

Afin d'établir un vade-mecum à destination des DDI ... 4 ans après leur création : la DGAFP doit réunir un groupe de travail fin avril (rendu prévu : fin 1^{er} semestre 2014).

Parallèlement, la DGAFP souhaite modifier le décret 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Les premiers éléments communiqués lors de la Commission Centrale d'Hygiène et Sécurité de la Fonction publique de l'État (CCHS-CT) du 6 mars 2014 sont inquiétants (transferts de missions aux infirmiers, imputation des activités exercées dans les CHSCT sur les moyens syndicaux...).

FO demande que le bilan de la médecine de prévention DDI soient inclus dans le bilan social des DDI et fasse l'objet d'un suivi régulier au sein du CHSCT central des DDI.

FO s'oppose à toutes tentatives de transfert des activités du médecin de prévention à des tiers (ex : infirmiers)

FO considère que la priorité doit être l'augmentation du nombre de médecins de prévention, le maintien des dispositions réglementaires sur la surveillance médicale des agents par le médecin de prévention et leur réalisation effective.

FO condamne toute gestion exclusivement comptable : incompatible avec les missions de la médecine de prévention !

Réponses d'Isabelle Saurat, Directrice des services administratifs et financiers :

La priorité affichée reste bien d'améliorer la couverture des agents en médecine de prévention. C'est d'autant plus nécessaire que le bilan effectué par le ministère de la Santé fait état de situations très contrastées selon les régions et les ministères, même si elle n'est - toujours ! - pas finalisée, et avec des taux de couverture descendant jusqu'à seulement ... 74% !

Un groupe de travail sur la médecine de prévention planche actuellement sur la diffusion d'ici l'été 2014 d'une boîte à outils méthodologique à destination des DDI, visant d'abord au rappel des obligations [ndr : ce qui est un minimum !] mais également à des moyens pour... gérer la pénurie en mutualisant les quelques médecins disponibles, ou en allant chercher des ressources dans la médecine de prévention du privé (qui souffre des mêmes difficultés...).

Le SGG reste attaché au bon respect de l'obligation légale du tiers-temps, ainsi que du besoin de coordination dans certaines DDI dont les agents sont couverts par plusieurs conventions héritées des anciennes structures.

FO dénonce une démarche uniquement ciblée sur la gestion de la pénurie, sous-estimant les problématiques actuelles, et faisant l'impasse sur le besoin de reconstituer un vivier de médecins.

- **Restauration collective : état d'avancement de l'harmonisation des « restes à charge » (documents de l'administration → [ici](#))**

L'objectif est d'obtenir un reste à charge harmonisé à indice et restaurant administratif équivalent, le tout d'ici 2014.

Mais avec quel financement à la clé, dans un contexte de coupe sombre des budgets de l'action sociale ? On nous dit que les caisses sont vides !

Et sur ce sujet comme sur d'autres, il ne faudrait pas que cette convergence entraîne une gestion de la fonction publique par strates territoriales (DDI, Direction régionale, Unité territoriale de direction régionale).

Si **FO** considère comme positif que le CT des DDI crée une jurisprudence positive, ce sera aussi dans une perspective de rattrapage pour les autres services – et non à leur dépens ! - et à travers une harmonisation par le haut !

FO revendique plus largement un accès à une restauration collective pour l'ensemble des agents des DDI, et alerte sur la fragilité induite sur les structures de restauration par les baisses d'effectifs de l'ensemble des services de l'État.

Réponses de la DSAF :

Une circulaire sera mise en discussion avant la fin du mois d'avril 2014 afin que les DDI se saisissent de la question et que, à l'issue d'un bilan local, la méthode et les choix d'harmonisation soient concertés à l'échelle de chaque DDI (par exemple en CHSCT). L'administration prend d'ores et déjà l'engagement qu'il n'y aura pas de péréquation à enveloppe constante.

Si FO prend acte de la démarche engagée, reste vigilant sur son application locale, et invite ses représentants dans les instances à faire remonter toute dérive.

Point 4 : « Qualité de vie » au travail

La DGAFP présente en séance un plan d'action sensé viser à traiter la question de la « qualité de vie » au travail selon 4 axes, qui seraient travaillés avec les organisations syndicales :

- la recherche des pratiques de travail permettant une amélioration effective et concrète de la qualité de vie au travail,
- l'accompagnement des « managers » à la prise en main de ces pratiques et plus généralement l'amélioration de la qualité de vie au travail,
- le développement de la reconnaissance de la place des agents et de leur expression dans l'amélioration de la qualité de vie au travail,
- la conciliation entre les temps des vies personnelle et professionnelle.

Pour FO, ce plan d'action est totalement « hors-sol » par rapport à la situation vécue par les agents des DDI !

- **« Exemplarité de l'État employeur » et véhicules : (*documents de l'administration* → [ici](#))**

L'analyse de FO

Autant dire qu'associer « exemplarité de l'État » et « qualité de vie au travail » apparaît comme une provocation pour FO (précisons donc qu'il ne s'agit là que du sujet du parc automobile...).

Le parc des DDI, de 6700 véhicules, est un des principaux parcs automobiles des services de l'État. Moyen mis à la disposition des agents pour réaliser au quotidien leurs missions, sa bonne gestion est un facteur clé.

Les orientations en matière de parc automobile, mises en œuvre par la DSAF dans le cadre des instructions du Premier ministre et des réflexions de la mission interministérielle pour la gestion du parc automobile de l'État (MIPA) sont présentées comme visant à une sécurité des agents (assurance/entretien), une adéquation mission/moyens (rationalisation) ainsi qu'un développement durable soutenu.

La rationalisation, au-delà de la réduction, aurait permis de soutenir le renouvellement du parc, et incité les services à rendre leurs véhicules les plus anciens :

- un parc d'âge moyen de 4 ans et 2,4 mois,
- le retrait des véhicules de plus de 7 ans,
- une réduction des émissions de CO² : de 119,3 en 2012 à 115,6g en 2013.

En 2013, la DSAF s'est engagée dans une harmonisation de la politique d'assurance automobile.

De plus dans le cadre du plan de soutien à la filière automobile, deux objectifs précis ont été fixés : 25% des véhicules achetés doivent être électriques ou hybrides (VEH), tout nouveau véhicule à usage urbain devant être électrique.

FO revendique que la rationalisation du parc automobile et la diminution des émissions de CO₂ ne se fasse pas sans discernement afin que cela ne devienne pas une contrainte supplémentaire dans le cadre des budgets d'austérité de la fonction publique qui impacterait davantage encore la qualité de vie au travail. D'autant plus que la fermeture de nombre d'implantations territoriales des DDI entraîne des déplacements professionnels largement accrus pour assurer les missions...

Tout d'abord, le parc automobile ne doit pas être rationalisé (diminué) au delà de l'adéquation entre les missions et les moyens... slogan plus que réalité palpable dans la sphère des DDI !

Le retrait des véhicules de plus de 7 ans doit être une incitation et non une obligation dans la mesure où la sécurité des agents est préservée et où les services doivent pouvoir avoir des marges de manœuvre.

L'achat de véhicules, y compris hybrides ou électriques, doit se réaliser en adéquation avec les besoins des agents qui les utilisent.

L'utilisation des véhicules électriques en zone urbaine, devenu obligatoire, nécessite l'amélioration des conditions d'utilisation (facilité d'accès aux parkings, amélioration des quantités des bornes de chargement..) pour ne pas une nouvelle fois créer des difficultés d'utilisation et donc des contraintes supplémentaires aux agents.

Par ailleurs, la rationalisation de l'utilisation du parc automobile de plusieurs services ne peut se faire que dans le cadre de services très proches l'un de l'autre (accessible à pieds) et avec des outils de réservation et de gestion adéquats, afin de ne pas faire subir de contraintes supplémentaires aux utilisateurs.

- **Prévention des risques professionnels : (*documents de l'administration* → [1](#) → [2](#) → [3](#))**

L'analyse FO

Un peu de pédagogie... : les RPS sont des traumatismes liés à la désorganisation du travail.

Combattre les RPS à la source, c'est combattre la politique d'austérité menée à l'encontre du service public et de ses fonctionnaires. L'administration a-t-elle réellement cette volonté de combattre la politique qu'elle met elle-même en œuvre, **une politique délétère pour la santé de ses agents ?**

Si le plan d'action proposé par le Premier ministre rime avec accompagnement de la politique de réforme et de restructuration des services mise en musique au travers de la MAP, **FO répond très clairement NON !!**

Combattre les RPS, c'est donc déjà se battre pour préserver les missions de services publics, les moyens qui y sont affectés et valoriser les agents qui les assurent.

C'est ensuite donner une lisibilité aux agents, bien au delà de l'horizon des 18 mois actuellement en vigueur.

C'est enfin, dès lors que des évolutions de missions sont actées après étude d'impact globale, établir et mettre en œuvre de réels moyens d'accompagnement au travers de plans sociaux dignes de ce nom.

Sur la forme, **FO** partage donc les écrits sur la méthode et plus particulièrement le guide sur les RPS de la DGAFP. Mais sur le fond, lorsqu'un vrai diagnostic aura identifié les sources des RPS, serons-nous d'accord sur les décisions à prendre afin de répondre à l'un des neuf principes généraux du code du travail applicables à la Fonction publique, « éliminer le risque à la source » ? Au regard du contexte actuel, sans inflexion politique radicale, **FO** n'assumera aucune co-responsabilité.

Point 5 : Questions diverses

FO a une nouvelle fois attiré l'attention du SGG sur la situation des agents des SIDSIC (surcharges de travail, astreintes, baisses de rémunération...) et s'est félicité de l'engagement du SGG à organiser avec la DISIC un groupe d'échanges dédié au mois de juin.

FO a de plus interpellé le SGG sur la situation du dialogue social dans certaines DDI. Le SGG s'est engagé à y apporter une attention toute particulière.

Prochaines échéances :

Groupe d'échange du 15 mai 2014... enfin il aurait pu avoir lieu le 15 mai !

→ [appel à la grève de l'UIAFP-FO](#)

Un groupe d'échange finalement organisé le 21 mai 2014

Prochain CT des DDI fin juin 2014

Vos représentants au CT des DDI :

*Laurent Janvier, DDT du Loiret (FO équipement, environnement, transports et services),
Joël Cange, DDTM du Nord (FO équipement, environnement, transports et services),
Patrice Maître, DDPP de la Moselle (FO administration générale de l'État),
Patrick Chopin, DDTM d'Ille-et-Vilaine (FO équipement, environnement, transports et services),
Marie-Ange Francischi, DDCS des Alpes-Maritimes (FO administration générale de l'État),
Bernard Rousset, DDT de l'Ariège (FO administration générale de l'État),*

Nos experts thématiques :

*Michel Garcin, DGCCRF (FO Finances)
Brigitte d'Aure, DRJSCS du Puy-de-Dôme (FO enseignement, culture et formation professionnelle)
Anne Lautone, DDCS des Yvelines (FO enseignement, culture et formation professionnelle)
Colette Cordoliani, DDCSPP de Haute-Corse (FO administration générale de l'État)
Cédric Peinturier, DDTM d'Ille-et-Vilaine (FO équipement, environnement, transports et services)
Soizig Blot, DDCSPP d'Ille-et-Vilaine (FO administration générale de l'État), membre du CHSCT-M du MAAF
Thierry Iva (FO équipement, environnement, transports et services), membre du CHSCT-M du MEDDE/MLET*

Fédération de l'Administration Générale de l'État – <mailto:contact@fagefo.fr>

Fédération de l'Enseignement, la Culture et la Formation Professionnelle – fnecfpfo@fr.oleane.com

Fédération de l'Équipement de l'Environnement des Transports et des Services – contact@fets-fo.fr

Fédération des Finances – fo.finances@wanadoo.fr

46 rue des Petites Écuries – 75010 Paris