

FO

LA FORCE SYNDICALE

MEDDE
MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE
ET DE L'ÉNERGIE

MLETR
MINISTÈRE DU LOGEMENT
DE L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES
ET DE LA RURALITÉ



Compte-rendu du CHSCT-M du 5 juillet 2016

Le mardi 05 juillet 2016 s'est tenu un CHSCT-M à l'ordre du jour conséquent (11 points), d'où une programmation de 10h à 17h30.

FORCE OUVRIERE en lieu et place d'une déclaration a fait un point sur la souffrance et le mal être au travail au travers de l'application de la circulaire de 2014 sur les RPS.

En effet, nous avons fait une enquête auprès des militants des CHSCT locaux afin de faire un point d'étape sur l'application de la circulaire ministérielle s'appliquant aux services et établissements publics.

Globalement les DUERP existent avec un chapitre consacré aux RPS (risques psychosociaux). Là où la faiblesse de ces DUERP persiste, c'est sur sa mise à jour annuelle et si changement important d'organisation du service mais aussi sur les plans d'action qui accompagnent l'identification des risques afin de les éliminer.

Sur l'ensemble des CHSCT interrogés, seuls 9 plans d'action ont été présentés en CHSCT local et seul deux plans ont été validés par l'instance.

Ces 9 plans nous ont été remontés et après analyse, nous nous sommes aperçus que ces plans ressemblaient plus à des plans de résorption qu'à des plans d'action primaire qui doivent combattre les RPS à la source.

Pour mémoire la circulaire prévoyait une remontée des plans au CHSCT-M pour fin 2014, nous sommes en 2016, l'administration a programmé un point d'étape pour le second semestre !

Nous signifions à la DRH le mal être et la souffrance de l'ensemble des corps et agents publics travaillant pour ce ministère. Il n'y a pas une seule catégorie qui ne soit pas dans cette situation. Le contexte de réformes incessantes et brutales conjugué avec les mesures statutaires et indemnitaires que sont PPCR et RIFSEEP, font en sorte que les personnels sont en perte de repères, en manque de reconnaissance, cherchent le sens de l'action de l'État (pour reprendre les propos du secrétaire général des ministères...) et vers où ces réformes perpétuelles les mènent.

La DRH nous a remerciés pour la qualité de notre travail et a reconnu que le personnel était en souffrance et que ces réformes ne donnaient pas une perspective visible pour les agents.

Elle a relativisé en nous disant que tout n'était pas aussi sombre et que la DRH se restructure afin de faire face et d'accompagner au mieux les personnels.

Nous avons aussi rappelé les engagements du ministère au travers de cette circulaire :

- Veiller à l'adéquation entre les moyens et les missions.
- Avant toute réorganisation importante réaliser une étude d'impact incluant un volet RH.
- Intégrer la dimension « conditions de travail dans les actes de gestions ».
- Donner du sens à l'activité de chaque agent.

Nous demandons à l'ensemble de nos militants siégeant au CHSCT de rappeler ces engagements ministériels qui s'imposent aux chefs de service.

Puis nous avons abordé l'ordre du jour :

Point 1 : Approbation des PV des séances du CHSCT-M du 25 janvier et du 17 février 2016.
Les PV ont été adoptés à l'unanimité.

Point 2 : Présentation des tableaux de suivi des accidents graves, mortels et des suicides.
Nous avons rappelé à l'administration que le taux d'enquêtes effectuées par les services en rapport avec le nombre d'accidents n'était pas satisfaisant. Nous n'acceptons pas qu'il n'y ait pas systématiquement des enquêtes de compréhension à chaque accident afin d'avoir un retour d'expérience et faire en sorte que celui-ci ne se reproduise plus. Et dans certains cas comme les tentatives de suicide, les enquêtes accident de service ne sont pas non plus réalisées, alors qu'elles permettraient d'éclairer sur l'imputabilité au service.
Nous demandons à l'ensemble de nos militants d'utiliser l'ensemble des moyens du CHSCT afin d'obtenir des enquêtes de compréhension à chaque accident et de nous faire remonter les difficultés que vous rencontrez pour le mettre en œuvre.

FORCE OUVRIÈRE revendique toujours dans ce cadre :

- ◆ L'obtention de la bonification du service actif pour les personnels d'exploitation qui sont surreprésentés dans ces tableaux.
- ◆ Le maintien de rémunération de l'ensemble des personnels en cas d'accident de service.
- ◆ L'application de la protection fonctionnelle pour les agents accidentés par un tiers.
- ◆ La reconnaissance systématique des suicides et tentatives de suicide sur le lieu de travail comme le prévoit l'arrêté du 14 juillet du Conseil d'État.
- ◆ Un meilleur suivi des demandes de reclassement du personnel et reprise de poste dans le cadre des accidents de services.

Réponse de la DRH : « *J'entends cette attente du personnel, nous ouvrirons ces chantiers dans les meilleurs délais.* »

FORCE OUVRIÈRE suivra ces dossiers jusqu'à leurs aboutissements.

Point 3 : (Voir communiqué joint)

Point 4 : Présentation pour information de l'arrêté ministériel relatif au télétravail au sein des MEEM/MLHD.

Ce dossier nous a été présenté afin de nous signifier la généralisation du télétravail suite à la publication du décret de la part de la Fonction publique.

Le rôle du CHSCT-M est de prévenir et de prendre toute préconisation afin que les personnels qui font ce choix ne voient pas leur condition de travail se dégrader.

FORCE OUVRIÈRE afin de faire le suivi et la veille de cette mise en œuvre en termes d'HSCT, a demandé à l'administration que nous soit fourni, dès que possible, le bilan de l'expérimentation du télétravail au ministère ainsi que la note de gestion.

La DRH a accepté et nous verrons ces documents au prochain CHSCT-M pour que nous puissions préserver la santé physique et mentale des agents même s'ils font le choix de travailler chez eux.

Point 5 : Présentation du bilan 2015 des accidents de service.

FORCE OUVRIÈRE a salué l'exhaustivité et la qualité du document en soulignant le fait que celui-ci manquait, quand même, d'un volet qualitatif afin de savoir ce qui se cache réellement derrière les chiffres et si, localement, les CHSCT ont mis en œuvre des actions.

Le but quand même du CHSCT-M est bien de contrôler la mise en œuvre de ces recommandations et d'en tirer des enseignements.

Nous avons aussi rappelé nos revendications citées au point 2.

La DRH a partagé notre point de vue et a acté le fait que le document devait évoluer pour affiner l'aspect quantitatif du bilan.

FORCE OUVRIÈRE a souligné aussi des points importants à travers ce bilan, l'absence en nombre suffisant d'enquêtes accidents. Le nombre d'accidents trajet domicile est en augmentation par rapport à 2014 mais aussi des mois plus accidentogènes que d'autres, tels que les mois de janvier, février et mars, ce qui correspond à la viabilité hivernale sur les routes.

Nous avons également demandé que la charge de la preuve dans le cadre de l'imputabilité au service soit pour l'administration et non à l'agent. Cette revendication sera remontée à la Fonction publique.

Par ailleurs, les DIR restent le lieu où nous constatons le plus d'accidents de service, nous avons donc demandé à la DRH de refaire un point d'étape sur l'application de la circulaire accidentologie dans les DIR car nous ne sommes pas du tout satisfaits du comportement de certaines.

La DRH a acté le fait que la DIT sera à nouveau sollicitée pour s'en expliquer.

Points 6 : Présentation du bilan des maladies professionnelles de 2015.

FORCE OUVRIÈRE, malgré la qualité du document, a mis en avant la sous-estimation des maladies pro. Le nombre de demande de reconnaissance est trop faible, encore beaucoup trop d'agents hésitent à faire la demande et ne le font même pas dès lors que la maladie pro n'est pas dans le tableau officiel du code de la sécurité sociale.

Nous vous informons sur le fait que même si la maladie que vous avez contractée ne figure pas dans ce tableau, il faut en faire la demande car la commission de réforme peut la reconnaître et donc ainsi faire évoluer le tableau, ou reconnaître la maladie comme à caractère professionnel.

Nous demandons à l'ensemble des agents concernés de faire la demande en se rapprochant d'un militant FO pour qu'il puisse vous accompagner.

D'ailleurs, nous avons demandé à l'administration qu'il y ait un chapitre sur l'ensemble des maladies liées aux RPS. Les agents sont exposés et le CHSCT-M n'a aucune visibilité sur le sujet.

La DRH a répondu qu'elle allait examiner la question avec ces services afin de regarder comment aborder cette question.

De même, nous avons exigé des enquêtes systématiques suite à une maladie professionnelle car le tableau nous a montré que des services ne le faisaient pas, c'est inacceptable !

Point 7 : Présentation de la refonte du guide méthodologique « document unique, identification des risques ».

Dans ce cadre, nous avons rappelé l'importance du DUERP par rapport aux risques professionnels et l'obligation de sa mise à jour et des plans d'action qui accompagnent l'identification des risques.

Nous avons aussi signifié à l'administration que ce n'était pas le premier document sur cette thématique et qu'à un moment donné, il fallait prendre des sanctions à l'encontre des services récalcitrants. Après des échanges et prises en compte de nos amendements, nous avons validé ce document qui est un plus pour les services et qui contribuera à améliorer la qualité du DUERP.

Point 8 : Réponse des inspecteurs de santé et sécurité au travail faisant suite à la recommandation portée au CHSCT-M du 25 janvier 2016 et la réponse de la DRH.

Dès juin 2015 FO a porté le sujet de la fusion des DREAL en CHSCT-M : le Président de séance avait maintenu que ce dossier ne concernait pas le CHSCT-M... idem en octobre jusqu'à un simulacre de concertation le 21 janvier 2016, une fois que le plus dur était fait, dicit l'administration.

Pour mémoire, le CHSCT-M a demandé, dès l'annonce de la mise en œuvre de la réforme territoriale et comme le prévoit l'article 57 du décret, que toute modification importante d'une organisation du travail fasse l'objet avant son application d'un examen au CHSCT-M.

Cet article n'a pas été respecté par l'administration malgré la demande en intersyndicale des membres du CHSCT-M. Cette réforme a pour principale conséquence la fusion des DREAL dans le cadre de la construction des nouvelles régions.

Refusant ainsi d'appliquer l'article 57, les membres du CHSCT-M ont évoqué un désaccord sérieux et persistant et donc, comme le prévoit l'article 5-5 du décret, ont demandé l'intervention et une réponse des ISST.

Dans ce cadre le réseau ISTT nous a répondu qu'il ne peut y avoir de désaccord sérieux car nous n'avons pas suivi avec précision la procédure prévue par le décret.

D'autre part, la demande d'expertise agréée devait être demandée par les instances locales et non par le CHSCT-M.

Nous lui avons répondu que lorsque le ministère lance une réforme d'envergure, il est normal que le CHSCT-M puisse élaborer des doctrines où consignes nationales pour ces CHSCT-Locaux.

La DRH s'est montré un peu plus flexible à notre annonce et nous fera part, ultérieurement, de sa réflexion sur le sujet.

FORCE OUVRIÈRE lui a clairement dit que la situation dans les DREAL était catastrophique pour certains et que les études d'impacts réalisées en local étaient à nos yeux insatisfaisantes et très peu en lien avec l'HSCT.

A 18h, la DRH a levé la séance et a remis les trois points restants pour le prochain CHSCT-M de la rentrée.