



Paris, le 28 avril 2017

CHSCT-M du 28 avril 2017

Pourquoi FORCE OUVRIÈRE boycotte ce CHSCT-M ?

Nous avons, depuis quelques mois engagé un bras de fer avec les représentants des ministres qui dans la perspective des élections présidentielles, ne répondent plus à nos attentes et donc aux revendications des personnels.

Le point majeur de désaccord, c'est l'absence de traitement réel de la souffrance au travail des agents, occasionnée par les conséquences de la mise en œuvre des nouvelles régions et donc de la réorganisation de certains services telles que les DREAL. Mais plus globalement nous sommes en désaccord total avec cette politique d'incessantes réorganisations et restructurations des services au nom du dogme de l'austérité et donc de la baisse de la dette publique, et d'une logique purement comptable et non basée sur l'efficacité du service public.

Nous pouvons y inclure également un groupe de travail promis depuis 2015 par l'administration mais jamais tenu sur la charge et le temps de travail, qui aurait dû apporter des décisions sur les heures écrêtées.

De même, un autre groupe de travail pour enfin traiter du maintien dans l'emploi des personnels, suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle.

L'administration a joué très clairement la montre et vraisemblablement, elle ne souhaite plus traiter des sujets non examinés ou impulsés par la DGAFP. Nous étions déjà avant la création de la DRH de l'État sous tutelle du ministère de la Fonction publique !

FORCE OUVRIÈRE, par ce boycott, refuse également cette mise sous tutelle de notre ministère par la DRH de l'État. Pour nous, chaque ministère est responsable de la santé physique et mentale de ses agents et doit assumer cette responsabilité au travers de sa propre politique en matière de santé au travail. La question ne doit pas être reportée sur un Etat employeur... qui ne connaît pas ses agents.

Bilan du ministère en matière d'HSCT

Cette administration n'a pas été à la hauteur des enjeux en matière d'HSCT, niant la réglementation, leur responsabilité et les alertes des acteurs de la prévention tels que les médecins de prévention et les ISST mais aussi des membres FO du CHSCT ministériel.

Nous avons rappelé à plusieurs reprises que la réglementation prévoit, avant chaque restructuration ou réorganisation, que l'administration fasse une étude d'impact relevant

les conséquences en matière d'HSCT et présente en instance un plan d'action pour éviter les risques professionnels.

De même, cette étude devait éclairer le CTM avant toute prise de décision.

L'administration n'a jamais respecté cet aspect de la réglementation renvoyant ces études d'impact au niveau local et cela sans instruction de l'administration centrale... si ce n'est d'éviter de perdre du temps avec ces questions !

Les plans annuels de prévention n'ont jamais été annuels mais pluriannuels et donc des engagements non tenus qui n'engageront peut être pas la prochaine administration.

Le dialogue social par conséquent a été un dialogue de sourd, l'administration ayant comme priorité la seule feuille de route gouvernementale sur la baisse des effectifs et des moyens budgétaires.

Comment faire les mêmes missions avec toujours de moins en moins de moyens, sans se préoccuper réellement des conséquences en matière de santé au travail pour ses personnels ?

Un dernier exemple, suite à l'accident grave à la DIR EST, l'administration s'est émue et a affiché sa volonté de mieux prendre en charge ces accidents de service dramatiques pour les agents ainsi que pour leurs proches.

Passé ce moment d'émotion, il n'y a eu aucun GT et encore moins de décisions de prises nationales pour traiter cet aspect dramatique du quotidien de certains agents.

Les revendications de FORCE OUVRIÈRE restées en suspend :

- ➔ Élargir la protection fonctionnelle aux accidents de service impliquant un tiers.
- ➔ Respect de la réglementation en matière d'étude d'impact et de plan de prévention avant toute modification importante des conditions de travail des personnels.
- ➔ Maintien de la rémunération des personnels suite à un accident de service ou une maladie professionnelle.
- ➔ Analyse de la charge et du temps de travail dans l'ensemble des services (cela fait partie du sujet majeur de l'évolution du CHS en CHSCT), évaluer les conditions de travail afin de les améliorer.
- ➔ Évaluer la mise en œuvre de l'instruction sur la prévention des RPS, selon notre cahier des charges.
- ➔ Une véritable prise en compte de l'exposition à l'amiante en matière de réparation et non pas le limiter, comme le décret le prévoit, uniquement aux agents reconnus malades.
- ➔ Reconnaissance de la pénibilité au travail au travers du service actif ainsi que de sa bonification.
- ➔ Étude d'impact des nouvelles technologies en matière d'HSCT.
- ➔ Droit à la déconnexion.
- ➔ Des moyens nécessaires pour que l'ensemble de l'encadrement puisse remplir ses obligations en matière de santé au travail pour les personnels.
- ➔ L'inversion de la charge de la preuve à l'employeur en matière d'accidents de travail et de maladie professionnelle.
- ➔ ... la liste est longue, la totalité de nos revendications ont été présentées à la SG (retrouvez le cahier de revendications de FO en CHSCT-M [ici](#)) !

FORCE OUVRIÈRE a toujours milité pour une véritable culture de la prévention au sein de ce ministère et refuse de perdre son temps avec une administration qui fuit et n'assume pas ses responsabilités.