



Compte-rendu du CHSCT-M du 13 juin 2013

Le président du CHSCT a ouvert cette séance en observant une minute de silence en mémoire de notre camarade Jonathan PÉAN, décédé suite à l'accident survenu à la DIR Île de France.

Le président du CHSCT-M nous a fait part des mesures mises en œuvre pour la prise en charge de la famille du camarade PÉAN ainsi que pour les agents impliqués dans cet accident.

Le lundi 17 juin se tiendra le groupe de travail « accidentologie dans les DIR » et FORCE OUVRIÈRE sera présent et exigeant sur le sujet.

Pour nous, ces accidents ne sont pas une fatalité et nous le démontrerons au travers de ce groupe de travail.

Ensuite nous avons lu la déclaration, ci-dessous :

Monsieur le Président,

Nous ne pouvons ouvrir cette séance sans avoir une pensée pour notre camarade Jonathan PÉAN, décédé suite à un accident mortel sur la RN 104 à la DIRIF. Nos pensées vont à sa famille.

Ce drame nous rappelle à quel point les agents de ce ministère sont sur des missions à risques et que ce CHSCT doit prendre les mesures et décisions nécessaires afin de sauver des vies.

C'est en ce sens, que nous demandons que le groupe de travail accidentologie dans les DIR puisse poursuivre ces travaux et que la nomination des uns et des autres ne fasse pas obstacle, ni aux calendriers, ni aux objectifs que nous nous sommes fixés.

Nous demandons également le renforcement de l'équipe des politiques sociales, de la prévention et des pensions (PSPP), ainsi que de l'équipe des relations sociales, sans qui cette instance ne pourrait pas être performante et le dialogue social à la hauteur des enjeux.

Monsieur le secrétaire général, un certain nombre de séances du CHSCT-M se sont tenues sous votre présidence et nous avons pu apprécier et analyser votre méthode de travail.

Vous avez tenu vos engagements, que ce soit sur le dossier amiante ou au sujet de notre demande de création d'un CHSCT des DDI auprès du SGG. Nous sommes maintenant dans l'attente de suites concrètes.

Plusieurs groupes de travail sont actuellement en place et nous souhaitons vous faire part de nos observations.

Les risques psychosociaux (RPS) :

C'est un sujet majeur pour le personnel mais nous constatons de la part de la Fonction publique un manque d'engagement : le guide sur les RPS n'est toujours pas paru.

Et la «signature de l'accord» en échange d'une «amélioration des droits et moyens pour les membres du CHSCT» est une forme de chantage odieux.

Par ailleurs aucun plan d'action n'est proposé dans cet accord cadre.

Pour les agents des ministères METL et MEDDE, nous vous demandons de suspendre l'application de la circulaire GPEC du 12 avril 2012 qui, pour FO, va à l'encontre des mesures qui doivent être prises pour préserver la santé physique et mentale des agents. En effet, les moyens nécessaires n'ont pas été mis en place dans les services pour évaluer les conséquences des réorganisations et les solutions réelles de réorientation professionnelle des agents dont les missions sont supprimées n'existent pas.

FORCE OUVRIÈRE demande donc un moratoire sur cette circulaire du 12 avril 2012 et attend une réponse claire et sans ambiguïté de votre part.

L'accidentologie dans les DIR :

Sur cette thématique, comme vous pouvez vous en douter, nous attendons de l'administration et surtout de la Direction générale des infrastructures, du transport et de la mer des engagements et un investissement sans faille pour combattre ces accidents mortels et graves qui ne sont pas, pour FORCE OUVRIÈRE, une fatalité.

Nous attendons donc des décisions concrètes et à la hauteur des enjeux afin que nous puissions améliorer les remontées d'accidents, en diminuer le nombre et mettre à disposition de ces services une instruction digne de ce nom, mettant à profit les bonnes pratiques pour les généraliser dont l'objectif sera de préserver la vie des personnels des DIR. Les agents de ces services seront très attentifs à votre engagement sur ce dossier.

Le groupe de travail sur «les travailleurs handicapés» :

Ce groupe de travail s'est fixé un objectif ambitieux en termes de calendrier et de résultats. Nous souscrivons à cet objectif.

Mais nous rappelons que les priorités sont, pour FORCE OUVRIÈRE, le maintien dans l'emploi, l'accueil des travailleurs handicapés par le renforcement et la formation des acteurs sociaux (médecin de prévention, assistant et conseiller de prévention, les assistantes sociales et les correspondants) ainsi que des acteurs de la gestion des ressources humaines (SG, responsable RH, responsables de Zone de Gouvernance des Effectifs), mais également par un meilleur fonctionnement des commissions de réforme.

De même, Le recrutement de travailleurs handicapés et l'aménagement de leurs postes de travail passent également par une meilleure sensibilisation de la chaîne hiérarchique et par la fixation d'objectifs ambitieux aux responsables de zone de gouvernance des effectifs (RZGE). Nous attendons sur ces sujets des annonces fortes.

La mise en place d'un groupe de travail pénibilité :

Ce dossier n'est pas nouveau pour nos ministères. FORCE OUVRIÈRE demande de ce fait, de remettre au goût du jour les travaux effectués par le passé sur ce sujet en y intégrant à la fois les activités des services déconcentrés et centraux mais aussi les missions des établissements publics (activités de police notamment).

Nous demandons également qu'une priorité soit donnée à la production d'une instruction aux services pour la prise en compte des fiches d'expositions des agents, telle que la circulaire du 8 août 2011 le prévoit.

Pour ce groupe de travail, nous proposons deux axes :

- **l'amélioration réelle des conditions de travail des agents par tous les dispositifs connus ou à inventer.**
- **et lorsque cet objectif est impossible à atteindre en raison de la nature même des tâches effectuées, la réparation par l'obtention de la bonification du service actif indispensable pour pouvoir jouir pleinement du service actif.**

Pour FORCE OUVRIÈRE, il n'est pas question d'abandonner des missions de service public, et de les confier au secteur privé, au prétexte que celles-ci seraient pénibles.

Le projet immobilier Arche-Esplanade :

Le projet immobilier Arche-Esplanade est mené depuis des mois sans aucune réflexion sur l'organisation et les conditions de travail et sans écoute des agents.

Le pilotage de ce projet qui touche environ 5000 agents est assuré uniquement par des financiers et des logisticiens. La DRH est étrangement absente de ce pilotage.

Le CHSCT de l'administration centrale n'a pas été consulté avant la prise des décisions structurantes (comme la prise à bail de la tour SFR).

L'administration désinforme les agents sur le projet en vendant : la modernité des locaux rénovés, la convivialité des espaces partagés et la perspective du télétravail.

Comment être dupe d'un tel discours !

Ne prendrait on pas les agents de ce ministère pour des imbéciles ?

Les dégradations des conditions de travail seront nombreuses : aggravation des inégalités, réduction d'environ 30% des espaces de travail par agent, nuisances sonores, contrôle social et conflits d'usage.

FORCE OUVRIÈRE dénonce la logique comptable choisie au détriment d'une vraie réflexion centrée sur l'organisation et les conditions de travail.

FORCE OUVRIÈRE exige une concertation immédiate sur les choix stratégiques du projet immobilier et sur leurs impacts en terme d'organisation et de condition de travail.

Concernant l'EPA VNF :

Ce CHSCT ministériel est compétent pour les établissements publics administratifs sous tutelle des ministères.

En conséquence, nous demandons que soit évoqué, en son sein, le projet de décret relatif à VNF. Nous considérons que la création de VNF ne peut conduire à la remise en cause des droits acquis par les salariés notamment en matière d'hygiène et sécurité.

L'imbroglio juridique créé par cette entité n'est pas de notre fait, chacun le sait. Mais les minima légaux doivent être appliqués ; si tel n'était pas le cas, les responsables d'aujourd'hui porteraient une lourde responsabilité lors des procédures à venir.

Monsieur le Président nous serons attentifs à vos réponses.

Le Secrétaire général, président du CHSCT-M, nous a répondu que le groupe de travail accidentologie dans les DIR se poursuivra dans les délais et fera l'objet d'une instruction envers les services.

Cette instruction aura pour but d'harmoniser les bonnes pratiques mais la priorité sera de mettre en place des outils renforçant la sécurité des agents dans ces services.

Sur la question des risques psychosociaux (RPS), le président a rappelé les enjeux et sa détermination à avancer sur ce sujet mais n'a pas souhaité ordonner un moratoire sur la circulaire GPEC.

Nous lui avons dit que le contexte de suppression de poste et de restructuration permanente favorisait les risques psychosociaux, et que la circulaire GPEC ne faisait qu'aggraver les risques en l'absence de moyens et d'outils d'évaluation permettant d'analyser les conséquences de cette politique sur la santé des agents.

Le président nous a répondu qu'il partageait cette analyse mais qu'il souhaitait une expertise sur le sujet avant de nous donner une réponse objective.

Nous ne manquerons pas de lui rappeler son engagement.

Sur le projet immobilier de l'ARCHE-Esplanade, le président nous a répondu qu'il a effectivement entendu l'attente et les inquiétudes du personnel sur ce déménagement.

Il s'est engagé à ouvrir le dialogue sur le sujet et a invité l'ensemble des organisations syndicales représentatives à y participer. Il a également annoncé sa présence au prochain CHSCT de l'administration centrale sur ce dossier.

FORCE OUVRIÈRE veillera à ce que le secrétaire général tienne ses engagements et que les revendications du personnel aboutissent.

Concernant l'EPA VNF (Établissement Public Administratif de Voies Navigables de France), nous avons demandé que le décret portant sur la création du CHSCT de VNF soit présenté au CHSCT-M. Nos inquiétudes légitimes portent sur la volonté de l'administration, au travers de ce décret, de préserver les acquis des agents de droit public ainsi que les salariés relevant du droit privé.

Le secrétaire général a demandé une analyse juridique pour savoir s'il pouvait procéder à l'analyse d'un décret d'un établissement public au sein du CHSCT-M et a réservé sa réponse en attente.

Point 1 : Présentation des tableaux de suivi des accidents graves et mortels :

A chaque séance du CHSCT-M lors de la présentation des tableaux de suivi, nous constatons la mauvaise volonté de certains services à faire remonter l'information.

Nous avons demandé au Président de prendre toute mesure y compris coercitives pour y remédier.

Au-delà de ce constat, FORCE OUVRIÈRE a déjà obtenu la mise en place du groupe de travail « accidentologie dans les DIR », du groupe de travail « pénibilité » ainsi que la diffusion d'un guide sur les enquêtes accidents.

De même, un guide sur les maladies professionnelles sera réalisé. Au delà, l'administration va faire du maintien dans l'emploi l'une de ses priorités.

L'administration affiche une volonté d'avancer sur ces sujets. FORCE OUVRIÈRE veillera qu'elle tienne ses objectifs afin que les revendications des personnels aboutissent.

Point 2 : point d'information sur le télétravail :

Ce sujet a déjà fait l'objet d'un débat au Comité Technique Ministériel. Il passait dans cette instance pour son analyse sous le prisme de l'hygiène, la sécurité et des conditions de travail.

FORCE OUVRIÈRE a demandé qu'un bilan soit présenté sur cette thématique dans les CHSCT de proximité ainsi qu'au CHSCT-M, ce que le président a accepté.

Nous avons également sollicité l'avis des médecins de prévention sur le sujet, il nous a

été répondu qu'ils n'avaient pas assez de recul en la matière pour dire des vérités sur ce dossier.

Les médecins ont demandé à l'administration qu'un suivi particulier puisse se faire lorsque le télétravailleur passe du travail normal au télétravail et vice et versa afin de vérifier que cette transition se fasse en toute sécurité.

FORCE OUVRIÈRE a demandé que pendant l'entretien individuel, les éléments liés à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail soient abordés et que les coordonnées des acteurs de la prévention soient transmises, le président a accepté cette demande.

Point 4 : présentation du plan quadriennal 2013/2016 sur le handicap :

A cette occasion l'ensemble des organisations syndicales ont souligné le travail accompli par l'équipe de prévention sur ce dossier malgré son sous effectif.

FORCE OUVRIÈRE a rappelé ses priorités sur ce dossier

Le maintien dans l'emploi :

C'est un sujet majeur pour les personnels confrontés aux accidents de service ou à des maladies handicapantes.

Beaucoup d'entre eux n'osent pas faire le pas en se « déclarant » travailleur handicapé par méconnaissance ou par peur d'être stigmatisé. A cet effet, nous avons demandé à l'administration d'établir un guide sur le statut de travailleur handicapé (avantages, inconvénients et autres).

Dans le domaine, d'autres points sont à voir comme :

- le reclassement des personnels,
- le retour à l'emploi après accident ou longue maladie,
- le fonctionnement et la préparation des commissions de réforme,
- le maintien du régime indemnitaire (un frein manifeste aux reclassements pour certains corps)
- les postes aménagés
- le renforcement des aptitudes des acteurs sociaux (les médecins de prévention, les assistantes sociales, les conseillers et assistants préventions et les correspondants des travailleurs handicapés).

L'accueil des travailleurs handicapés :

Avec l'austérité budgétaire et la suppression d'effectif, il nous a semblé nécessaire de mettre en avant ce sujet afin que le recrutement des travailleurs handicapés, devenu obligatoire à hauteur de 6%, se fasse dans les meilleures conditions.

Cet accueil passe par une formation, un compagnonnage, un aménagement du poste de travailleur et le renforcement des aptitudes des acteurs sociaux pour accompagner et faire le suivi.

La sensibilisation de la chaîne hiérarchique :

Elle est nécessaire pour pouvoir atteindre l'objectif des 6%. Le recrutement, l'insertion et le suivi du parcours professionnel nécessitent l'investissement de l'encadrement pour leur pleine réussites.

Ces priorités ont été partagées par l'administration et ces thématiques seront développées dans le cadre et en parallèle du plan quadriennal.

FORCE OUVRIÈRE n'aura de cesse de défendre les revendications et intérêts du personnel au sein du CHSCT-M.

Faites nous part de vos revendications en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les représentants FO locaux et nationaux en seront porteurs.