

Compte rendu du CHSCT DDI du 10 mai 2016

Le CHSCT était présidé par Monsieur le Directeur des services administratifs et financiers du Premier ministre (DSAF), M DUVAL Serge.

La délégation CFDT était composée de Stéphane BOUTORINE (DDT 69) et Thibault FAVIER (DDPP91).

Déclaration préalable CFDT

*« Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs,*

La CFDT, qui depuis la création des DDI souhaitait la mise en place de ce CHSCT, souhaite vous faire part de plusieurs interrogations :

La première que nous avons portée dès le début, porte sur le « qui fait quoi ? » et « qui doit-on saisir ? ». J'en veux pour exemple les difficultés rencontrées par les agents dans les DD(CS)PP qui subissent des pressions lors des contrôles, et pour qui, aujourd'hui, nous ne savons pas quel est le CHSCT compétent. Si c'est le CHSCT Ministériel ou le CHSCT des DDI qui doit prendre à bras le corps ce sujet...

Le deuxième point sur lequel nous souhaitons attirer votre attention, c'est sur la formation des agents soumis à la pression du public. Il serait intéressant que dans les DDI nous prenions en main ce sujet de formation et que nous puissions proposer des cycles de formation communs pour tous ceux qui sont soumis à des pressions particulières.

Le troisième point sur lequel nous voulons revenir, c'est le contingent des décharges pour les membres des CHSCT des DDI dans lesquelles des personnels ont des situations particulières. Dans les documents sur lesquels on reviendra tout à l'heure, il y a des sujets qui nous interrogent, et la DSAF à l'air de vouloir nous dire qu'il n'y a pas de situation particulière dans les DDI, sujet sur lequel nous reviendrons dans les débats.

Autre point sur lequel nous voulons revenir, c'est sur les tryptiques RPS qui devaient être diffusés à l'ensemble des agents. Aujourd'hui on remarque que la quasi-totalité des DDI n'a pas transmis aux agents les tryptiques sur les RPS.

Et le dernier point qui nous pose problème, c'est la mission interministérielle : Nous avons été reçus comme les autres organisations syndicales au début de la mise en place de cette mission. Aujourd'hui, on s'interroge réellement sur les questions qui sont posées lors des rencontres avec les agents locaux. On s'interroge notamment sur quel est le lien que veulent faire les Inspecteurs généraux entre « avez-vous des relations avec les organisations syndicales régionales ? », « avez-vous des relations avec les organisations syndicales nationales ? », « Connaissez-vous la position de votre syndicat nationalement ? », « a-t-elle une implication dans vos positions locales ? », et puis une dernière question sur laquelle on s'interroge, et je vous propose 4 heures pour y répondre : « Que pensez-vous de la notion substitutive de qualité de vie au travail ? ».

Je vous remercie »

En réponse aux déclarations liminaires des différentes organisations syndicales, le DSAF affirme qu'à l'occasion du bilan social des DDI, qui représente un gros travail de collation des remontées d'information des 238 DDI, un bilan des conditions de travail et du fonctionnement

Confédération Française Démocratique du Travail

des CT et CHSCT locaux est effectué annuellement, et que l'on peut constater une « amélioration » au fil des années, le nombre de DDI « échappant à l'exercice » diminuant d'année en année... Il précise d'ailleurs qu'un rappel a été fait à celles des DDI dans lesquelles il avait été constaté un nombre insuffisant de réunions des CT/CHSCT, ou un retard dans la mise en place des DUERP, des Diagnostiques RPS et des Plans de prévention des RPS. C'est d'ailleurs à la lumière de ces constatations que le SGG a demandé au comité de pilotage inter-inspections de faire un diagnostic plus complet en mandatant la mission d'évaluation du dialogue social et de la prise en compte des RPS actuellement en cours.

Concernant l'articulation entre CHSCT Ministériels et le CHSCT des DDI, le DSAF précise que, selon lui, les CHSCT locaux et celui des DDI ont vocation à traiter de sujets « transverses » tels que les conditions de fonctionnement (donc typiquement le sujet du télétravail) ou le bilan des accidents de travail ou de service ; tandis que les CHSCT locaux et Ministériels ont compétence pour traiter plutôt les difficultés liées à l'exercice des missions (métiers).

Point 1 : PV du CHSCT DDI du 13 octobre 2015

Ce point est remis au prochain CHSCT, la DSAF n'étant pas en mesure de fournir ce PV à ce jour. La CFDT le regrette.

Point 2 : Contingent annuel d'autorisations d'absences pour les membres du CHSCT DDI et des CHSCT Locaux

Ce que prévoit le texte :

Le décret 82-453 a été modifié par le décret 2014-1255 du 27 octobre 2014 qui a introduit un article 75 prévoyant que des autorisations d'absence ponctuelles puissent être accordées aux représentants du CHSCT pour qu'ils participent par exemple à des enquêtes consécutives à des accidents du travail et bénéficier d'un temps de trajet.

Un article 75-1 a également été ajouté par le décret du 27 octobre 2014 :

« Les représentants du personnel, titulaires et suppléants, membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient pour l'exercice de leurs missions d'un contingent annuel d'autorisations d'absence fixé en jours par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, proportionnellement aux effectifs couverts par ces instances et à leurs compétences ».

*« Ce contingent annuel d'autorisations d'absence **peut être majoré** pour tenir compte de critères géographiques ou de risques professionnels particuliers. La liste des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui bénéficient de cette majoration est fixée par arrêté conjoint du ou des ministres concernés et du ministre chargé de la fonction publique. »*

Sollicités par la DSAF sur ce point aucun des ministères n'a fait état de risques professionnels particuliers justifiant de la majoration du contingent d'autorisations d'absence pour les CHSCT locaux des DDI.

Pour la CFDT : Nous ne comprenons pas la démarche des ministères sur ce sujet, comment peuvent-ils défendre l'idée qu'il n'y ai pas de risque particulier dans les DDI, quand aujourd'hui, un très grand nombre d'agents exerçant des missions de contrôle sont sujets à des pressions ou agressions les empêchant d'exercer correctement leur mission ! La CFDT rappelle les situations difficiles des agents en DD(CS)PP exerçant des missions de contrôle (contrôles vétérinaires ou sanitaires, contrôles en matière de concurrence, de consommation et de répression des fraudes), les agents en DDT exerçant des missions sur le logement insalubre ou encore les inspecteurs du permis de conduire..... et nous pourrions encore en citer beaucoup d'autres...

La CFDT c'est donc associée à l'ensemble des OS pour émettre le vœu que ces éléments soient pris en compte pour que la majoration des droits des membres des CHSCT locaux des DDI puissent travailler sereinement.

Point 5 (l'ordre du jour est modifié pour permettre aux inspecteurs généraux de présenter un point d'étape) : Mission d'évaluation du dialogue social et de la prise en compte des RPS en DDI

Les rapporteurs présents (Hélène de Coustin et François Cazottes) se sont relayés pour expliquer en 3 points la mission d'évaluation actuellement en cours : objectifs de la mission, méthode employée, et premiers constats.

Objectifs de la mission : les conditions de mise en œuvre de la circulaire du Premier ministre du 30 mars 2014 relative au plan national d'action pour la prévention des RPS, et tout particulièrement la réalisation des diagnostics et des plans d'actions des risques psycho-sociaux et les conditions de leur mise en œuvre et des actions effectives mises en places dans les DDI. Mais fondamentalement la mission travaille d'abord sur la qualité du dialogue social, avec comme premier sujet de préoccupation : « qu'est-ce que c'est que le dialogue social ? », puisque selon Madame de Coustin, en fait, derrière « qualité du dialogue social », on entend tous (IG, DSAF, DGAFP, Directeurs Départementaux, OS nationales et locales) des choses différentes. C'est pourquoi les personnes rencontrées sont systématiquement entendues sur ce qu'elles entendent par « dialogue social » et « qualité du dialogue social ».

Méthode employée : Les rapporteurs affirment avoir changé de méthode en cours de route, puisqu'ils avaient prévu de soumettre les personnes rencontrées à un questionnaire qu'ils disent finalement ne plus utiliser.

La CFDT réagit immédiatement en interpellant les rapporteurs pour leur dire qu'à sa connaissance le questionnaire est toujours utilisé, contrairement à leurs affirmations.

Les rapporteurs s'en étonnent puisque selon eux, depuis le 18 avril, le questionnaire n'est plus utilisé. Ils tentent cependant d'expliquer que puisque celui-ci avait été envoyé bien en amont par la mission, aux Directeurs, peut-être que ceux-ci continuent à le diffuser.

Pour le reste, F. Cazotte explique que la mission a commencé par un cadrage initial en rencontrant tous les acteurs, notamment les Organisations Syndicales Nationales représentatives au CT des DDI, en Bilatérale, avant de très rapidement entamer la série de visite des unités (une quarantaine) qui avaient été sélectionnées pour avoir un panel le plus représentatif possible (grandes/petites, urbaines/rurales, ...).

Au cours de chacun de leurs déplacements, la mission commence par consulter les documents préalablement demandés (différents comptes rendus de CT et CHSCT, DUERP, Plan de Prévention des RPS lorsqu'il existe,...) qui sont autant d'éléments tangibles pour orienter les questions qui seront posées aux personnes rencontrées. Chaque déplacement est l'occasion de rencontrer une vingtaine de personnes (le DD et son Adjoint, le SG, les Représentants du personnel, des Chefs de service, des agents, les acteurs médico-sociaux, l'assistant de prévention et l'ISST lorsque c'est possible). Le grand nombre de personnes rencontrées doit permettre une diversité d'appréciation de la réalité du dialogue social et de la prise en compte des RPS.

À ce jour, 12 DDI ont déjà été visitées.

Premiers constats :

Sur la base des premiers déplacements, et selon les rapporteurs de la mission, la qualité du dialogue social repose d'abord et avant tout sur la qualité de la communication interne avec notamment le rôle crucial de récepteur et d'animateur des Secrétaires généraux.

En général, selon Madame de Coustin, même si tous les agents ne sont pas représentés dans les instances, ce n'est pas considéré comme gênant, ni par les représentants du personnel ni par les agents (dans les DDPP rencontrées jusqu'à maintenant, où il n'y avait pas d'agents CCRF dans les instances, ceux-ci se sentaient quand même représentés). C'est la raison pour laquelle des agents sont entendus, la mission demandant à rencontrer des agents de ministères différents pour connaître leur perception de la qualité du dialogue social.

La mission précise que la qualité « des documents » ne présage pas de la qualité du dialogue social. Elle indique que très souvent elle a entendu des représentants du personnel dire que, dans les instances, ils étaient écoutés mais pas entendus. Selon la mission, il s'agit là vraiment d'un élément fondamental de la qualité du dialogue social.

Selon les rapporteurs, on ne peut pas non plus présager de la bonne qualité du dialogue social à l'aune du nombre de sujets traités par les instances.

La marge de manœuvre laissée au dialogue social local est faible, du fait du dialogue social national (Ministériels / Interministériel).

La mission a noté la déconnection très nette entre la démarche de prévention primaire (plan de prévention RPS) et la démarche de prévention tertiaire (traitement des personnes en difficulté). Madame de Coustin constate qu'alors que tous (DSAF, OS, Directions Départementales) avaient pensé qu'en mettant en place des PPRPS on allait réussir à avoir moins de personnes en difficulté, aujourd'hui on note que c'est plutôt le contraire ! Et elle ajoute, provoquant inmanquablement la réaction des OS, que « réfléchir sur les RPS en interne, ça a plutôt provoqué des cas de personnes en difficulté, plutôt que ça n'a résolu le problème ».

Pour la CFDT, si tel est bien le cas, c'est probablement parce que la mise en place des plans de prévention a permis de mieux « détecter » les situations difficiles en amont, qui seraient auparavant totalement passées inaperçues.

La CFDT a, sur le plan de la méthodologie, rappelé son attachement à la neutralité des questions posées aux membres des CHSCT locaux et rappelé son étonnement concernant certaines questions ayant trait au fonctionnement interne des Organisations syndicales (voir déclaration préalable).

Point 3 : Formation des membres du CHSCT DDI

Plusieurs dates sont proposées en octobre.

Point 4 : Mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les DDI

La DSAF rappelle qu'à ce jour, une dizaine de DDI n'ont pas encore établi leur diagnostic RPS et que le DSAF les a saisi personnellement pour leur rappeler leur devoir d'action. Par ailleurs, il nous informe que fin 2016, 14 DDI n'auront pas encore achevé leur plan de prévention des RPS.

La CFDT regrette que le tryptique RPS (voir pièces jointes) n'ait pas été distribué à l'ensemble des agents. Elle souhaite que cela soit fait et qu'un bilan des diagnostics RPS soit présenté au prochain CHSCT DDI.

Point 6 : Feuille de route du CHSCT des DDI

La DSAF propose comme sujets principaux :

- Traitement des accidents de service et de travail ;
- Fonctionnement des comités médicaux et des commissions de réforme dans les DDI ;
- Articulation entre les ministères de la médecine de prévention dans les DDI ;
- Harmonisation des dons de jours de repos en application du décret n°2015-580 du 28 mai 2015 dans les DDI ;
- Déclinaison du décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif au télétravail dans les DDI ;
- Mise en place d'un baromètre social dans les DDI.

La CFDT souhaite que le CHSCT DDI puisse prendre en charge les sujets cruciaux concernant les agents soumis aux pressions du public lors des contrôles, ce sujet est aujourd'hui majeur et doit être prioritaire.