Ministères - Services - Etablissements

Transition Ecologique, Développement Durable, Environnement, Biodiversité, Technologies Vertes, Energie, Climat, Transports, Infrastructures, Risques Naturels, Risques Technologiques, Equipement, Logement, Urbanisme, Aménagement du Territoire, Solidarité entre les Territoires, Renouvellement Urbain, Mer

CHSCT Ministériel

Décrypt-in*FO*

Comité hygiène sécurité et conditions de travail ministériel du 21 juin 2022

Retrouve la déclaration préalable de Force Ouvrière en fin de document

En résumé

Un CHSCT convoqué en période plus que transitoire pour notre ministère...ou nos ministères ! Avec au programme :

- Tableau de suivi des accidents graves, mortels et suicides (pour information) ;
- Point d'information relatif à la mission d'analyse et d'évaluation de la politique de prévention de l'accidentologie dans les DIR (pour information) ;
- Programme de prévention des violences et harcèlements sexuels et agissements sexistes (pour avis).

Pour aller plus loin :

Les accidents dans les services

Les accidents mortels ont été particulièrement nombreux dans les services depuis le dernier CHSCT-M. Les organisations syndicales ont souhaité démarrer ce comité par une minute de silence. Ce moment de recueillement a été ouvert et clos par le Secrétaire général du pôle ministériel.
Face à ces accidents récurrents, l'administration propose désormais quasi systématiquement un soutien psychologique. C'est certes une avancée, mais pour des raisons connues des professionnels de santé, les agents impliqués dans ces accidents ou leur collectif de travail refusent ces accompagnements : volonté des victimes de ne pas revivre les scènes en les racontant ; empathie des collègues qui sont en deuxième ligne et ne veulent pas « embouteiller » les créneaux proposés par les professionnels de santé... Or, la cohésion du collectif de travail est un enjeu sur le long terme, car les agents, leur hiérarchie, leur direction sont confrontés régulièrement à des accidents. Il convient donc de proposer un accompagnement sur le long terme à l'inverse d'une réaction au coup par coup dont les professionnels disent eux-mêmes qu'elle peut être difficilement acceptée. Dans ce temps long, le rôle des médecins du travail et des assistants sociaux est crucial … Or, de nombreux services en sont dépourvus.

Fédération de l'Equipement de l'Environnement des Transports et des Services - Confédération générale du travail - FORCE OUVRIERE
46 rue des Petites Ecuries - 75010 PARIS — Téléphone : 01.44.83.86.20 - Fax: 01.48.24.38.32 — e-mail : contact@feets-fo.fr - Site web : www.feets-fo.fr

Les réponses générales de l'administration en ouverture de séance

- les difficultés posées par les réorganisations sont bien identifiées par le Secrétaire général du pôle ministériel, comme les RPS qui en découlent. Elles sont bien identifiées aussi dans le baromètre ministériel tout comme la douleur des agents. L'importance de fixer un cap et d'avoir de la visibilité sur les missions a été un des message fort transmis à la nouvelle ministre, et le sera auprès de ses éventuels successeurs.
Le secrétaire général a pu constater sur le terrain l'engagement des équipes ainsi que l'attachement au sens des missions.
La contribution aux réductions d'ETP du pôle ministériel ses dernières années a été très importante...mais notre administration ne connaît rien des futurs arbitrages pour le PLF 2023.
→ des paroles, les agents sont désormais habitués...les actions iront-elles cette fois dans le même sens ? FO s'attachera à mettre les prochains ministres face à leurs responsabilités !
- Concernant le pouvoir d'achat : aucune annonce à faire sur le point d'indice, juste la rappel des chantiers catégoriels ministériels.
→ pour FO, les bricolages et saupoudrages ne constituent aucunement une réponse au problème criant de pouvoir d'achat des agents publics. C'est bien d'un dégel du point d'indice rattrapant l'érosion de sa valeur depuis 20 ans qu'il faut obtenir, ainsi qu'un réaménagement des grilles indiciaires pour en finir avec les effets délétères de PPCR.
- Concernant les dépenses réalisées en prestations intellectuelles : la transparence a été obtenue par les OS du pôle ministériel sur les derniers exercices, et le cadre est devenu très strict depuis le début de l'année notamment sur les prestations intellectuelles de stratégies, pour lesquelles les recommandations gouvernementales sont appliquées.
→ Eh bien, on attend de voir !...les crédits ayant notamment servi à missionner des cabinets privés pour justifier de l'abandon de missions et de la fermeture de services comme l'ENTE !

<u>Précisions de la DRH sur des sujets de gestion</u> :
- Sur les avancements d'échelon, le laps de temps pour notifier l'arrêté de prise d'échelon à l'agent est en moyenne identique à l'année 2021. Il n'y a plus de retard structurel. Les anomalies sont « ponctuelles ».
→ FO appelle les agents à vérifier leur fiche de paie et prendre connaissance de leur dernier arrêté d'avancement...on ne sait jamais, vous faites peut-être partie des nombreuses « victimes ponctuelles » !
- Sur l'indemnité de télétravail, le nombre d'indemnité payé au niveau national est vraiment inférieur au niveau attendu par la DRH.
→ FO appelle les agents à solliciter leurs représentants FO locaux en cas de blocage !

Accidents dans les DIR

Face à la situation très préoccupante constatée ces derniers mois, avec la survenance d'accidents graves et mortels, FO réaffirme que la question des effectifs et des moyens ne saurait être découplée du sujet de la sécurité des agents. Et que ce n'est pas en visant à supprimer les DIR via la loi 3DS que le risque professionnel sera traité pour autant.

Par ailleurs, FO souligne :

- La nécessité de faire évoluer la connaissance de l'accidentalité par la remontée également des informations concernant les accidents et incidents (pénétrations dans les balisages) sur les balisages traditionnels comme cela se fait pour les FLR ;
- La nécessité de faire réaliser les dispositifs d'écoute (defusing ou débriefing) suite à des accidents par des professionnels et non par l'encadrement qui n'est pas formé. La prévention tertiaire pour limiter au mieux les conséquences d'un accident n'est pas à prendre à la légère (le DRH s'engage à approfondir le sujet) ;
- Une nouvelle alerte pour que les agents de nos ministères (en particulier en exploitation) puissent bénéficier du nouveau statut de mort au service de la République.
- Alerte sur le manque de prise en charge par un soutien psychologique surtout dans le temps long mais aussi sur le faible taux de dépôt de plainte. Certains services le faisant au nom de l'agent.

Programme de prévention des violences et harcèlements sexuels et agissements sexistes

Derrière une thématique extrêmement sensible, les réponses et les moyens sont-ils réellement au rendez-vous au travers du plan d'action proposé, pour traiter de la prévention jusqu'au traitement concret des situations ? Ou bien sommes-nous face à un paravent destiné à permettre à l'administration de cocher la case « on a mis un dispositif hotline en place, aux agents de se débrouiller » ?
Autant dire que le plan d'action présenté ne nous apporte aucune certitude quant à la probabilité que l'option 2 ne soit pas le résultat final.

FO prend acte de la prise en compte de sa revendication pour que la mise en œuvre de la déclinaison de l'accord égalité pro soit directement connectée aux travaux et la gouvernance du CHSCT-M en ce qui concerne ses champs de compétence. Pour autant, là aussi, désigner un ou une référente VHSS issu(e) des membres du CHSCT-M apparaît comme une bonne intention, mais nous ne sommes pas dupes quant à l'utilisation qui pourrait en être faite par l'administration pour rendre co-responsables les organisations syndicales de l'accomplissement ou non des responsabilités primaires de l'État employeur.
Sans parler de la question des moyens affectés, aujourd'hui vierges dans la fiche présentée, sous-entendant que les organisations syndicales seraient appelées à assurer cette mission nouvelle sur leurs droits syndicaux largement attaqués par ailleurs.
Outil utile ou paravent ? L'avenir nous le dira. À ce stade, nous ne saurions trancher sur la résultante de ce plan qui sera rediscuté lors du prochain CHSCT-M.

Le référent Violences et harcèlements sexistes et sexuels sera nommé à la nouvelle mandature. Cela laisse à l'administration six mois pour définir les missions du ce nouveau référent... et de répondre à nos nombreuses interrogations !

La déclaration préalable de Force Ouvrière

Monsieur le président,
Mesdames et Messieurs les membres du CHSCT-M

Nous voici réunis à l'ouverture d'un CHSCT-M en période sur-réaliste : avec sans préjuger des évolutions post législatives un/des ministères aux contours pas encore clairs (où est vraiment la mer?), des ministres ou secrétaires d'État éjectés avant même qu'on ait pu les croiser (la moyenne de durée de mandat au ministère de l'Écologie se confirme comme la plus basse du concert gouvernemental), des instances ministérielles post 2022 qui n'ont pas d'existence réglementaire (arrêté CSA ministériel non publié alors qu'il aurait dû l'être le 1er juin).

Mais l'objet de cette instance n'est pas de s'intéresser aux jeux politiques, mais bien de se préoccuper de la « vraie vie ».
Et la vraie vie pour les agents que nous représentons, c'est l'enchaînement des facteurs de RPS primaires :
- remise en cause des missions sur les errements de la précédente mandature : fiscalité de l'urbanisme, Natura 2000, Feader, CPCM, laboratoires d'hydrobiologie, fermeture de l'ENTE, Cerem'avenir, plan de « modernisation » de VNF...
- injonctions contradictoires pour l'exercice des missions sous pression préfectorale, les enjeux de temps long sacrifiés sur l'autel de l'urgence et de l'arbitraire
- dégradation inédite et historique du pouvoir d'achat des agents publics
Si cette instance n'a pas le remède à tous ces maux, elle ne saurait ignorer ces alertes.
La vraie vie, ce sont les agents des DIR et des DREAL qui scrutent la presse locale pour savoir qui va bien vouloir les « manger » d'ici la fin de l'été, dans la grande braderie ouverte par la loi 3DS (que la Cour des comptes elle-même critique ouvertement). Sur ce sujet, viser à supprimer les DIR ne saurait être une solution pour notre ministère pour évacuer la question des risques professionnels. Nous aurons l'occasion d'y revenir.

La vraie vie, c'est enfin le bilan présenté en CHSCT de la DREAL Centre-Val de Loire des arrêts maladie, en particulier de longue durée. Constat : on passe de 3 arrêts de ce type en 2019

(pour lesquels on ne peut pas écarter une raison professionnelle) à 10 en 2021. Conclusion de la direction: on ne peut rien faire de plus… Au-delà de cette seule DREAL, c'est bien le constat d'un épuisement généralisé qui ressort dans nos services et établissements. Un cocktail explosif !

Alors oui, cette instance n'a pas les remèdes à tout, mais elle a vocation à ce que les représentants des personnels puissent porter auprès de leur(s) ministre(s) quand ils en auront l'urgente nécessité de retrouver un cap, des moyens, une stabilité et de la reconnaissance.

Je vous remercie

Tes représentants FO au CHSCT-M :
Pierre VINCENT-LUCE, DIR IF, Sylvio COMINOTTO DIR-Nord, Laurent BEAUFILS, DREAL NA, Elsa Alexandre SG, Sandrine FOURCHER-MICHELIN, DDT 63, Dominique MOUTAUD, DIR-CO ; Mehdi BOUHAFS, DIRIF