



COMPTE RENDU DU CHSCT M « Travail » du 19 avril 2016

En préambule, Madame CHAMPION, S/D RH3, excuse le DRH de son impossibilité d'être présent et elle assure la présidence de la séance.

Avant l'ouverture de l'ordre du jour le CHSCT-M prend connaissance de trois déclarations liminaires :

La première, au nom de la CGT, renouvelle sa demande de retrait du projet de loi El Khomri prévoyant notamment selon cette OS de modifier en profondeur le Code du travail, en assouplissant notamment la législation afin de favoriser le recours à la négociation collective, et prévoyant également divers changements en matière de durée du travail, d'heures supplémentaires, d'indemnités prud'homales, de licenciement, de visite médicale d'embauche...

Enfin cette organisation souligne le retard de note relative à la responsabilité des chefs de service.

Dans sa déclaration liminaire la CFDT rappelle le climat de plus en plus violent et la hausse des discriminations de tous ordres dans les régions et en administration centrale et fait un focus sur la faiblesse de la note prise suite au décret du 29 juin 2015 lié au risque « amiante ».

La troisième déclaration liminaire portée par l'**UNSA ITEFA** (insérer le lien de renvoi vers la DL) souligne la complexification du dialogue social, vrai labyrinthe des instances, posant à nouveau la question fondamentale des conditions du service public porté par nos personnels et nos structures : *quel fil conducteur pour éviter l'égarement ? Comment sortir de l'absurdité et trouver les vraies réponses à une modernisation de notre administration dans le respect des personnes avec les conditions d'hygiène et de sécurité dont notre Ministère devrait être le modèle à plus d'un titre vu son périmètre ?*

En réponse à ces divers questionnements de fond, la Présidente rappelle que la note sur la responsabilité doit être soumise en séance et partira incessamment. Puis, elle revient sur la problématique des discriminations : tout en reconnaissant l'existence de nombreux cas, elle rappelle l'efficacité de la cellule d'écoute et s'engage à rappeler aux chefs de service leur responsabilité pénale en la matière, comme cela est déjà fait dans le cadre des dialogues de gestion.

L'**UNSA ITEFA** prend acte, mais rappelle **la nécessité d'agir en amont** : lorsque la cellule d'écoute est saisie il est souvent trop tard et la question se solutionne souvent trop discrètement, par l'exfiltration du « harcelé » et l'impunité du « harceleur ».

Elle précise que nous vivons dans des entités administratives avec des règles et des outils administratifs graduels, à commencer par la mesure des objectifs managériaux en la matière : brandir la « dissuasion nucléaire » de la responsabilité pénale est vain puisque celle-ci n'est quasiment pas exploitée.

L'UNSA ITEFA demande qu'il soit rappelé fermement aux chefs de service d'utiliser les « armes conventionnelles » administratives pour sanctionner les comportements discriminatoires avérés (ouvertement hostiles ou feutrés), dans un réel souci d'efficacité mais surtout de prévention, même s'il convient de respecter l'anonymat.

L'ordre du jour comporte les points suivants:

❖ **Point n° 1 Présentation de la note DGT/DRH relative au risque amiante**

Les objectifs présentés dans la note conjointe de la DGT et la DRH sont de :

- Diminuer les valeurs des taux d'exposition à l'amiante
- Éviter la prolongation de la durée d'exposition en fixant une échéance à la période transitoire relative à l'exposition aux niveaux d'empoussièrement ;
- Communiquer les consignes aux corps de contrôle sur les critères d'entrée sur des zones à risque identifiées .

Cette note ne satisfait ni l'UNSA ITEFA, ni l'ensemble des organisations syndicales car elle repose sur des données insuffisantes pour l'évaluation des risques et sans donner les mesures de protection : il convient d'aller au bout de la démarche et non de s'en tenir à la simple méthodologie.

Il manque notamment les conditions de contrôle, la présence d'un ingénieur de réseau. Il y a des ambiguïtés sur l'obligation faite aux agents de s'exposer pour un contrôle.

Enfin et surtout, la note ne tient pas compte de la réalité du terrain, notamment en matière de moyens et d'équipement dans les régions et unités départementales.

L'administration convient que la note doit être amendée pour tenir compte des remarques du CHSCT Ministériel.

L'UNSA ITEFA demande que cette note ne soit donc pas soumise ce jour pour avis et que soit voté un texte abouti lors d'une prochaine séance.

La Présidente souligne que c'est le type même de sujet qui devrait être travaillé en amont de la séance, mais souhaite tout de même soumettre le texte au vote avec les promesses d'amendements.

L'UNSA ITEFA réitère sa demande de retrait du texte, au motif que ce serait une première illustration de la volonté de l'Administration d'un dialogue social plus transparent, promis dans les propos liminaires et dont il sera question au point 5.

En cas de vote **maintenu**, l'UNSA ITEFA expliquera son vote négatif sur le texte, au regard de la technicité des amendements demandés afin d'éviter de valider a priori des formulations qui pourraient être ambiguës ou préjudiciables pour les agents à la lecture finale.

L'administration ayant maintenu ce point pour avis, il est procédé au vote : l'ensemble des organisations syndicales ayant rejeté la version présentée ce jour, un travail de rédaction sera fait en concertation dans le cadre du CHSCT M.

❖ **Point n° 2 recueil des besoins des membres du CHSCT M sur la formation RPS et sur la définition d'une action collective.**

Il est soumis à l'approbation du CHSCT M un cahier des charges qui fera l'objet d'un marché public pour la formation syndicale 3J + 2J (déontologie) + 2J (RPS), sachant que la formation reste à la main des syndicats financée par l'administration.

Il y aura une formation spécifique pour les membres des CHSCT R dont seront chargées les plates-formes régionales.

Les membres du CHSCT M s'accordent sur un délai de réflexion jusqu'au 17 mai sur l'action transversale à mener par les syndicats.

❖ **Point 3 : Réforme territoriale**

Des études d'impact de la réforme ont déjà été menées pour permettre une évaluation des risques. Même si le plan RH a reçu un avis défavorable de l'ensemble des organisations syndicales **dont l'UNSA ITEFA**, celui-ci a été adressé aux équipes pour le mettre en œuvre, notamment engager les travaux dans les CHSCT locaux.

Ces travaux donneront lieu à un questionnaire avec des indicateurs nationaux et des indicateurs travaillés au plan local avec les CHSCT R. Si un dialogue est d'ores et déjà établi entre la DRH et les différents partenaires (assistantes sociales, conseillers de prévention, médecins de prévention et conseillers mobilité), il n'est pas question de se substituer aux Directeurs Régionaux, le rôle de la DRH étant seulement un appui.

Sur le principe d'une réunion des CHSCT M et des CHSCT R, il n'y a pas d'opposition de l'Administration mais des questions de périmètre restent à régler, notamment à ce stade seuls y participeraient les secrétaires généraux et secrétaires généraux adjoints de ces instances.

L'UNSA ITEFA constate que contrairement à ce qui est dit, rien de concret n'est fait pour faire face aux « situations anormales » de nos collègues en région, que nous faisons connaître à l'administration.

Nos collègues ne peuvent que « plier » et se retrouvent localement livrés à eux-mêmes, alors que nous répétons d'instances en instances les mêmes échanges et alertes : l'administration devrait entendre nos propos, notamment encore prononcés au dernier CTM sur les discriminations de toutes sortes, notamment syndicales.

L'UNSA ITEFA déplore que l'administration reste dans le théorique, sans respect ni écoute pour les agents, voire la hiérarchie intermédiaire : la comptabilité des nombreux exemples, que les organisations syndicales ont fourni, le démontre mais sans résultat réel.

Un label diversité se gagne, mais se perd également très vite !

❖ **Point 4 : le baromètre social**

Les résultats du bilan 2015 ont été communiqués aux Directeurs concernés pour aboutir au plan d'action national puis décliné en région. Dans le questionnaire sont conservées 45 questions socles et 30 questions nouvelles sur une thématique différente chaque année. L'administration se félicite du travail effectué en amont avec le groupe de travail dédié.

L'UNSA ITEFA souhaite qu'il soit tiré les enseignements des dysfonctionnements constatés dans la communication par certaines directions, ce qu'admet la Présidente qui souligne qu'effectivement ces directions ont été citées en CTM.

❖ **Point 5 : Méthodologie des groupes de travail issus du CHSCT**

Ces groupes de travail, que l'administration préfère baptiser « réunion thématique », ne doivent pas se substituer aux séances plénières mais permettre de d'amorcer le dialogue sur les sujets nécessitant plus de concertation avant leur examen en séance.

Il pourrait y avoir une réunion thématique pour :

- la préparation de l'agenda social ;
- la note sur les suites du décret du 29 juin 2015 relatif au risque amiante ;
- la note sur la responsabilité des chefs de service ;
- l'enquête hygiène et sécurité en septembre pour définir les axes du plan de prévention ;

❖ **Point 6 : ce point fera l'objet d'une réunion thématique (mentionnée ci-dessus)**

❖ **Point 7 : le retour sur la rencontre avec les conseillers de prévention du 17 Mars 2016** sera adressé aux organisations syndicales

❖ **Point 8 : Présentation du dispositif ministériel de soutien psychologique aux agents**

Ce dispositif est assuré par l'institut d'accompagnement psychologique et de ressources qui présente ses méthodes aux membres du CHSCT M : l'objectif de cet organisme est d'intervenir dans le champ des RPS suite aux violences externes ou internes et ne peut être saisi que par la hiérarchie n+1 de la victime.

Pour l'UNSA ITEFA se mode de saisine est un peu trop limité : il conviendrait qu'il soit étendu aux assistantes sociales et/ou conseillers de prévention, ce que l'administration conçoit.

❖ **Point 9 : questions diverses**

La CFDT demande un point sur l'évolution de l'enquête IGAS sur l'UD74 puisque certains entretiens ont commencé et les entretiens individuels auront lieu en mai.

L'administration n'a pas d'éléments complémentaires sur les dysfonctionnements de l'UD74. Il semble qu'une médiation ait été demandée par le CHSCT R tout récemment, mais il appartient maintenant au Directeur Régional de l'accepter ou de la refuser, la Présidente précisant que cette médiation ne peut pas être imposée.

Alors que des questions sont posées sur d'éventuelles sanctions ou mobilités contraintes, **l'UNSA ITEFA rappelle que l'IGAS est un corps de contrôle qui agit en indépendance et que selon les conclusions de l'enquête, l'Administration sera bien obligée d'en tirer les conséquences.**

Accessoirement, puisqu'il y est fait référence, **l'UNSA ITEFA s'étonne du positionnement de la médiatrice au sein des bureaux RH**, ce à quoi la Présidente répond que le nombre de difficultés dans les services était tel que les services RH avaient besoin de ce renfort, mais qu'elle aurait tout aussi bien avoir été placée près du SG : *mais c'est un choix autre qui a été fait, fortement regrettable pour notre fédération surtout en étudiant la fiche de poste de cette médiatrice !*

