



COMPTE RENDU du CTAC Conjoint
réuni en CHSCT AC
21 avril 2015

Le CTAC conjoint, réuni en CHSCT AC, ayant été formellement ouvert, l'UNSA, la CFDT et la CGT expriment notamment leur positionnement quant à cette réunion tardive du CHSCT AC, non encore régulièrement installée depuis les élections de décembre 2014, puisque l'administration a du opter de le convoquer par le biais du CTAC conjoint !!!



Déclaration liminaire de l'UNSA ITEFA

« Monsieur le Président,

Vous réunissez aujourd'hui ce CTACC en formation CHSCT AC : l'UNSA ITEFA constate qu'il a vraiment fallu des efforts constants et soutenus pour vous sensibiliser à sa tenue !

Les sujets de l'ODJ rappellent tristement la multiplication des causes de RPS : les agents sont encore une fois « manipulés » (déménagements CNML et CNCP et une partie de ceux à venir de la DSI), aboutissant pour d'autres raisons à des situations individuelles dramatiques (DICOM).

Sur la base du décret n° 2011-774 du 28 juin 2011, les principes généraux suivants du code du travail sont transposés, par leur mise en œuvre de la circulaire du 9 août 2011 de la DGAFP :

- Éviter les risques : **donc mieux anticiper sur chaque situation individuelle ou collective** ;
- Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités : **risques physiques et psychiques**,
- Combattre les risques à la source : **y compris dans les méthodes de management** ;
- **Adapter le travail à l'homme**, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone, le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé
- **Tenir compte de l'état d'évolution de la technique** : porte ouverte au télétravail ?
- Remplacer ce qui est dangereux parce que ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins : **physiquement et psychiquement notamment dans les méthodes de management** ;

- **Planifier la prévention** en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1

Combien de situations l'UNSA ITEFA a-t-elle signalées en 2014 suite à la "réorganisation des DAC" ? Quelles suites furent réellement données par l'administration pour que cessent ces « absurdes » souffrances au travail.

- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
- **Donner les instructions appropriées aux personnels : évident mais est-ce une réalité dans nos services???**



A l'heure où la réforme territoriale présente d'ores et déjà des risques aggravés de situations individuelles et collectives dramatiques, il nous semblait essentiel et nécessaire, à l'UNSA ITEFA, de vous rappeler ces principes généraux pour ne pas encore dégrader les conditions de travail, la santé et l'hygiène de l'ensemble des agents de nos ministères.

L'UNSA ITEFA vous remercie de votre attention».



Avant d'aborder l'ordre du jour, une suspension de séance est demandée par la CGT, relayée par l'ensemble des OS.

⇒ Point 1 de l'ODJ : dossier individuel

L'intersyndicale unanime s'est étonnée de la présence de la responsable du service de l'agent autour de la table de cette instance : elle demande en conséquence que cette autorité décisionnelle n'assiste pas aux échanges sur cette situation individuelle dans le cadre du CHSCT AC pour permettre la liberté de la parole et des débats sur ce dossier individuel.

En effet, au regard du dossier, l'ensemble des OS exige la mise en place d'une commission d'enquête conformément aux articles 53 et 72 du décret de 82 modifié suite à un accident de service.

Le président revient sur l'argumentaire visant à expliquer la mise en place tardive du CHSCT AC, compte tenu de l'avis qu'il voulait prendre auprès des CTM pour la mise en place d'un ou des CHSCT ministériels.



Précision qui n'a convaincu aucune OS, en particulier l'UNSA ITEFA, qui avait déjà bataillé ferme pour garder l'identité ministérielle « travail », en défendant la séparation des CTAC, et donc celle d'une cartographie correspondante pour les CHSCTAC

Un rappel des faits sur la situation de l'agent est réalisé par l'administration :

- Un historique des faits entre le 27 et le 30 janvier est fait rapidement sans grande précision de l'incident ayant entraîné l'accompagnement de l'agent dans un service hospitalier
- L'accident de service a été signalé au bureau de Nantes, signé par sa responsable de service ;
- L'imputabilité sera déclarée suite aux conclusions de la commission d'enquête.

L'UNSA ITEFA intervient pour souligner l'aspect elliptique de la présentation de l'administration ainsi que le manque d'éléments importants sur ce dossier : notamment l'intervention des médecins de prévention, Dr Bensliman-Morel via Dr Chiriac, pour qu'au final l'agent reçoive une convocation administrative à l'hôtel Dieu pour une consultation sur l'adaptabilité à son poste de travail.

Suite aux précisions apportées par le Dr Josse rappelant qu'il s'agissait d'avoir un avis complémentaire et pas un avis sur l'adaptabilité au poste de travail, ***l'UNSA ITEFA se voit dans l'obligation de remettre en situation les circonstances de réception de ce courrier pour un agent isolé face à une convocation médicale faite en termes administratifs, sans teneur pédagogique : c'est une correspondance, qui acquiert dans ces conditions une « rare violence », pour qui la reçoit.***

A l'unanimité, il est regretté que la commission n'ait pas pu être installée plus tôt, une fois la DRH prévenue en janvier dernier, l'UNSA ITEFA rappelant à ce propos la jurisprudence récente du Conseil d'État sur le sujet.

A l'occasion de ce dossier, l'UNSA ITEFA demande que les représentants du personnel disposent d'un organigramme fonctionnel des médecins de prévention et de leur sectorisation permettant de renseigner au mieux les personnels, ce qu'accepte l'administration.

Présentation	Contre		Abstention		Pour	
	Nbre de voix	OS	Nbre de voix	OS	Nbre de voix	OS
Pour avis : mise en place de la commission d'enquête					UNANIMITÉ	



Membres de la commission d'enquête :

- ADMINISTRATION : Dr Josse/Eric Wesborde/un représentant extérieur à la DRH et à la DICOM
- OS : C Bizet/M Noulin/C Chalvet

⇒Point 2 : DFAS : déménagement CNML et CNCP vers Montparnasse

La DFAS fait une présentation rapide des opérations de déménagement du CNML et CNCP vers le site de Montparnasse.

Le déménagement de ces commissions vise à réaliser une économie de 185k€/an et de favoriser la proximité professionnelle avec la DGEFP.

A cette occasion, la DFAS indique qu'elle va identifier, site par site, l'installation des agents en fonction des effectifs réels pour pouvoir optimiser au cas par cas la gestion des locaux en fonction des diverses demandes.

Présentation	Contre		Abstention		Pour	
	Nbre de voix	OS	Nbre de voix	OS	Nbre de voix	OS
Pour avis : déménagement CNML et CNCP	1	UNSA CFTC	UNSA ITEFA CFDT CGT			

L'UNSA ITEFA profite de cette question pour rappeler les conditions d'installation des structures déjà installées à Montparnasse, qui pour certaines n'ont pas des bureaux idéaux pour leurs conditions de travail (cf les bureaux de la formation professionnelle et du recrutement).

⇒Point 3 : DFAS : visite de sites (pour information)

Il est porté quelques informations par l'administration sur les visites de site, la formation « sécurité et évacuation ».

- En 2014 : visite concentrée sur Duquesne ; prévue en 2015 sur autres sites ;
- En 2014 : 1069 agents formés mais axés sur Montparnasse ;
- Sur Mirabeau = IGH (Immeuble de Grande Hauteur); le propriétaire réalise les formations qui répondent à des exigences spécifiques.

⇒Point 4 : DFAS : antenne opérateurs sur le bâtiment de l'avenue de Destrée (pour information)

Il est prévu une prestation de mesure de fréquence par un prestataire.



⇒ Point 4bis : DFAS : sécurité d'accès Duquesne, CAB, Montparnasse et AVF (pour information)

La Sté FIDUCIAL quitte les structures précitées et sera remplacée par la Sté CAPITAL SECURITE, qui arrive le 22 avril 2015.

⇒ Point 5 : DRH : axes de prévention 2015

L'administration fait un rappel des axes de prévention prévus en 2015

- **AXE 1** : Hors programme annuel de prévention, mais uniquement axes forts de prévention
 1. Partage des rôles DFAS/DRH sur la prévention ;
 2. Mise en œuvre du DUER : par un GT sur la base d'un DUER existant pour les DIRECCTE (cadre méthodologique) ;
 3. Sensibilisation des BRHAG qui détiennent les registres de sécurité
- **AXE 2** : Fonctionnement des CHSCT
 1. Visite de sites ;
 2. Programmer les visites
- **AXE 3** : acteurs de la prévention
 1. Formations avec l'INTEFP ;
 2. 5 jours minimum + 2 jours formation sur RPS (obligation accord 2013 inter fonction publique)
 3. INTEFP : 3 jours de formation sur fonctionnement CHSCT + présence à un CHSCT - projet de formation en juin? + 2 jours RPS + 2 jours préconisés par la DGAFP (sur les 5 jours et à prendre sur les jours de formation syndicale)

L'ISST de l'AVF intervient sur le DUER : bien identifier le chef de service au préalable qui est pénalement responsable.

⇒ Questions diverses : UNSA ITEFA: rappel

- *Présentation du rapport annuel sur la politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail : prochain CHSCT AC en **JUILLET 2015***
- Rappel sur l'organisation du service médical et son articulation :
 1. Dr Chiriak : chef du service 70%
 2. Dr Josse : coordonnateur à 50%
 3. Médecin inspecteur santé public en formation médecin de prévention : 50%
 4. Dr Bensliman : 1 jour par semaine.

