



Paris, le 8 juillet 2019

Compte-rendu FORCE OUVRIÈRE du Comité Hygiène Sécurité et des Conditions de Travail des DDI du 4 juillet 2019

Retrouver ci-après la [déclaration préalable](#) de FO (reprise en rappel à la fin de ce compte-rendu).

Les points saillants issus de ce CHSCT :

• **Feuille de route 2019-2022**

- **À retenir :** FO avait demandé à afficher une feuille de route sur l'ensemble de la mandature, ce qui a été acté. Les membres FO ont alerté sur les contextes anxiogènes dans [lesquels](#) vont se tenir les toutes prochaines instances avec en toile de fond la circulaire du 12 juin 2019 et la boîte à outils de la Loi « Transformation de la Fonction Publique ».

• **Présentation du projet FIACT dialogue professionnel / dialogue social**

- **À retenir :** FO ne s'étonne même pas que le FIACT porte essentiellement sur des projets de conduite du changement qui est devenu une démarche intégratrice des services. FO attire l'attention des agents et leur vigilance quant aux modes participatifs utilisés sur certains sujets structurels notamment (réorganisations,...).

L'impasse faite sur l'association ou l'information des instances locales n'est pas toujours de bonne augure et la présence de vos représentants des personnels peut être requise, à votre demande.

• **Circulaire du 22 mai 2019 relative aux dons de jours (consultable [ICI](#))**

- **À retenir :** FO se satisfait de l'élargissement des droits permis par cette circulaire au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap. Cette disposition vient compléter la possibilité de faire un don de jours pour des agents dont un enfant est malade.

FO demande une large et rapide diffusion auprès des agents et des services.

• **Présentation de l'outil VADIM**

- **À retenir :** FO reste vigilante sur le déploiement d'un outil attendu par les services et les personnels. Débuté début 2019, ce déploiement se poursuivra toute l'année en trois vagues.

Fédération de l'Administration Générale de l'État – contact@fagefo.fr

Fédération de l'Enseignement, la Culture et la Formation Professionnelle – fneccfp@fo-fneccfp.fr

Fédération de l'Équipement de l'Environnement des Transports et des Services – contact@feets-fo.fr

Fédération des Finances – fo.finances@orange.fr

46 rue des Petites Écuries – 75010 Paris

Pour en savoir plus sur les débats...

Point 1 Feuille de route du CHSCT des DDI

FO remercie l'équipe du Bureau de la Coordination, de l'Animation et de la Modernisation des services de la Sous Direction de l'Administration Territoriale (SDAT/BCAM) pour l'écoute et la réactivité avec laquelle sont prises en compte nos demandes, voire exigences parfois, pour la bonne tenue de nos instances.

FO a souhaité faire réécrire un des points de cette feuille de route – les mesures d'accompagnement, impacts de la qualité de vie au travail et les conditions de travail des agents et des services – et l'afficher en premier, même si aucune priorité ou hiérarchie n'est évidemment donnée à cette liste qui pourra être abondée et modifiée au cours de ce mandat 2019-2022. Ce point prend en effet une dimension toute particulière avec les attaques de toutes parts, qui fragilisent l'intégrité des DDI et mettent à mal les conditions de travail des agents et d'exercice de leurs missions.

FO sera attentive à l'ensemble de ces points dont certains font d'ores et déjà l'objet d'un groupe de travail et qui, nous l'espérons, permettront de mettre en exergue les pistes d'amélioration pour les agents.

Nous avons souhaité également mettre un accent sur la prévention des agissements sexuels et sexistes qui a fait l'objet de propositions et d'actions suite au groupe de réflexion dont il est attendu un dernier comité de pilotage. Nous saluons le travail ainsi accompli et nous vous demandons de bien vouloir le faire largement connaître et reconnaître par le déploiement de formations.

Un groupe de travail sur le télétravail a eu lieu le matin même du CHSCT. Il a permis de mettre à jour le questionnaire destiné aux DDI, et dont la diffusion est prévue pour octobre 2019, afin de faire un nouveau bilan sur la mise en place du télétravail au sein des directions.

Quelques remarques, enfin sur certains points pour lesquels il a été convenu de lancer des groupes de travail à partir de 2020. Des précisions seront sans doute à apporter pour nous éclairer quant aux objectifs recherchés par ces groupes de travail.

- Aménagements des postes de travail, dont l'équipement numérique, pour les personnes en situation de handicap
- reconnaissance de la maladie de Lyme en tant que maladie professionnelle

Pour le premier, s'agira-t-il d'aller jusqu'à l'intervention auprès d'agents handicapés ? Ou uniquement de recenser, rappeler, les procédures et leviers à mettre en œuvre par les agents eux-mêmes et les services ?

Nous insistons d'ailleurs pour ne pas spécifiquement, et si possible, limiter le nombre de nos représentants à ces groupes de travail, afin de faire participer des agents pour qui cela peut être le quotidien ; des agents handicapés et des référents handicaps dans certains services.

Il serait peut-être opportun de rappeler, à l'évocation de cette thématique, le recours éventuel à des cellules permettant de lutter aussi contre la discrimination dont certains personnels peuvent être victimes.

Pour le second groupe de travail, nous nous interrogeons toujours là aussi sur la formulation de sa thématique, car la prise en compte d'une maladie en tant que maladie professionnelle est-elle de notre ressort ?

Par ailleurs, un plan national de lutte contre cette maladie a été lancé par le Ministère des affaires sociales et des solidarités ces dernières années et FO en demande un point d'informations sur son avancement et son suivi.

Point 2

Présentation du projet FIACT dialogue professionnel / dialogue social

FIACT signifie « Fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail ».

La démarche d'étude/action lancée sur l'articulation entre le dialogue professionnel, qui relève du management, et le dialogue social qui relève d'instances imposées par des textes a fait l'objet d'un rapport remis ces jours-ci aux services du 1er ministre.

Un point est présenté aux membres du CHSCT des DDI avec l'ANACT qui a réalisé ce rapport.

Cette étude/action sur les démarches de conduite au changement en DDI, les modalités d'association des agents et des instances de dialogue social avec le prisme de la prise en compte des conditions de travail et de la qualité de vie au travail.

Un questionnaire a été adressé aux 238 DDI dont 99 ont répondu dans le temps imparti de 15 jours (45 DDT-M, 19 DDCSPP, 17 DDPP, 17 DDCS et 1 DRD).

L'ANACT a ensuite mené une étude de terrain auprès de 5 DDI (2 DDTM, 1 DDT, 2 DDCSPP) avec la rencontre des CODIR, des représentants des personnels, opérateurs concernés et assistants de prévention. Les directions ont candidaté pour obtenir les quelques milliers d'euros que coûte l'accompagnement des méthodes par un bureau d'études privé pour mener à bien leur projet.

Les grands changements en DDI en chiffres, c'est :

- 88 % des DDI ont mis en œuvre un des projets de changements significatifs et structurants ces 2 dernières années. 76 concernent un projet sur l'Organisation du Travail et 64 sur les RPS ou la QVT.

A noter que 70 % des actions sont d'origine locale.

Les agents dits « participatifs » sont répartis dans les directions, au sein des personnels d'encadrement et plus difficilement au sein des personnels B et C.

Nous pouvons légitimement nous poser la question sur ce résultat et le mettre en adéquation avec la charge de travail de nos collègues dans les services ?

Dans les pratiques, l'association des « saliariés » est souhaitée et peut être qualitative (pour les projets relatifs à l'organisation du travail, les agents sont consultés dans 53 % des cas).

FO attire l'attention sur le contournement possible des instances de dialogue social et l'impasse dans laquelle chacun peut se trouver à l'issue des travaux. Qui plus est, le temps des réflexions menées, leur finalité, leur ampleur, rien n'est précisé dans cette restitution dans laquelle des recommandations de bonnes pratiques sont émises pour les DDI.

Les services, mais surtout les agents vont servir de « cobayes » et nul doute qu'avec les réformes qui se profilent les modes participatifs vont fleurir avec des calendriers plus ou moins serrés dans des contextes où les agents sont épuisés.

Pour FO vigilance à tous les niveaux hiérarchiques.

FO attire l'attention des agents quant à la discussion participative « de façades » quand les travaux ne sont que semi-dirigés ; ou quand les solutions semblent venir des agents eux-mêmes : la co-construction des mutualisations, des « plate-formisations », les fusions de services,...

La destruction des DDI est en marche, sans aucun mauvais jeu de mot, mais de manière programmée et subventionnée.

Point 3 **Circulaire du 22 mai 2019 sur les dons de jours (consultable [ICI](#))**

FO accueille favorablement tout élargissement de droits et de choix donnés aux agents. Cette circulaire permet l'application du décret n°2018-874 du 9 octobre 2018 lui-même relatif à la loi n°2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Un bilan de la 1ère circulaire a été demandée par les membres du CHSCT des DDI et sera réalisé sans doute avec le bilan social.

FO demande une très large diffusion de cette circulaire, tant aux agents qu'aux services. Cette disposition peut concrètement et ponctuellement venir en aide aux agents et ne doit pas rester méconnue.

Diffusion assurée également sur Matignon Info services et via les Flashs inFO DDI.

Point 4 **Présentation de l'outil VADIM**

L'outil VADIM (vision automatisée des instances médicales) est un outil de gestion des secrétariats des comités médicaux, des commissions de réforme et des appels au comité médical supérieur, développé par le Ministère des affaires sociales.

Une présentation avant déploiement avait été faite au CHSCT des DDI et ce déploiement a débuté ce 1er semestre 2019 (note officielle en janvier, puis séminaires et déploiement en 3 vagues).

Les objectifs affichés par le Ministère des affaires sociales sont :

- faciliter la gestion des CM/CR ;
- harmoniser les pratiques de gestion des CM/CR ;
- et faciliter la transmission des dossiers entre les instances.

La finalité est un déploiement finalisé fin 2019. La présentation mentionne un « reliquat » qui résulte de l'absence de réponse des services, les accès étant nominatifs et sécurisés.

39 formateurs relais sont formés pour accompagner 250 agents concernés l'usage de ce nouvel outil attendu par les services.

M. DUVAL propose une intervention auprès des directions qui n'ont pas répondu.

Une adresse fonctionnelle dédiée est à disposition des utilisateurs : vadim-administration@sg.social.gouv.fr

Aux questions de FO sur les évolutions possibles du logiciel, le Ministère précise qu'un « train de réformes » est déjà prévu à l'issue du déploiement de la 1ère vague et des remontées des utilisateurs.

FO s'assure auprès des représentants du MAS de la pérennité de cette application quelque sera le devenir de ces services dans la réforme à venir.

FO souligne l'importance de la gestion de dossiers des agents au sein de ces deux instances et la réactivité avec laquelle les services doivent également intervenir pour éviter tout rupture de salaire.

FO a attiré l'attention dans ce cadre sur le dysfonctionnement des instances quant à leur composition et à la liberté prise par certaines instances dans les délais de convocations des agents, des délégué-e-s des personnels

Monsieur DUVAL s'engage à faire les rappels nécessaires ;

De même une intervention auprès des ministères sera faite afin que la liste des représentants des personnels élus en CAP soit disponible pour les services et facilite les convocations dans les règles

· **Circulaires des 5 et 12 juin 2019 : quelles applications et avec quelles instances de suivi ?**

FO s'inquiète de la mise en œuvre de ces circulaires menées tambours battants et sans aucune directive apparente. Les circulaires sont en effet suffisamment claires pour certains pour ne pas attendre de précisions particulières et les délais annoncés étant tellement contraints, cela donne des ailes !

FO vous alerte sur la fragilité de certains agents, le manque de considération dont font preuve d'ores et déjà des services et les impacts non évalués de ces mesures sur les conditions de travail des agents. Autres énormes inquiétudes de FO, la prise en considération des transferts de missions, abandons qui ne manqueront pas d'accompagner ces décisions et qui, couplée demain à une Loi « Transformation de la Fonction Publique », redessineront les périmètres des DDI, de leur représentativité et de leurs instances de dialogue social. Tout cela, sans aucun dialogue social, aucune négociation qui ne soit envisagée ou envisageable, même à notre niveau.

Les textes paraissent et il ne nous est proposé qu'une lecture analysée qui n'apporte rien, puisque les intéressés eux-mêmes - les Ministères - sont absents, et les personnes en charge de les accompagner ne savent pas exactement ni où, ni comment. Tout est à écrire...

Mais, à qui voulez-vous faire croire cela? A d'autres !

FO constate encore une fois que la prévention primaire est quelque-chose que le gouvernement ignore totalement pour ses fonctionnaires. La preuve, la suppression annoncée des CHSCT, la santé des personnels n'est pas une priorité! Les femmes et les hommes des DDI sont à accompagner, mais encore faut-il que nous ayons les moyens et la possibilité de le faire !

FO reste vigilante et ne manquera pas de vous alerter de situations relevant de cette instance.

Les prochains épisodes ...

9 juillet 2019 : CT des DDI

CHSCT du 4 juillet 2019 DÉCLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président,

Lors du dernier CHSCT des DDI, les termes de notre déclaration liminaire étaient notamment axés sur la médecine de prévention et, à notre grand regret, ces derniers sont d'autant plus d'actualité que la DGAFP organise des groupes de travail relatifs à la modification du décret du 28 mai 1982 en matière d'HSCT. Les comptes-rendus de ces groupes de travail font le constat navrant de l'abandon de la résolution de la pénurie des médecins de prévention par ce gouvernement.

Le plus alarmant, c'est que cette démission s'accompagne de mesures édifiantes pour tous les agents comme l'abandon de l'obligation des visites médicales quinquennales et annuelles, remplacées par une visite médicale à la demande de l'agent, une visite d'informations et de prévention obligatoire tous les cinq ans et une visite à la demande du médecin de prévention pour les surveillances médicales particulières.

En clair, un agent pourra faire toute une carrière sans passer une visite médicale de service obligatoire. Il n'y aura donc qu'une visite d'informations et de prévention en fonction du poste occupé tous les cinq ans.

FORCE OUVRIERE refuse et s'oppose, en ces périodes de bouleversements de nos structures à tous les niveaux, à la gestion de la santé au travail sous le seul prisme économique et budgétaire. Nous allons avoir, toutes et tous, besoin de soutien, et le rôle des médecins de prévention prend toute son importance, avec les pertes de sens pour certains, les remises en cause des missions pour les uns et les suppressions de postes pour d'autres. Les inquiétudes et les incertitudes sont devenues depuis longtemps notre quotidien, accentuées ça et là d'initiatives malheureuses localement, comme les annonces de suppression des missions de collègues fiscalistes de l'urbanisme avant même les explications de texte de la part du SGG... et des ministères concernés. A moins que ces derniers aient déjà abandonné leurs agents à leur propre sort ?...

FO tient à rappeler ici, que les agents en DDI ont connu, connaissent et connaîtront encore et toujours vos décisions de transferts budgétaires, abandons politiques et autres décisions qui ne sont pas sans douleur sur leurs carrières ! Et le Ministère de l'Intérieur a beau nous certifier que de « compteurs », il n'est pas question chez eux, la gestion interministérielle des agents pourrait très bien se passer si les verrous budgétaires étaient mieux huilés. Les CAP aujourd'hui compétentes ne sont pas un frein et sont des garanties pour nos collègues, agents de ministères. Tous ces éléments anxiogènes supplémentaires avec le projet de loi « Transformation Fonction Publique » en toile de fond aura de lourdes conséquences dans l'accompagnement des agents.

A ce titre, et sans faire de hiérarchie dans les thèmes à inscrire sur notre feuille de route 2019-2022, nous vous avons demandé de suivre notamment les thématiques suivantes :

- les mesures d'accompagnement, impacts sur la qualité de vie au travail et les conditions de travail des agents et des services dans le cadre de la mise en place des secrétariats généraux communs et des circulaires relatives à l'organisation des services déconcentrés de l'Etat ;
- la professionnalisation des membres des instances locales avec notamment des bilans attendus des formations des représentants des personnels et de l'administration ;
- le suivi des RPS,...

Cette liste n'est bien entendu pas exhaustive et abordera également les modalités d'améliorations des conditions de travail des agents telles que l'aménagement des postes pour les agents en situation de handicap, la prévention des agissements sexuels et sexistes, et la mise en œuvre du télétravail qui fait l'objet d'un groupe de travail spécifique avec son lancement ce matin-même.

Nous insistons sur le fait que ces thématiques ne sont pas à prendre à la légère au vu des actualités et qui plus est, des diagnostics RPS des services qui sont bien souvent devenus obsolètes, sans avoir, parfois, jamais fait l'objet de véritables plans d'actions.

Plus concrètement encore, malgré toutes les études, diagnostics et autres alertes pouvant être réalisés parfois au sein des services, les agents peuvent ne pas se sentir soutenus dans la défense d'un Etat de droit et dans leurs actions du quotidien, comprenez l'exercice même de leurs missions.

Autre sujet, au regard de l'ordre du jour, nous souscrivons à la proposition de la circulaire du 22 mai 2019 qui crée de nouvelles dispositions relatives aux dons de jours en transposant le bénéfice de ces derniers au profit d'agents aidants des proches en perte d'autonomie ou présentant un handicap. Nous en demandons une diffusion et une information rapide à tous les agents en DDI.

Enfin, Monsieur le Président, nous tenons à vous préciser que les représentants FO souhaitent continuer un travail d'échanges le plus large au sein de cette instance avec une remontée de toutes situations sensibles ou signalées aux membres qui la composent, le suivi et les recherches de solutions qui en découlent. Un tableau de suivi est souhaité, à l'instar de ce qui était conduit avec les prédécesseurs de l'équipe qui vous entoure et que nous ne manquerons pas d'accompagner du mieux que nous pourrons.

Les représentants FORCE OUVRIERE

