

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-inFO

Comité hygiène sécurité et conditions de travail ministériel du 14 octobre 2021

Retrouve la déclaration préalable de Force Ouvrière en fin de document

En résumé

- Une nouvelle fois les ministres sont absentes de ce CHSCT-M et la secrétaire générale n'a pas pu assister à la moitié de la séance.
- Sur l'alerte de FO sur les nouvelles modalités de gestion des réorganisations, le DRH finit par indiquer que, non, ce n'est pas normal. Si FO se félicite d'avoir enfin cette expression, nous nous inquiétons malheureusement de l'inaction de l'administration pour remédier aux problèmes !
- L'administration s'engage à présenter au CHSCT-M une synthèse des différentes études RPS réalisées dans les différents services du pôle ministériel. FO attend cette présentation demandée depuis plusieurs mois avec impatience !
- Les résultats de l'enquête baromètre social ont été présentés aux membres du CHSCT-M en direct, sans préparation. Les premières réactions à chaud correspondent à ce que FO indique depuis plusieurs mois : les agents aiment leurs métiers mais ne se retrouvent pas dans le collectif, sont épuisés par les changements incessants et par la surcharge de travail (retrouvez notre Flash-inFO [ICI](#)).
- Le guide de prévention des violences sexuelles et sexistes a été présenté aux membres de l'instance, ce qui permet, nous l'espérons, de démarrer le travail sur le plan de prévention.
- Un bilan télétravail « intermédiaire » a été présenté à l'instance. Il permettra d'alimenter la négociation en cours.
- Le guide de reclassement des PETPE suite à accident professionnel est validé, malgré l'avis majoritairement contre des représentants en CHSCT-M.

Pour aller plus loin :

Guide sur les violences sexuelles et sexistes

Ce guide a enfin pu être présenté au CHSCT-M après plusieurs reports.

L'occasion pour FO d'insister sur :

- La nécessité de bien préciser sur le rôle du manager
- L'automatisme d'accompagnement à la demande de protection fonctionnelle de la victime
- Le travail urgent à mettre en place avec le CHSCT-M pour la mise en œuvre d'un plan de prévention tel que le prévoit le protocole « égalité professionnelle »
- La nécessité de travailler sur la diffusion de ce guide mais aussi sur d'autres outils de prévention et de communication, en s'inspirant des travaux déjà engagés dans les instances similaires (CHSCT des DDI par exemple).

Ce guide sera mis à jour et sera disponible sur l'intranet.

Guide d'accompagnement de reclassement des PETPE

Suite à son inscription à l'agenda social, un guide d'accompagnement du reclassement du corps des personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat a été rédigé et soumis au CHSCT-M.

Ce guide **rappelle la réglementation et décompose le circuit de reclassement** en détaillant les différentes procédures éventuelles : déclaration de l'accident, imputabilité au service, démarche en cas de handicap, reconnaissance d'inaptitude, processus de reclassement avec nomination d'un contact unique et d'une équipe pluridisciplinaire.

Suite à cette représentation, FO a réussi à faire modifier des petits éléments :

- Intégration des maladies professionnelles : le DRH indique que ce sera plutôt dans un deuxième temps
- Clarification du processus de reconversion vers le privé
- Atténuation de termes négatifs

Cependant, face à l'**absence d'engagement de l'administration sur la rémunération des agents reclassés, sur l'absence de mobilité géographique imposée, le non impact sur le service actif**, FO a décidé de voter CONTRE.

De plus, le projet étant reproposé après un vote majoritairement contre, il est adopté malgré un vote à nouveau majoritairement contre.

Pour toute question ou accompagnement, nous t'invitons à te rapprocher de tes représentants FO !

Actualités crise sanitaire

L'occasion de montrer que la situation s'est largement améliorée et que l'organisation du travail a repris son cours normal à l'exception de l'application des mesures de prévention (masques, jauges dans les salles et en restauration collective, ...).

Les personnes vulnérables sont également toujours dans un dispositif particulier.

FO insiste sur la nécessité de profiter de cette nouvelle étape d'accalmie après cette tempête sanitaire pour procéder aux retours d'expérience, à la capitalisation des différents documents de crise. Le pire serait en effet d'oublier ce que l'on a vécu et de ne pas capitaliser ces expériences (hors télétravail).

FO a également noté la volonté du gouvernement d'alléger la procédure de suspension du jour de carence en cas de nouvelle crise épidémique. FO réinsiste sur sa revendication de suppression du jour de carence.

L'enquête COVID a été stoppée au vu de l'amélioration de la situation et a été remplacée par une enquête intermédiaire sur le télétravail. Cette enquête permettra d'alimenter les discussions en cours dans le cadre des négociations de mise en oeuvre du télétravail dans les services.

Baromètre social

Suite à l'enquête réalisée auprès de l'ensemble des agents du pôle ministériel (et donc pas des établissements publics), les résultats ont été présenté « en primeur » aux membres du CHSCT-M sans toutefois les avoir diffusés à l'avance. L'exercice de commentaires est donc particulièrement difficile « à chaud ». Cependant, on peut déjà relever certains points , déjà signalés par FO. Vous pouvez les retrouver dans le communiqué spécial [ICI](#).

Face à ce premier constat, les membres du CHSCT-M ont adopté à l'unanimité la motion suivante :

« Les représentants au CHSCTM au regard de la présentation du baromètre social alertent à nouveau sur l'état de santé des agents du pôle ministériel alors que 75% des agents se disent attachés à leurs missions, 25% peinent à se rendre tous les jours au travail et plus de la moitié ne se retrouvent pas dans le collectif. Nous souhaitons que le CHSCTM soit réellement associé à la mise en œuvre de mesures de prévention concrètes. »

La secrétaire générale s'engage à réaliser un travail commun dont les modalités ne sont pas encore fixées. Espérons que le message a été entendu !

Tous les agents recevront le baromètre général via le fil info et chaque chef de service recevra l'extrait concernant son service, tout en garantissant l'anonymat des réponses. Chaque chef de service devra alors consulter son CHSCT pour débriefer de ces résultats et mettre en œuvre des mesures de prévention.

Bilan des accidents graves et des suicides

Ce sujet, présenté suite à la présentation du bilan social, fait encore plus écho à la déclaration préalable faite à l'ouverture de cette séance (disponible en fin de ce Décrypt'InFO).

FO alerte une nouvelle fois les ministres sur l'état de santé des agents, car ce bilan est un faisceau d'indices important que l'on ne peut plus négliger.

FO rappelle également la nécessité de mettre en place des enquêtes de compréhension, non pas pour engager la responsabilité de l'administration, mais pour permettre de comprendre et d'aider le collectif à surmonter cet événement.

Tes représentants



FO au CHSCT-M :

Pierre VINCENT-LUCE, DIR IF, Malvina CAUBERE, DGAC, Laurent BEAUFILS, DREAL NA, Sylvain FRANCOIS, CEA, Sandrine FOURCHER-MICHELIN, DDT 28, Dominique MOUTAUD, DIR-CO

La déclaration préalable de Force Ouvrière

Madame la secrétaire générale,
Mesdames et messieurs les membres du CHSCT-M,

Notre déclaration préalable va encore avoir l'air réchauffée...

Et oui, nous allons encore vous alerter. Car apparemment nous ne sommes pas vraiment entendus.

Il y a 6 mois puis il y a 3 mois et demi, nous avons voté dans cette instance des motions d'alerte et de demande d'expertise pour tous les services du pôle ministériel et les établissements publics. Vous avez adressé cette motion aux ministres qui nous ont (enfin !) répondu.

Nous pourrions penser que nous avons alors été entendus, que les ministres avaient enfin pleinement conscience du mal être de leurs agents et qu'elles y accordaient un intérêt certain. Mais, toujours aucune ministre dans cette instance et... Rien ne change. Sinon, l'aveu que d'importantes réorganisations pèsent sur les agents. Et encore, les agents ne sont pas aux bouts de leurs surprises.

Dans ce courrier de réponse, aux allures de « défense », nous apprenons que les démarches transversales engagées par le CSHSCT-M sont une partie de la réponse.

Nous allons donc vous démontrer une nouvelle fois qu'entre vos discours et les actes il y a quand même un grand écart voire un fossé qui ne cesse de se creuser ! Parlons réorganisations et études d'impact pour prendre conscience des risques psychosociaux qui pèsent sur les agents. Dans le plan de prévention des RPS, c'est une mesure phare ! Mais si nous revenons à la réalité, des réorganisations importantes sont engagées sans aucune prise en considération des conséquences sur les services déconcentrés comme sur les administrations centrales. En effet, on découvre dans ce nouveau monde post plan de prévention RPS, que ces mesures d'accompagnement sont inexistantes et pire, de nouvelles manières d'annoncer les réorganisations sont mises en œuvre, et surtout le fait que l'agent apprend que dans 2 mois il n'a plus de poste: par visio, en webinaire, avec présentation digne des plus grands cabinets de conseil, par appel de préfigurateurs, dans des groupes de travail sur la pause de midi, ... L'agent est donc face à lui-même pour comprendre, seul, que son poste n'existe plus ou qu'il n'est pas choisi pour occuper le poste de son ETP. Les agents de l'ENTE ont eux reçu un autre coup de massue en découvrant que leur école avait déjà disparu des radars du PLF 2022 dans sa rubrique « écoles ».

Quelles avancées ! Et quelle opacité... et quelle hypocrisie !

Nous verrons aujourd'hui ce que le baromètre social indique selon les premiers résultats, car nous n'avons pas eu la chance d'analyser les chiffres et de les comparer à d'autres en amont de cette réunion.

Mais nous voyons déjà votre réponse arriver : « le PLF 2022 est moins pire que celui des années précédentes... ».

Sauf que :

- ces nouvelles baisses sont une nouvelle fois injustifiables !

- ce sont bien des augmentations d'effectifs dont nous avons besoin, d'autant que le jeu de bonneteau du PLF se joue avec des missions nouvelles (exemple du secteur Mer qui récupère des missions du ministère des Finances mobilisant 74 ETPT...avec une baisse globale de 7 ETP pour le programme !)

Il est alors de notre devoir de rappeler le vrai bilan de nos ministres successifs et celui de l'ensemble de la mandature :

→ médaille d'or ou d'argent chaque année dans la rubrique des « bons élèves » ministériels pour supprimer ou transférer des effectifs.

→ plus de 8000 emplois perdus depuis 2017, soit l'équivalent de 50 DDT, l'ensemble des DREAL, l'ensemble des DIR, l'ensemble des EP du secteur environnement, la somme Cerema+Météo-France+VNF, l'ensemble de l'administration centrale et des écoles.

Quand on creuse un peu, ce que ne permet pas l'examen « à chaud » imposé le lendemain du conseil des ministres en CTM budgétaire, le vernis se craquelle et les tours de passe-passe d'effectifs se dévoilent : les -30 effectifs de VNF qui cachent en fait une baisse de 90 ETP, mais avec un prêt de 60 effectifs pour 1 an, la promesse de conserver intégralement les missions de l'ENTE via l'ENTPE et le CVRH contredite par la disparition pure et simple de la ligne budgétaire ENTE, ... Et ce n'est pas l'étendard du renforcement marginal des Parcs Nationaux, de l'arrêt (provisoire?) des baisses d'effectifs à l'OFB et dans les Agences de l'eau après des années de

restructurations/pressurisation qui peut cacher la purge qui continue sur les missions environnement dans les services ministériels.

Sur le sujet de l'OFB d'ailleurs, nous continuons à vous alerter et à exiger des informations et actions concrètes sur ce qu'il se passe !

Le pire du pire étant que les coupes sombres de demain sont déjà sur les rails dans sa dernière ligne droite : Loi 3DS/4D qui porte les germes d'une perte/transfert de 10 000 nouveaux postes, transfert des missions liées à la taxe d'aménagement des DDT vers la DGFIP (600 agents impactés), suppression des missions de police de la publicité, transfert chaotique des laboratoires d'hydrobiologie des DREAL vers l'OFB qui fait craindre leur disparition pure et simple à terme. Sans parler de la revue des missions qui donne déjà, encore et toujours, des pistes de suppressions pour l'avenir !

Enfin, ce n'est pas le saupoudrage de primes, ou plutôt l'illusion d'attributions de primes, qui ramènera le sourire aux agents. Ou encore les fakenews et les arguments fallacieux qui vous ont amené à imposer le RIFSEEP aux corps techniques, leur faisant perdre une partie de leur 12^e mois et en renvoyant dans 6 ans ce qu'on leur doit immédiatement alors que l'inflation repart à grands pas. Et ce n'est pas le bricolage sur les bas de grilles des catégories C qui permettront de traiter la question de notre pouvoir d'achat. Il s'est effrité de 20 % depuis 20 ans, il est en passe de s'effondrer en cas reprise de l'inflation. Un seul remède : la revalorisation immédiate du point d'indice !

Dans ce climat déjà compliqué, ce manque de transparence (pour ne pas dire de sincérité) dans le dialogue ne permet pas vraiment de penser que ces « sujets importants restent au cœur de la concertation et du dialogue social » (citation du courrier des ministres du 01/07/21).