Compte rendu CGT – SNUTEFE-FSU du CHSCT Ministériel du 11 décembre 2015

***Organisations syndicales présentes** : CGT – SNUTEFE – CFDT – UNSA*

***Organisations syndicales absentes** : FO - SUD Travail*

Cette réunion du CHSCT Ministériel du 11 décembre se tenait une semaine après la condamnation de Laura Pfeiffer pour recel et violation du secret professionnel.
Nous nous sommes largement fait l'écho, dans notre déclaration intersyndicale CGT – FO – SNUTEFE et dans les débats qui ont suivi, de la stupéfaction et la colère qu'a suscité cette condamnation au sein des services.
Le DRH n'a pas daigné répondre, ni sur nos demandes de reconnaissance des arrêts de travail de Laura Pfeiffer en accidents de service et de soutien public de la Ministre de l'action de l'inspection du travail, ni sur les conditions de travail dégradées de Laura et des agents du 74. Ces questions seraient, selon M. BLONDEL, très peu en rapport avec les conditions de travail des agents et la compétence du CHSCT-M (sic !). Nous avions notamment demandé que soit traité à cette réunion la question des reconnaissances des accidents de service de type RPS, suite à la diffusion sur Paco d'une note demandant de saisir obligatoirement la commission de réforme, ce que l'administration a refusé.
La déclaration préalable a été suivie de la lecture du communiqué intersyndical dénonçant les conditions de mise en œuvre de la réforme territoriale, signé par toutes les organisations syndicales représentées dans les 3 CHSCT-M des ministères sociaux.

Compte tenu de ce contexte particulier et parce que l'administration a catégoriquement refusé de traiter des points qui nous semblaient particulièrement urgents (WIKI'T, refus d'expertise sur la réforme territoriale, situations discriminatoires,…), nous avons décidé de ne débattre que de la réforme territoriale, en raison de sa mise en œuvre, maintenue au 1er janvier 2016, malgré les très nombreux signes d'alerte dans les régions concernées. Les autres points à l'ordre du jour (approbation du PV de la réunion du mois d'avril 2015, présentation du programme annuel de prévention et présentation de la lettre **de mission** de la conseillère nationale de prévention) ont donc dû être discutés après notre départ de la réunion avec les organisations syndicales CFDT et UNSA.

Après d'âpres discussions sur le fonctionnement du CHSCT-M (refus d'inscrire à l'ordre du jour des points demandés par le secrétaire et la plupart des organisations syndicales, mise en place par l'administration de groupes de travail non décidés par l'instance) et sur notre demande d'inversement de l'ordre du jour de la réunion (pourtant de droit dans le règlement intérieur du CHSCT-M, lorsqu'il est demandé par la majorité des membres), nous avons pu débattre de la réforme territoriale.

Le DRH a rappelé les étapes de la réforme territoriale, précisant que les consultations des comités techniques étaient actuellement en cours. Il a concédé que les conditions d'un « dialogue social de qualité » n'avaient pas été réunies, contrairement aux engagements du Premier Ministre, en raison du « calendrier contraint ». Entendez qu'il assume s'être assis sur ses obligations en matière de consultation des agents et de leur représentants pour aller le plus vite possible !

Un plan d'accompagnement RH en cours d'élaboration devrait être finalisé fin janvier 2016 et soumis à la consultation du Comité Technique Ministériel mais pas du CHSCT M … U**ne note nationale de cadrage sur les modalités des pré-positionnements sera diffusée d'ici la fin de la semaine 51.**

Pour la DRH, Les études d'impact et les micro-organigrammes qui ont été établis dans chaque nouvelle grande région ont permis d'identifier les conséquences de la réforme en termes de mouvement de personnel : en principe, peu de mobilité géographique, mais un nombre important de mobilités fonctionnelles. Ces études d'impact mettent surtout en évidence le vrai visage de la réforme : des réductions conséquentes d'effectif !

Nous avons souligné que le nombre de postes de travail substantiellement modifiés était sous-estimé dans les études d'impact remises aux représentants du personnel.

Le DRH a reconnu que les études d'impact devaient être approfondies, en particulier sur leur volet « analyses des risques » ; le calendrier contraint pour la mise en place des nouvelles organisations de travail n'avait pas permis à ce stade d'effectuer le travail détaillé et approfondi qui est nécessaire.

Malgré cela, il n'est évidemment pas question de décaler le calendrier manifestement sacré de la réforme : les organisations de travail entreront bien en vigueur au 1er janvier 2016. Selon le DRH, elles pourront, si nécessaire, évoluer et/ou être ajustées au cours des trois années à venir.

Nous avons rappelé que la mise en place de ces organisations de travail sans analyse préalable des risques n'était pas sérieuse et que les conséquences en matière de santé et de conditions de travail des agents pourraient être irrémédiables.
Nous avons demandé à ce qu'un recensement des situations de souffrance, en lien avec la réforme territoriale, soit opéré dans les services et que des enquêtes soient diligentées pour comprendre en quoi l'organisation du travail peut favoriser l'émergence de situations pathogènes. Les trois années d'incertitude à venir peuvent certes permettre de corriger certaines erreurs, mais seront source d'inquiétude pour des agents ne sachant pas si leur poste sera maintenu.

Interrogé sur la consultation des CHSCT Régionaux sur la réforme territoriale, le DRH considère que seuls les CTSD doivent être consultés ; les CHSCT n'ont à l'être qu'à l'occasion de l'élaboration de plans de prévention pour prévenir les risques professionnels en lien avec la réforme. Cette position, en lien avec l'arrêt CE Sud éducation de juillet 2014, n'est évidemment pas la nôtre.

Concernant les expertises votées en CHSCT-R (à ce jour, selon le DRH, au nombre de 5 : en Alsace /Lorraine /Champagne Ardenne ; en Aquitaine/Poitou-Charentes/Limousin ; en Basse-Normandie/Haute-Normandie ; en Nord-Pas-de-Calais/Picardie ; en Languedoc-Roussillon/Midi-Pyrénées), le DRH a confirmé que les refus opposés à ces expertises résultaient de consignes strictes au niveau national avec la MICORE et le Ministère de la Fonction publique, qui ont estimé que les conditions n'étaient pas réunies à ce stade pour y donner suite. Renseignement pris après la réunion, les CHSCT de la région Auvergne-Rhône Alpes ont bien demandé une expertise qui leur a été refusé par le DIRECCTE préfigurateur.

Cela étant, cette question des expertises pourra être rediscutée à compter de janvier 2016 dans les CHSCT régionaux, et leur opportunité appréciée en fonction des situations locales. Dixit M. BLONDEL, « *le refus de toute expertise ad vitam aeternam n'est pas tenable* » et « la responsabilité des présidents de CHSCT est engagée ».

Le DRH nous fait ainsi comprendre qu'il n'y aurait plus de blocage national de principe pour les expertises demandées par les CHSCT R ; il appartient aux Direccte / Présidents de CHSCT (qui seront nommés le 4 janvier 2016) d'apprécier la situation et d'y réserver une suite favorable ou non. Le DRH a cependant rappelé que l'expertise n'était pas « la seule solution ». L'analyse et la position du DRH nous semblent particulièrement éloignées des dispositions réglementaires, notamment celles de l'article 55 du décret 82-

453 qui prévoit que le CHSCT peut se faire appel à un expert agréé en cas de risque grave ou en cas de projet important. Dans le cadre d'un projet d'une telle ampleur que celui de la réforme territoriale, il nous semble particulièrement évident que le recours à l'expertise est justifiée. Les CHSCT-R doivent être vigilant sur ce point car l'optique serait de recourir à des experts CHSCT en dehors de l'article 55, c'est-à-dire des experts répondant aux demandes d'accompagnement des DIRECCTE et non piloté par les CHSCT.

Parallèlement, nous avons également abordé la question de la désignation éventuelle d'un expert national et de l'élaboration d'une méthodologie de travail permettant aux membres du CHSCT-M de suivre sérieusement les conditions de mises en œuvre de la réforme territoriale dans les régions. Rien n'a été arrêté à ce jour. La DRH doit nous faire des propositions.

S'agissant du fonctionnement des CHSCT conjoints, le DRH a confirmé que la fonction publique souhaitait maintenir ce mode d'organisation jusqu'aux prochaines élections **de représentativité** en 2018. Il a été rappelé qu'il appartient au DIRECCTE de décider, selon les sujets, de réunir ou non conjointement les CHSCT-R concernés. Il ne s'agit pas d'un mode de fonctionnement obligatoire.

Enfin concernant les unités territoriales dites de « taille critique », M. BLONDEL a rappelé qu'il n'y avait pas eu de décision de suppression d'UT dans le cadre de la réforme territoriale ; que néanmoins les problématiques de l'inter-départementalité et de la mutualisation des fonctions support dans ces UT devaient continuer à être analysées et discutées.

En résumé :

- **De grandes difficultés sur la forme des débats : le DRH n'accepte de traiter que les sujets qui l'intéressent. Nous attendons toujours de voir ce que va être l'amélioration du dialogue social promise par notre nouvelle ministre.**

- **Sur la réforme territoriale : nous devons renforcer notre vigilance et nos exigences pour obtenir de véritables expertises, de véritables plans d'actions pour accompagner la réforme et surveiller les DIRECCTE préfigurateurs qui brillent trop souvent par leur excès de zèle.**

- **Sur le plan d'actions 2016 pour la santé au travail des agents, nous voulons un véritable échange sur le fond qui permette de construire un projet à la hauteur des enjeux, des difficultés et de la souffrance que connaissent actuellement les services confrontés à des réformes sans dialogue social ni écoute des agents.**

Le 18 décembre 2015