



CHSCT du 6 février 2018 – Déclaration de la CGT

À l'ordre du jour de cette réunion du CHSCT figure un point d'information «*sur l'avancement sur la démarche sur les risques psycho-sociaux*».

Les risques psycho-sociaux, nous les voyons se manifester dans les services publics de façon croissante. Huit organisations syndicales (dont la CGT) ont signé, le 22 octobre 2013, un accord cadre relatif à leur prévention dans la fonction publique. En application de cet accord, chaque employeur public devait élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS d'ici 2015.

L'accord-cadre a prévu des objectifs à atteindre pour la réussite des plans de prévention des RPS. Notamment : «*élaborer des plans d'action permettant de réduire ou de supprimer à la source des facteurs de risques psycho-sociaux*». Également : «*prendre en compte les préconisations des CHSCT et des médecins de prévention*». Et encore, prendre en compte «*l'expression des agents*» et mettre à disposition des «*moyens pour les cadres*».

Dans nos ministères, cet accord a été décliné sous la forme d'une instruction du gouvernement datée du 19 août 2014, que la CGT a signée.

Des amorces de mise en œuvre ont été lancées en administration centrale : formations pour l'encadrement, information pour l'ensemble du personnel (très insuffisante à ce jour, mais nous notons une progression avec la récente demi-journée sur la prévention du harcèlement qui répond à une demande réitérée de la CGT et doit être complétée sur l'ensemble des RPS) ; un questionnaire a également été diffusé en 2016.

Ce questionnaire était si complet que son exploitation est difficile, nous dit-on depuis. Pourtant, des grandes lignes apparaissent, ainsi que des spécificités par service. La synthèse publiée sur Intranet s'efforce de toujours présenter le verre à demi plein, mais la litote n'empêche pas les constats, dont nous attendons la prise en charge. En voici quelques exemples :

- 47% des agents et 61% des encadrants ont une surcharge de travail,
- 60% des agents subissent des pressions sur le plan organisationnel,
- 69% ont l'impression d'être envahis par les mails et 55% estiment passer trop de temps à les traiter,
- près de la moitié ont du mal à se décider à venir au travail, occasionnellement, régulièrement ou souvent,
- une majorité manifeste des difficultés occasionnelles ou régulières à la déconnexion d'avec leur travail,
- 47% souligne l'impact négatif de leur vie professionnelle sur leur santé.

Il nous semble donc, à la CGT, que l'élaboration du plan de prévention des RPS en administration centrale n'a pas besoin d'attendre plus de figolage pour être lancée.

Si la réduction des risques psycho-sociaux est toutefois difficile, nous l'admettons, c'est en premier lieu parce que les politiques gouvernementales ne cessent d'en rajouter. Nous avons tous en tête les réductions massives d'effectifs («*jusqu'à l'os*», comme il est commenté partout dans les services) et les réorganisations sans queue ni tête. Sur ces points, le relai par les cadres dirigeants de nos ministères est toujours enthousiaste, alors qu'ils devraient jouer aussi leur rôle d'information et d'alerte auprès des ministres. Peut-être essaient-ils, plus discrètement ici qu'ailleurs. Ce que nous en percevons est essentiellement le dialogue social piétiné, et la toute puissance de choix comptables déniaient les réalités humaines, imposés avec une langue de bois sans vergogne à ceux qui en sont les victimes, au point de les culpabiliser s'ils se plaignent.

«Comment donc, vous êtes gênés pour travailler dans un espace partagé ouvert sur un couloir entre toilettes, salle de réunion et tisanerie ? Mais pourquoi ne pas avoir dit que vous n'en vouliez pas au moment où on ne vous pas demandé si vous en vouliez ? Maintenant, il est trop tard ! Vous aggraveriez l'état des dépenses publiques en revendiquant un recloisonnage. Le mieux est que vous tombiez malades, ainsi au moins votre jour de carence abondera le budget de l'État.»

Non, ce n'est pas tout à fait de la caricature. Plutôt le reflet des injonctions contradictoires auxquelles sont soumis sans arrêt les personnels, en particulier l'encadrement intermédiaire : *«Attention aux agents de votre bureau, empêchez-les de travailler trop, mais pas question de prioriser les missions, elles sont toutes importantes, toutes urgentes ; et vous aussi, ménagez-vous, déconnectez-vous... à propos, avez-vous répondu au mail que je vous ai envoyé hier soir vers 23 heures ?»*

Nous citerons un seul exemple, bien qu'il ne soit pas le seul, en administration centrale : le bureau RM1 de la DRH. 2017 y a été une année terrible. Turn over, arrêts de maladie, sur-travail, écrêtements imposés... Pour 2018 : 4 concours à organiser en plus et 2 postes en moins. La CGT lance une alerte sur ce bureau et s'étonne qu'aucune mesure d'urgence n'ait été prise au vu notamment des demandes de mutation et des consultations médico-sociales.

Prévenir les RPS nécessite que les missions aient les moyens d'être accomplies, que les changements correspondent à des nécessités débattues et partagées, que la volonté de dialogue existe, que la dimension humaine soit prise en compte et que les mesures de protection collective soient évidentes pour tout le monde. Aussi, plutôt que de repousser sans cesse la présentation d'un beau document bien présenté, nous demandons que des priorités soient affichées en fonction des problèmes que nous connaissons : en premier lieu, nous semble-t-il, les dépassements du temps de travail et la connexion excessive, ainsi que la réactivité aux alertes, qu'il s'agisse de cas individuels ou de services entiers.

La CGT souhaite ainsi, nous l'avons déjà dit, une meilleure prise en compte des signalements au registre Hygiène, Sécurité et Conditions de travail, qu'il s'agisse de RPS ou d'autres points.

Il ne nous semble pas normal que 3 signalements effectués par des agents de la DAEI en avril et mail 2017, pour une présomption d'intoxication due à l'inhalation de substances chimiques lors de travaux au 28ème étage de l'Arche, aient été présentés en CHSCT comme des problèmes d'odeurs ayant été réglés. La CGT demande que le CHSCT effectue une enquête sur ce point. Nous notons par ailleurs qu'aucune réponse n'a été apportée à un certain nombre de préconisations du CHSCT du 20 octobre dernier sur la qualité de l'air dans les locaux et demandons qu'il y soit répondu.

Nous avons pris connaissance avec intérêt du rapport d'inspection du CPII en regrettant qu'il nous soit transmis si tardivement. Nous notons l'effarant traitement de la propagation de poussières d'amiante au centre serveur de Bordeaux, où les prestataires n'ont pas été prévenus et où une personne a continué à faire le ménage dans les locaux contaminés. Quelles suites à ce jour, en particulier sur le suivi médical de toutes les personnes exposées et sur l'avenir de cette salle serveur ? La CGT demande depuis des années que le CPII dispose d'un CHSCT spécifique, avec des représentant-e-s du personnel formé-e-s, de même d'ailleurs que le CMVRH. Ce rapport, qui le préconise, devrait aider l'administration à évoluer dans ses positions sur ce point, pour les deux structures. La CGT estime par ailleurs nécessaire que les CVRH fassent également l'objet d'une inspection santé et sécurité au travail.

Il convient par ailleurs que soit éclaircie et formalisée la situation du Commissariat Général à l'Égalité des Territoires (CGET) en ce qui concerne la prévention, la prise en charge des signalements et le rattachement au CHSCT d'AC. Vous le savez, cette structure implantée avenue de Ségur et qui vient d'être transférée des services du Premier ministre à ceux du MCT, disposait d'un CHSCT spécifique que les organisations syndicales souhaitaient conserver. Cela leur a été refusé. Il convient donc de le prendre en charge et tout d'abord de traiter le signalement récemment transmis.